

## Innholdsfortegnelse

Forord.....	3
SAMMENDRAG.....	4
1. INNLEDNING.....	5
1.1. Bakgrunn for valg av tema .....	5
1.2. Problemstilling .....	7
2. TEORI.....	9
2.1. Integrasjon .....	9
2.2. Inkludering .....	10
2.3. Sosiokulturell teori.....	11
2.4. Kjennetegn på en inkluderende arbeidsplass.....	12
2.5. Språkets betydning og meningsskapning.....	14
3. METODE .....	16
3.1. Kvalitativ metode og fokningsdesigners .....	16
3.2. Kvalitativt intervju.....	18
3.3. Forforståelse .....	19
3.4. Hermeneutisk tilnærming.....	20
3.5. Utvalg.....	21
3.6. Gjennomføring av intervjuer .....	23
3.7. Etiske refleksjoner .....	24
3.8. Transkripsjon.....	25
4. ANALYSEPROSESSEN .....	27
4.1. Vurderinger av forskningens kvalitet.....	30
4.2. Analysens hovedresultat.....	31
4.2.1. Betydning av språk.....	32
4.2.2. Betydning av kultur .....	38
4.2.3. Betydning av sosiale relasjoner.....	42
5. OPPSUMMERING AV FUNN .....	46
6. AVSLUTNING .....	49
Litteraturliste .....	50
Vedlegg 1.....	53
Vedlegg 2.....	55

**Sosial inkludering av arbeidstakere med innvandrere bakgrunn**

*En kvalitativ studie av hvilke faktorer som har betydning for høyt utdannede innvandreres opplevelse av inkludering på arbeidsplassen.*

**Mastergrad i Voksens læring**

**Høst 2014**

**Institutt for Rådgivning og Voksens Læring (IVR)**

**Universitet i Trondheim**

**NTNU**

**Armin Mayahiahmadi**

## Forord

Denne masteroppgaven er avslutningen på to års heltidsstudie i voksnes læring ved NTNU. Arbeidet med denne masteroppgaven har vært en lang og utfordrende prosess. Det har vært svært interessant og lærerikt, men til tider også ganske krevende og frustrerende. Nå er oppgaven utrolig nok ferdig og det er på tide å takke alle som har bidratt til at jeg endelig er i mål.

Jeg vil starte med å takke min veileder Astrid Sølvsberg som har med sin kunnskap, faglige dyktighet til verdifulle innspill, gode råd og engasjement bidratt til at denne oppgaven har blitt til. En stor takk for din tålmodighet med mine språklige barrierer og for at tiden aldri har vært for deg.

En stor takk rettes til de 7 respondentene som i en travel hverdag tok seg tid til intervjuene og delte sine erfaringer.

Medstudent, Renata Margues, fortjener en super klem for alle de gode faglige samtaler, hjelpsomhet og koselig lunsjpauser vi har hatt sammen. Jeg vil også takke mine venner for gode motiverende ord når jeg hadde behov for det.

Til slutt må jeg få takke min jentene Ariana, Sheri som har måtte ta hensyn til studerende mamma og alltid deler sitt gode humør med meg. Sist, men ikke minst en takk til min mann, Reza som uten hans bidrag på hjemmefronten, ville ikke dette vært mulig.

## SAMMENDRAG

Denne oppgaven tar for seg sosial inkludering av innvandrere på arbeidsplassen. Oppgaven retter søkelys mot faktorer som har stor betydning for å inkludere innvandrere i det norske arbeidsmiljøet, men spesifikt høyt utdannende innvandrere. Studiet tar opp faktorer som kan fremme et mer gjensidig og likeverdig forhold mellom ansatte. Et godt sosialt nettverk sees som en levekårsressurs (Djuve & Hagen, 1995), det vil si at det å ha stabile, mellommenneskelige relasjoner, sosial tilknytning og tilhørighet er av vesentlig betydning for menneskets tilværelse og livssituasjon. I arbeidet med forskningsprosjektet fant jeg tidlig ut hva jeg hadde lyst til å skrive om. Ambisjonene var å få meg selv og andre som leser denne oppgaven til å utvikle en personlig forståelse av innholdet i disse begrepene, som er i en aktiv og uavbrutt prosess der begrepene fornyes og utvides kontinuerlig.

Jeg har undret meg undervis i denne prosessen og tenkt « hva er inkludering og tilhørighet?». Hva innebærer dette og hvilke konsekvenser har dette for innvandrere med høyt utdanning i arbeidslivet? Dette var noe jeg ønsket å få en dypere innsikt i og valget var enkelt- jeg ville skrive om et tema som interessert meg og som jeg kan ta med meg videre i arbeidslivet.

# 1. INNLEDNING

## 1.1. Bakgrunn for valg av tema

I stadig økende grad består befolkningen i Norge av innbyggere med innvandrerbakgrunn. Økte innvandringstall har resultert i at Norge i dag er et flerkulturelt samfunn. Det er behov for mer kunnskap om prosesser som kan bidra til bedre deltakelse og sosial inkludering på ulike samfunnesarenaer. I dagenes debatt peker flere på at arbeidsplassen er en viktig arena i inkluderingsprosessen. Arbeidsplassen blir vurdert som nødvendig med tanke på å få til en god inkludering av innvandrere. Det hevdes at god inkludering i arbeidslivet kan føre til god inkludering også på andre samfunnsområder og at alle deler av den arbeidsdyktige befolkningen skal delta i verdiskaping i samfunnet. Dette kan gi merverdi i form av ulike erfaringer og perspektiver.

Utdanning regnes som en ressurs for alle i forhold til deres muligheter til å bli inkludert på arbeidsplassen. Det antas at høyt utdannende innvandreres deltakelse på arbeidsplassen vil bidra til samhandling mellom innvandrere og etniske nordmenn. Det som det ikke stilles noe særlig spørsmål ved er hvilke type aktiviteter i arbeidsmiljøet innvandrere deltar i, og om disse aktivitetene har betydning for å bli helt inkludert eller om aktiviteter bidrar til å skape relasjoner mellom kollegaene på arbeidsplassen. Jeg synes det er viktig å reflektere over disse spørsmålene ettersom arbeidsplassen er for mange høyt utdannende innvandrere deres første møte med det norske samfunnet.

Arbeid blir en stadig viktigere del av livet, og er derfor en stadig mer sentral kilde for selvforståelse og identitetskonstruksjon (Bauman, 2002; Beck, 2004; Giddens, 1996; Illeris, 2002). I et samfunn som preges av stadig sterkere individualisering, kan både utdanning og arbeid dermed forstås som en del av et identitetsprosjekt (Beck, 2004; Giddens, 1996). Arbeidslivet blir da en arena for både «finne» og for å realisere seg selv. Arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn og andre med ikke norsk bakgrunn har større problemer enn befolkningen generelt med å videreutvikle seg i arbeidsliv. Mange arbeidstakere bruker daglig omtrent en tredjedel av døgnet på arbeid og for mange mennesker, særlig for arbeidstakere med innvandrere bakgrunn, er arbeidet en svært viktig del av livet. Arbeid er viktig for materiell velferd og helse, fordi arbeid gir inntekt, identitet og sosial kontakt (Naidoo & Wills, 2000). Av slike grunner er det enighet om at alle bør ha et trygt og godt

arbeidsmiljø. Innvandrere med universitetsutdanning og arbeidserfaring fra hjemlandet er en interessant gruppe i denne sammenheng. Et godt arbeidsmiljø for ansatte, som jeg tenker vil være et godt sosialt miljø, har et ennå større perspektiv synes jeg. Et godt sosialt miljø kan virke forebyggende for ansattes psykiske helse, fungere som en utviklingsarena, og gi dem en god ballast videre i livet.

Man hører og leser mye godt om de grunnleggende verdier i Norge, den velferdsstaten som i prinsipp er den mest moderne stat i verden når det gjelder individers rettigheter, likeverd, likestilling, like muligheter, mangfoldighet og inkludering. Inkludering er et tema som lenge har interessert meg. Etter at jeg selv hadde jobbet i en virksomhet i over 6 år og gjennom dette fikk kjennskap til temaet ble jeg interessert å finne ut hvordan arbeidsplassen kan bidra i inkluderingsprosessen mellom innvandrere og etniske nordmenn. Det var slik tema og problemstilling for denne oppgaven begynte å ta form. Inkluderende arbeidsliv er et viktig og aktuelt tema, som jeg opplevde som spennende å gå videre inn i. Språket blir sett som det fremste instrument for all menneskelig kommunikasjon og samspill. Det er i dag en felles erkjennelse i Norge at arbeidsplassen og god norskkunnskap blant innvandrere gir forutsetting for å bli inkludert og for å kunne delta som fullverdig samfunnsmedlem. Inkludering og tilhørighet på arbeidsplassen skal omfatte alle ansatte uansett bakgrunn og skal skje i felleskapet. Noe som da skaper nysgjerrighet hos meg er om ansatte med innvandrerbakgrunn opplever tilhørighet? Og hva er det som kan ha betydning for opplevelse av tilhørighet og inkludering på arbeidsplassen? Hvilke faktorer kan bidra til å skape opplevelse av inkludering, tilhørighet og trivsel i arbeidslivet for høyt utdannede ansatte med innvandrerbakgrunn? Gjennom denne oppgaven ønsker jeg å få økt kunnskap om dette. Hovedmålet er å utvikle kunnskap om inkludering av høyt utdannende innvandrere på arbeidsplassen og konkretisere elementer som kan fremme inkludering..

## 1.2. Problemstilling

Det er gjort mye forskning innenfor temaet innvandrere, og det finnes en del forskning som belyser innvandrere og arbeidslivet. Men når det gjelder forskning innenfor sosial inkluderende arbeidsliv og sosial tilhørighet, finner jeg få studier i forskningslitteraturene som fokuserer på sosial inkludering av høyt utdannende innvandrere på arbeidsplassen. Mitt formål med undersøkelsen er å få økt innsikt i hvordan høyt utdannede innvandrere opplever inkludering og tilhørighet, og om arbeidsplassen oppnår målet om inkludering og full deltakelse for alle. I tillegg ønsket jeg i denne oppgaven å finne ut og prøve å forstå hva ansatte med innvandrere bakgrunn legger i begrepet inkludering på arbeidsplassen og hvilke faktorer og kriterier som må oppfylles for at inkludering skal oppleves som vellykket.

Hvert år kommer mange utenlandske studenter som skal studere her i landet. Etter at de er ferdige med sin utdanning, får noen av dem seg jobb og bosetter seg her i Norge. Utdannelse regnes som en ressurs for dem i forhold til deres muligheter på arbeidsmarkedet. De fleste av dem har gjennomført sin utdanning på universiteter her i Norge. De har gjennomført norskkurs og kommuniserer mest på engelsk på arbeidsplassen mens de forstår og bruker også noe norsk på arbeidsplassen. Spørsmålene som jeg ønsker å belyse i denne oppgaven er, hvilke faktorer har betydning for inkludering? Om de føler seg inkludert? Med utgangspunkt i dette har jeg valgt å se nærmere på følgende problemstilling;

- ***Hvilke faktorer har betydning for høyt utdannende innvandreres opplevelse av inkludering på arbeidsplassen?***

I oppgaven har jeg valgt å fokusere på de innvandrere som har høy utdanning og er i jobb. Hensikten med mitt forskningsarbeid er først og fremst å få mer kunnskap om hvordan høyt utdannende innvandrere som jobber i ulike sektorer opplever inkludering på arbeidsplassen. Jeg har valgt å gjennomføre en studie av arbeidstakere med innvandrerebakgrunn som deltar i det norske arbeids- og samfunnsliv, er økonomisk selvstendige og er en ressurs i det norske samfunnet. De har studert her i Norge, er bosatt her og arbeider i forskjellige organisasjoner

Forskning på innvandrere fokuserer ofte på ulike utfordringer slike grupper står overfor i det norske samfunnet. Det norske arbeidsmiljøet skal være en inkluderende arbeidsplass, dette gjelder både for majoriteten og minoriteten. Utdanning, integrasjon, marginalisering og diskriminering på arbeidsmarkedet, kultur og klasseforskjeller og velferdstat er alle temaer som preger forskning på feltet. I henhold til dette ser jeg på arbeidsplassen som en viktig arena og jeg mener den er vesentlig for sterkere inkludering av disse innvandrerne. Uansett hvordan den enkelte blir berørt, vet vi at det rammer menneskeverdigheten og ikke få de samme mulighetene og rettighetene som andre har, og at dette kan føre til dårlig selvbilde og dårlig inkludering og isolering. Men hva legges egentlig i begrepet inkludering på arbeidsplassen? Er det en entydig oppfatning av dette begrepet, eller blir det tillaget ulikt innhold alt etter hvilket perspektiv en har, hvilke briller en har på seg? Jeg vil undersøke bruken av begrepet nærmere, for å øke min forståelse og kunnskap om hva arbeidsplassen kan gjøre, for å lede arbeidsmiljøet mot en mer inkluderende arbeidsplass. Jeg håper at jeg med dette arbeidet vil få mer innsikt i problemstillingen og at teksten vidre kan, som Postholm sier det: ”intiere til drøfting og diskusjon og derved videre utvikling og bedre praksis i lignende utvikling og bedre praksis i lignende settinger”(2010, s. 108). Resultatene som fremkommer i studien kan forhåpentligvis brukes til å bedre høyt utdannede innvandreres utvikling.



## 2. TEORI

I kapittel 2 skal jeg først gjennomgå betydningen av integrering og inkludering og drøfte hvorfor jeg kommer å fokusere på begrepet inkludering istedenfor integrering. Innledningsvis starter jeg med å drøfte utfordringer rundt bruken av begrepet integrasjon. Jeg går deretter over til å forklare begrepet ”inkludering”. Jeg skal i dette kapittelet fokusere på inkluderingsprosesser med fokus på hvordan disse utarter seg for innvandrere. Vi tar gjennomgang av de mest elementære som er nødvendig for inklusjon av høyt utdannende arbeidstakere med innvandrerbakgrunn i arbeidsmiljøet. Dette begrepet bruker jeg istedenfor integrering og som et analytisk perspektiv på å forstå ordet tilhørighet.

### 2.1. Integrasjon

Begrepet integrasjon er et begrep som brukes mye i dagligtalen av folk flest, i media, av staten og eksperter ([www.dagbladet.no/ kultur/ 2005/ 05/09/431220.html](http://www.dagbladet.no/kultur/2005/05/09/431220.html)). Begrepet integrering er et begrep som oftest brukes i diskusjoner og debatter rundt innvandring. Men, hvordan forstås det og brukes det, og ikke minst hvem brukes det om? Mye av debatten om integrering startet da arbeidsinnvandringen økte i Norge, og da særlig da det viste seg at arbeidsmigrantene ikke skulle hjem, men var kommet for å bli, at integrering ble et tema i norsk offentlighet. Integrering har i Norge lenge stått i fokus som et politisk hovedmål. Ordet har derfor de siste tiårene blitt et sentralt begrep innenfor den norske samfunnsdebatten og er svært fremtredende i det norske mediebildet. Begrepet stammer fra latin og betyr "å gjøre hel" og nå målet om likestilling gjennom likemuligheter, rettigheter og plikter til deltakelse for alle, uansett opprinnelse. Begrepet uttrykker derfor at man skal ta noe som er "utenfor" og "passe det inn" (Døving, 2009, s.8-9).

I de fleste vest europeiske land har begrepet integrering fått et politisk innhold som skiller det både fra assimilasjon og segregering. Problematikken rundt bruken av begrepet integrasjon kommer av at det ikke finnes en enhetlig definisjon av begrepet. Begrepet gir forskjellige assosiasjoner, og brukes i ulik mening (St. Meld.nr 49, 2003-2004; Kjeldstadli, 2008; Døving, 2009). Regjeringen retter søkelys mot fire områder som synes er viktig og avgjørende for å lykkes med integrering og inkludering arbeid. Disse områdene er arbeid, utdanning og oppvekst, likestilling og deltakelse, og språk. Alle disse områdene er faktorer som har betydning for integrering og inkludering av innvandrere. Begrepet integrering sier

noe om mennesker som er utenfor og skal integreres og begrepet inkludering sier noe om å poengtere alles naturlige plass i felleskapet (Morken, 2012). Integrering er en tosidig prosess hvor innvandrere og majoritet både påvirke hverandre, og utfordring av samfunnet (Nou 2011:14. Bedre integrering)

## 2.2. Inkludering

Begrepet inkludering brukes stadig oftere som erstatning for integrering. Vi skal nå se og forstå hva begrepet inkludering innebærer. Inkludering betegner en prosess og et mål hvor deltakelse i felleskapet er bygd over forskjellen. Kjernen i begrepet inkludering er derfor å øke individets deltakelse og utbytte av å delta og reelt påvirke dette felleskapet. Inkludering er et begrep som handler mye om den enkeltes opplevelse av å være verdsatt som en del av felleskapet, samt en følelse av tilhørighet.

I stortingsmelding 49 (2003- 2004) påpekes det at begrepet ”inkludering” noen ganger brukes delvis som erstatning for ”integrering”, delvis som motsats til ekskludering. Og det heter seg at regjering skiller mellom integreringspolitikk og en politikk for mangfold gjennom inkludering og deltakelse. Derfor vil jeg bruke ordet ”inkludering” som betyr motsats til ekskludering. Med dette mener jeg at arbeidsinnvandrere skal utvikle tette vennsksapsrelasjon til norske arbeidskolleger og omgå hverandre i fritiden. Opplevelsen av å være inkludert vil også være noe mer enn å bare rent fysisk være innlemmet i et felleskap. Det handler også om en subjektiv opplevelse av å høre til, og å ha mulighet til å være aktiv deltakende ut fra sine egne forutsetninger og behov. Inkludering kan kanskje best forstås som å innebefatte, skape rom for. Det handler blant annet om å gi rom og legge til rette for mangfold (Strømstad, Nes & Skogen, 2004 a). Det kan synes som inkludering handler om praksis, mens integrasjon handler om formelle rettigheter og plikter og at inkludering som handling når formelle rettigheter ikke gir ønsket resultat.

Overgangen fra likhet til likeverd må ses i sammenheng med samfunnsutviklingen. Samfunnet har samtidig blitt mer og mer mangfoldig og komplekst. “Å være inkludert” innebærer å være en del av helheten der delene er ulike. Inkludering har derfor både med mangfold og helhet å gjøre.

Inkludering betegner en prosess og et mål hvor deltakelse i felleskapet er bygd over forskjellene. Kjernen i begrepet inkludering er derfor å øke individets deltakelse og utbytte av å delta og reelt påvirke dette felleskapet. Et inkluderende arbeidsmiljø må derfor forstås slik at det stiller krav til deltakernes evne til relasjonsbygging med utgangspunkt i menneskers egenart og likeverdige måte- faglig, sosialt og kulturelt (Fug.no). Arbeidsinkludering for akademikere skiller seg fra den generelle inkludering på flere punkter, men her er det først og fremst sosial inkludering og tilhørighet som er av interesse.

### 2.3. Sosiokulturell teori

I følge sosiokulturell teori skjer læring i samhandling med andre, gjennom deltakelse i sosiale og kulturelle praksiser. Menneskets tenkning kan ikke studeres alene, men må forstås i relasjon til den sosiale virksomhet den er en del av (Saljö, 2001). Individet må tilpasse seg ulike typer sosiale språk og diskurser som eksisterer i institusjonene, for eksempel arbeidsplassen (Lave & Wenger, 1991; Wertsch, 1998). Ved å se på læring som en situert aktivitet inkluderer man de sosiale, kulturelle og fysiske kontekstene i prosessen av å tilegne seg kunnskap og forståelse (Pastor, 2008; Rogoff, 1990 & 1995).

Vygotsky var opptatt av hvordan individet var avhengig av et gjensidig samspill med omgivelsene. Han var opptatt av mennesket som et sosialt vesen og menneskets læring som et sosialt anliggende. Sentrale elementer som aktivitet, tanke, språk, samhandling og refleksjon er elementer etter Vygotsky (Østerud, 2004). Fokuset blir flyttet fra individet og til det sosiale felleskapet i det sosiokulturelle perspektivet. Kunnskapsutvikling skjer i samhandling med andre i en kontekst, og ikke først og fremst gjennom individuelle prosesser. Grunnleggende elementer i læreprosessen er samhandling og interaksjon. Individets mulighet til å delta i sosiale praksiser som arbeidsplassen, og evnen til å delta i læringsaktiviteten, er derfor av avgjørende betydning for å lære (Dysthe, 2007). I følge Lave og Wenger (2003) gir praksisfellesskap som arbeidsplass rom for både en formell læring i form av ferdigheter, men også uformelle læring. Gjennom å ta medansvar i samspill med andre i en sosial sammenheng, utvikler den lærende relasjonskompetanse som bidrar til at utvikling av identitet er å betrakte som en sentral del av læringen.

Wenger lanserte i sin bok *Communities of practice* (1998) teorien læring som deltakelse i praksisfelleskap. Hovedfokus i denne læringsteorien er læring som sosial deltakelse, og Wenger fremhever fire komponenter som karakteriserer sosial deltakelse som en lærings- og kunnskapsprosess: mening, praksis, felleskap og identitet. Praksisfelleskap er det sentrale begrepet, vi deltar alle i en rekke praksis felleskap. I noen av disse er vi kjernemedlemmer, i andre mer perifere. Fokuset på deltakelse betyr at individuell læring blir et spørsmål om å være engasjert i og bidra til praksisfelleskap.

#### 2.4. Kjennetegn på en inkluderende arbeidsplass

Arbeid blir en stadig viktigere del av livet, og er derfor en stadig mer sentral kilde for selvforståelse, velferd og sosial inkludering. Arbeid er nødvendig for selvrealisering, selvrespekt og sosialstatus. Arbeidslivet skal ha plass til alle som kan og vil delta. Et godt arbeidsmiljø og inkluderende arbeidsmiljø for ansatte, som jeg tenker vil være god trivsel og et godt læringsmiljø. Et godt arbeidsmiljø kan virke forebyggende for ekskludering av ansatte med innvandrerbakgrunn, og gi dem en god ballast med videre i arbeidslivet. Det viktigste kriteriet for en vellykket inkludering i arbeidsfelleskap er trygghet, tålmodighet, være åpen, tørre å stille krav og ha evne til å kommunisere. Inkludering i norsk arbeidsmiljø er den likhetsfremmende prosessen som skal legge til rette for at alle forstår, involveres og deltar på alle arenaer, og arbeidet med å overkomme barrierer for deltagelse skal ha til hensikt å fremme arbeidstakeres grad av aktiviteter.

Sosiale relasjoner er en faktor som har innvirkning på opplevelsen av inkludering. Ansatte bør for eksempel ha omgang med kollegaer, både utenfor og på jobb, for å oppnå inkludering på sin arbeidsplass. Sosiale relasjoner på arbeidsplassen er ikke bare viktig for hvordan arbeidet blir gjort, men er også betydningsfullt for vår livskvalitet. Forskning på arbeidslivet viser at medarbeideres opplevelse av sosial tilhørighet påvirker indre motivasjon (Deci og Ryan, 2004, s. 256 og 259). Arbeidsmiljøet og relasjoner til arbeidskollegaer er en av de viktigste faktorene som bidrar til jobbsuksess og tilfredstillelse (Moseley, 1988).

Opplevelsen av sosial tilhørighet handler om relasjoner til andre, og at behovet for sosial tilhørighet på jobben knyttes til menneskes grunnleggende behov for å relatere til andre (Kaufman og Kaufman, 2009, s. 237). Baumeister & Leary (1997) belyser hvor nødvendig

det er å oppleve tilhørighet i sitt arbeidsmiljø, noe også Ulleberg og Rundmo (1997) har kommet frem til i sitt forskningsarbeid i oljeindustrien. De fremhever hvor stor innvirkning faktoren trivsel har for opplevelsen av inkludering og sosial tilhørighet. I følge Kaufmann & Kaufmann (2003) bygger trivsel på at en har gode relasjoner med de som en jobber med, ledelsen og om arbeidsmiljøet er godt.

I følge Haukedal (2003) bygger trivsel også på å ha gode relasjoner med kollegaer, ledelsen og arbeidsmiljøet. Trygghet, jobbtrivsel og jobbmotivasjon er viktige faktorer for å oppleve jobbtilfredshet. Alle disse faktorer er viktige for arbeidsmiljøet, men trygghet og trivsel er viktigst, da de må være til stedet for å kunne oppleve inkludering på arbeidsplassen. Anerkjennelse, sosiale relasjoner, positive holdninger til arbeidet, og ansvarsfølelse er alle eksempler på dette. Forståelsen av mennesker som sosial vesener, er grunnleggende for å forstå medarbeideres behov for sosial tilhørighet på jobben. Behovet for sosial tilknytning er å betrakte som et grunnbehov i den menneskelige tilværelse i følge Kaufmann og Kaufman. Trygghet, selvbilde, funksjonsevne og velvære utvikles i sosial relasjoner hevder de (2009, s. 237). Her kan man tenke at sosial tilknytning mellom medarbeidere er en forutsetning for at blant annet trygghet, velvære, selvbilde og sosiale nettverk skal utvikles på en god måte.

Brochs- Haukedal hevder at mennesket først og fremst er i interaksjon med andre, og at vi vanligvis tilbringer mye tid i ulike sosiale grupper, for eksempel på jobben. Han hevder videre at studien av individets opplevelser og atferd, blir ufullstendig uten at man har en viss innsikt i hvordan vi påvirkes av de ulike sosiale grupper vi er deltaker i (2010, s. 239). I følge Deci og Ryan er tilhørighet og det å relatere til andre aspekter ved behovet for å føle seg forbundet med og akseptert av andre. De hevder at behovet for å relatere til andre ikke er forbundet med det å oppnå spesielle resultater eller status, men heller dreier seg om psykologiske aspekter ved det å være del av en enhet eller felleskap (Deci og Ryan, 2004, s. 7).

Vår identitet og forståelse av oss selv som menneske skapes i relasjon og i interaksjoner med andre. Det innebærer at den vi er og utvikler oss til å bli, avhenger av den konteksten og kulturen vi til en hver tid befinner oss i. Alderfer (1972, s. 9) hevder i denne sammenheng at menneskers behov for sosiale relasjoner anerkjenner at mennesker er avhengig av å inngå i relasjoner i sitt miljø. I tråd med Brochs- Haukedal hevder Alderfer (1972, s. 10) videre at sosial tilhørighet involverer relasjoner til signifikante andre, det være seg for eksempel til familie, venner og/eller kolleger.

## 2.5. Språkets betydning og meningsskapning

De fleste innvandrere som kommer til Norge møter stor utfordringer med å lære seg den nye kulturen og ikke minst vertslandets språk. Språk er roten til all form for kommunikasjon og er grunnleggende for å kunne opparbeide sosiale nettverk, noe som utgjør menneskers grunnleggende behov for å kunne formidle tanker, og for å fremme forståelse rundt omgivelsen. Språket er menneskers viktigste instrument for sosial samhandling, for å være en del av felleskap, og for å ha medansvar for fellesskapet. Språk og kommunikasjon har stor betydning for å forstå kultur og for å lære mer om kulturen som vi bor og arbeider i. Språklig kompetanse gir grunnlag for å etablere gode samspillsituasjoner, tilhørighet og verdsetting av gode læringsbetingelser (Aasen, 2003). For å kunne karakterisere sosiale deltakelse som en inkluderingsprosess og utviklingsprosess er det nødvendig at bestemte komponenter er representert. I følge Wenger er disse komponentene arbeidsplass, felleskap, identitet og mening. Å snakke samme språk vil kunne lette kommunikasjonen mellom personer slik at begge uttrykke seg akkurat slik de måtte ønske.

Arbeidsplassen har et sosialt element i seg og fellesskapet med tilgang eller tilhørighet er områder som innvanderne på ulike vis blir berørt av i sin inkluderingsprosess som deltaker i arbeidsfellesskap.

Saljö (2009) hevder legitim perifer deltakelse handler om å skaffe seg en identitet og dermed en sosial posisjon. I dette inngår at språket er et redskap i kunnskapsbygging, og i dette inngår vår evne til å samle erfaringer og kommunisere disse til andre. Dette gjør oss i stand til å dele måter å beskrive verden på, og gjør at vi kan samspille om ulike aktiviteter. På arbeidsplassen, hvor kommunikasjon er et viktig bindeledd mellom kolleger, vil dialogen mellom disse ha stor betydning. Det er i dialog at intersubjektivitet i felleskap oppstår (Røken & Hansen, 2007).

Intersubjektivitet tar utgangspunkt i dialog mellom mennesker, der dialogens mål er intersubjektivitets felleskap (ibid.). Bråten (2002) sier at etablering av felles forståelse er en forutsetning for at vi kan bli i stand til å forstå hva andre sier eller gjør, samtidig som vi på samme måte er i stand til å gjøre oss forstått overfor andre. En felles forståelse må etableres, utvikles og vedlikeholdes når det skal løses problemer i samarbeidssituasjoner.

Kommunikasjon gis en sentral posisjon da blant annet personlighet, identitet, holdninger og kunnskap blir etablert i språklig mediert aktiviteter. Felles forståelse handler om læring og samhandling. På arbeidsplassen vil derfor graden av intersubjektivitet være avgjørende for en felles forståelse. Gjennom språklig samhandling skapes mening og forståelse. Denne språklige samhandling handler om å tilstrebe intersubjektivitet hvor samtalepartnere kan utveksle ideer, kommentarer og spørsmål.

Kommunikasjon betyr (å gjøre) felles. Når vi kommuniserer skaper, utveksler og avdekker vi mening. Dette skjer i interaksjon med andre (Eide & Eide, 2007). Gjennom å bringe noe av vår egen verden inn i intersubjektive felleskapet, gjør vi dette tilgjengelig for andre, mellommenneskelig kommunikasjon skjer når atferd blir gitt mening (Røkenes & Hansen, 2006).

### 3. METODE

I dette kapittel redegjør jeg for hvorfor og hvordan jeg har brukt kvalitativ metode til å forberede, gjennomføre og analysere studien.

Metode er nødvendig for å samle eller skape kvalitativ data og deretter analysere og validere disse. Metode betyr veien til målet, og er den opprinnelige greske betydning av ordet (Kvale & Brinkmann, 2009). I dag er metode også sett på som regler for forskning. I følge Halvorsen (1996) er vitenskapelig metode den håndverksmessige siden av det vitenskapelige arbeidet og er læren om de verktøy vi bruker bevisst, systematisk, og planmessig for å samle inn informasjon om virkeligheten. Informasjon vi samler inn, de registrerte observasjoner, undersøkelsens råmateriale, kaller vi data som betyr det som er gitt. En definisjon på forskningsmetode kan være: et sammenfattende sett av regler for samling, bearbeiding og tolkning av data (Halvorsen, 2008, s. 20). En forskningsmetode er fremgangsmåten vi bruker for å besvare eller belyse de spørsmål vi har stilt. Konkret kan en si at forskningsmetoder er fremgangsmåter vi bruker for å få kunnskap (ibid). For å finne forskningsresultater kan en velge enten kvalitativ eller kvantitativ metode. Innen samfunnsforskningen, som jeg beregner meg i, har det vært diskusjoner rundt hva som er best egnet av kvalitativ og kvantitativ metode. Motsetningene har vært store. Den senere tid har det blitt en mer akseptert tanke at begge retningene har sine styrke og svakheter (Everett & Furseth, 2004).

I valg av metode har særlig to punkter gjort seg gjeldende for meg. Det første er at metoden skal bidra, på best mulig måte, til at problemstillingen min blir besvart. Det andre er gjennomførbarheten. Tidsperspektivet og oppgavens størrelse har vært viktige aspekter i valg av metodebruk. For å gjøre denne forskning gyldig, eller troverdig, vil jeg som forsker i dette prosjektet og i dette kapittelet vise til fremgangsmåte, metodebruk og etisk hensyn jeg her tatt i prosessen.

#### 3.1. Kvalitativ metode og forskningsdesigners

Jeg har valgt kvalitativ metode og en semi-strukturert intervjuundersøkelse for å belyse problemstillingen.



Her gis en redegjørelse for den metodiske oppbygging av min masteroppgave. Jeg skal karakterisere det kvalitativ forskningsintervjue og hvorfor det er relevant for min oppgave. Jeg vil presentere mine refleksjoner og erfaringer før, under og etter intervjusituasjon. Videre vil jeg gjøre rede for begrepene, troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet og diskutere hvorfor disse begrepene er viktig i sammenheng med oppgaven. Jeg vil også diskutere nødvendigheten med etisk hensyn i kvalitativ studie.

Hensikten med oppgaven er å belyse informantenes opplevelse og forståelse for hvilke faktorer som kan ha innvirkning på inkludering og tilhørighet av høyt utdannede innvandrere i arbeidsmiljøet. Formålet med en empirisk undersøkelse er å fremskaffe kunnskap. Forskningsprosjektet baseres på en kvalitativ tilnærming, som er egnet til å gi en dypere forståelse av problemstillingen. Kvalitativ metode gir en helhetlig forståelse av høyt utdannende innvandrernes opplevelse og deres samhandling med kollegaer på arbeidsplassen. Thagaard (2009) påpeker at kvalitativ metode søker å gå i dybden. En viktig målsetting med kvalitative tilnærminger er i følge Thagaard (ibid) å oppnå forståelse for sosiale fenomener. For å lykkes i det mener hun forskeren både må bruke systematikk og innlevelse.

Kvalitative data særpreges av mangfoldet og dybden. Kvalitativ forskning dreier seg slik jeg ser det i all hovedsak om å innhente pålitelig kunnskap om et fenomen eller tilstand og fortolke dette. Kvalitativ metode dreier seg om å få innblikk i informantenes subjektive virkelighetsoppfatning. Gjennom dette kan man, ved hjelp av kvalitativ metoder, gjengi en nyansert karakteristikkk av et fenomen (Kvale, 1999). Det kvalitative forskningsintervjuet defineres i følge Steinar Kvale som et intervju som har som mål å innhente beskrivelser av den intervjuedes livsverden, med henblikk på fortolkning av de beskrevne fenomen (Kvale 1999, s. 21).

En styrke ved kvalitative metoder er deres evne til å fange opp informantens virkelighetsoppfatninger, og dens evne til å få innblikk i personlige erfaringer. En fordel ved at jeg har valgt kvalitativ forskning som metode er at den gir meg mulighet til å få utdypende innsikt. En annen fordel ved å anvende kvalitativt forskningsintervju er dens tydelige preg av fleksibilitet og spontanitet.

Noen sentrale kjennetegn ved en kvalitativ metode er at en studerer fenomener i deres naturlige setting. I denne setting er hensikten å prøve å forstå eller tolke fenomener ut i fra den mening folk gir dem (Ryen 2002, s. 18)

Intensjonen med min oppgave var nettopp å hente høyt utdannende ansattene sine egne fortellinger og beskrivelser av inkludering og tilhørighet på arbeidsplassen, for deretter å kunne fortolke opplevelsene rundt dette fenomenet. Metoden jeg har benyttet i kvalitativ studie er intervju. I arbeidet med å belyse problemstillingen har jeg foretatt sju kvalitative forskningsintervjuer.

### 3.2. Kvalitativt intervju

Basert på min problemstilling har jeg valgt å benytte kvalitativt forskningsintervju. En kvalitativ intervjuutilnærming er vanlig i sosiale og atferdsmessige forskning, hvor man ønsker å studere organisasjoner, grupper og individer (Strauss & Corbin, 1990; Ghauri & Grønhaug, 2010). Kvale (1997) beskriver at et intervju tar sikte på å få frem nyanserte beskrivelse av den situasjonen informanten befinner seg i, det vil si at man må stille spørsmål som er utfyllende for å få en dekkende beskrivelse. Forskningsintervjuet er en faglig samtale mellom informanten og forsker og formålet er å forstå sider ved intervjupersonens dagligliv, fra hans eller hennes eget perspektiv (Kvale & Brinkmann, 2009 & 2004). Forskeren som benytter kvalitativ metode, studere ting i deres naturlige setting, og forsøker å forstå eller tolke fenomenet ut fra den meningen folk gir til den (Denzin og Linkoln, 1994).

Intervju metoden kjennetegnes av at forsker etablerer direkte kontakt med informantene. I kvalitativ metode menes et intervju der formålet er å innhente beskrivelser av livsverden til den man intervjuer, med henblikk på kvalitativ tolkning av meningen i de beskrevne fenomener viktige aspekter ved kvalitative forsknings intervju. Kvalitativ intervju er fleksibel med tanke på hvordan dataene tolkes, selve tolkningen vil ofte foregå mens data samles inn. Under innsamling av data ved kvalitativ intervju er det intervjueren som får informanten til å reflektere rundt svarene sine for å få frem helheten. Det kan være en utfordring for forskeren å skape en fortrolig atmosfære og at informanten er villig til å være åpen om sine erfaringer. Det er derfor informanten som har kontroll over hva som vil fortelles til forskeren. Andre utfordringer kan være knyttet til spørsmål. Det er viktig å bruke spørsmål som inviterer informanten til å reflektere over det som blir spurt om.

I følge Thagaard (2009) er intervjuet en god metode for å få innsikt i andre personers tanker, følelser, selvforståelse og refleksjoner. Dette var årsaken til at jeg selv valgte å utføre

kvalitativ forskningsintervjuer, med fokus på innvandreres erfaringer og refleksjoner rundt inkludering på arbeidsplassen.

Intervju kan defineres som en samtale med en viss struktur og formål, der kunnskap produseres i interaksjon mellom forsker og informant (Kvale & Brinkmann 2009, s. 23)

Når arbeidshverdagen til innvandrernes ansatte innenfor den norske virksomheten skulle forstås ut fra intervjupersonenes egne perspektiver. Jeg har benyttet meg av den fremgangsmåten som er mest brukt i kvalitativ intervju. Den karakteriseres ved en delvis strukturert tilnærming, semistrukturt intervju.

Semistrukturerte intervjuer likner en samtale i dagliglivet, men har som profesjonelt intervju et formål (Kvale & Brinkmann, 2009). Denne metoden preges av at forskeren har fastlagte spørsmål på forhånd, men likevel kan ha noen oppfølgingsspørsmål. På den måten kan forskeren følge informantens fortelling, samtidig sørge for å få den informasjonen som er fastlagt på forhånd (Kvale, 1997). Intervjuguiden ble utarbeidet i samarbeid med min veileder.

### 3.3. Forforståelse

Interessen for temaet i denne oppgaven har først og fremst kommet fra min egen bakgrunn. Da jeg fikk muligheten til å fordype meg i området valgte jeg naturligvis en problemstilling innenfor dette temaområdet. Den andre årsaken til valg av tema har jeg utviklet på bakgrunn av debatten om inkludering i det norske samfunnet, spesielt i forhold til spørsmål om hvor dårlig eller godt integrert innvanderne er. En av utfordring i denne studien har vært hvordan forholde seg til forforståelsen. Under intervjuene tilstrebet jeg å gå inn i en likeverdig posisjon med informantens meninger uten å tolke den. Egen minoritetsbakgrunn, interesse for studiens tema og ikke minst kjennskap til minoritetsansattes situasjon og behov som en del av forforståelsen kunne muligens ha påvirket forskningsprosessen. For å motvirke dette har jeg som forsker prøvd å være bevisst på mine egne og informantenes ulike roller i forskningssituasjonen..

En redegjørelse av forskerens forståelse er en nødvendig del av forskningsprosessen.

Relevante aspekt ved min forforståelse bunner i at jeg selv er en innvandrер og har jobbet i en virksomhet her i Norge i flere år..

Vi søker i mange sammenhenger å finne mening. Vi søker å fordype oss i noe vi vil vite mer om, og vi har ofte tanker og teorier om hva vi vil finne. De erfaringer vi bærer om på, de begreper vi har, den troen vi har og vår antagelse er både en drivkraft til å søke dypere kunnskaper, i tillegg til å være faktorer som kan skygge for ny kunnskap. Det er her snakk om forforståelse, og forforståelse er viktig i tilnærminger til undersøkelse. Vi kan ikke frigjøre oss fra disse subjektive forståelsesrammene, hele forskningssituasjonen vil være preget av dette.

Positivistiske ideal om å fjerne forskningseffekten blitt sett på som et forsøk på å fremstille forskningen som nøytralt og objektiv. Forskeren vil alltid påvirke det hun/ han forsker på, enten gjennom valg av teorier, problemstilling eller informanter. Forskerens forforståelse, som blant annet er formet av personlige bakgrunn, livserfaringer og menneskesyn, vil prege hvordan forskeren former prosjektet.

### 3.4. Hermeneutisk tilnærming

Sentrale filosofiske tilnærminger som reflekterer kunnskapssyn innenfor kvalitativ metode er hermeneutikk, fenomenologi, pragmatisme, diskurs og dialektikk (Kvale, Brinkmann, Andressen & Rygge). I denne oppgaven har jeg tatt utgangspunkt og inspirasjon fra en hermeneutisk tilnærming. Grunntanken i hermeneutikken er at vi alltid forstår noe på grunn av forutsetninger (Gilge & Grimen, 1993). Hermeneutikk innebærer at vi ønsker å oppnå en bekreftbar og felles forståelse av meningen av en tekst. Den grunnleggende tanken for hermeneutikken er at sosiale handlinger eller fenomener har som regel en mening. Innenfor hermeneutikken vil fortolkningen være sentral, fordi den er med på å forklare deltakerens handlinger for forskeren (Kvale & Brinkmann, 2009).

Hermeneutikk er en måte å forstå og tolke en tekst på. Begrepet kommer fra den greske guden Hermes som var gudens budbringer og fortolker budskap og skaper mening. Selve begrepet kan defineres som forståelsekunst, som i seg selv viser at det er en kunst å forstå, å tolke. Det er en vitneskapielig teori som vi i praksis bruker hele tiden. Hermeneutikken leter etter en

bevisstgjøring av prosessen samt fremgangsmåter for tolkning. Kvale og Brinkmann (2009) og Malterud (2011) påpeker at kvalitativ metode omhandler å tolke meninger og at dette hører hjemme i den hermenutiske erkjennelsestradisjonen. Forskerens forforståelse, perspektiv og posisjon vil ha innflytelse på den kunnskapen som fremheves (Kvale & Brinkmann, 2009; Malterud, 2011).

Hermeneutikken er også en filosofisk retning som blir omtalt som en vitenskapsmetode og kan brukes som en personlighetsutviklende mental øvelse (Alvesson & Skjølberg, 2008).

Forskeren er en del av det han/hun skal studere og forståelse av seg selv er med på å bestemme og styre resultatet. Som oftest er det brukt i kvalitativ studie. Det er fokus på individets opplevelse av situasjonen. I følge den tyske filosofen Hans-Gregor Gadamer (1900-200) er det ikke mulig å starte en forskning innenfor hermeneutikken uten å ha med seg sine forutinntattheter. Han hevder videre at det ikke er mulig for en forsker å være objektiv, slik naturvitenskapen krever, da vi alle allerede har en forforståelse. Konteksten vil variere, alt avhengig av forforståelse, eller sagt på en annen måte, hvilke briller den person som skal gjøre fortolkninger har på seg. Som person tar man med seg egne erfaringer og kriterier inn i tolkningsprosessen. Forskeren skaper altså den konteksten som noe skal forstås innenfor.

I mitt arbeid med min masteroppgave vil jeg se at ulike teorier kan gi meg et dybdeperspektiv som er nyttig i en oppgave som blant annet tar for seg enkeltmenneskers subjektive mening om egen erfaring i arbeidsmiljøet.

### 3.5. Utvalg

Etter at prosjektet og studien ble godkjent av NSD, kontaktet jeg informantene for få svar på om de vil delta i undersøkelsen. Denne studien har et strategisk utvalg. Det er blitt valgt informanter som har god kunnskap i forhold til å gi informasjon og de var da aktuelle i forhold til det som studien ønsker å få en dypere forståelse av. Utvalget i studien ble sammensatt slik at det skulle gi materiale om det som prosjektet ønsket å få en dypere forståelse av (Kvale & Brinkmann, 2009). At utvalgte kan ha potensiale til å belyse problemstillingen og ivareta den interne validiteten, har vært sentralt ved utvelgelsen. Kvalifikasjoner var i mitt tilfelle å få tak i høyt utdannede innvandrere som ville dele sine

erfaringer, kunnskap og meninger om en inkluderende arbeidsmiljø. Fordi studien foregikk innenfor rammen av en mastergradsutdanning ble utvalget begrenset til syv ansatte med innvandrerbakgrunn. I utgangspunktet skulle 8 informanter delta, men det siste intervjuet lot seg ikke gjennomføre. Utvalget består derfor av syv ansatte..

Materiale som ble samlet inn dannet grunnlaget for tolkninger og funn, som videre kunne gi en dypere forståelse av studiens problemstilling (Kvale & Brinkmann, 2009).

Utvalgskriteriene var følgende: 1. informanten skulle ha en mastergrad eller doktorgrad utdanning på hovedfagnivå. 2: informantene skulle ha minst to eller tre år jobberfaring. Jeg ønsket kjønnsmessig fordeling og valgte derfor tre kvinner og fire menn mellom 30 til 45 år, slik at en sikre seg med erfaring. I denne sammenheng mener jeg at strategisk tilgjengelighetsutvalg er en løsning som fungerer for formålet.

I følge Malterud (2003) stiller kvalitative metode stor krav til utvalgsavgrensinger og omfang. Hun mener forskeren må sørge for utvalgsstrategier der materialet inneholder både data om det fenomenet en vil utforske, og som gir et grunnlag for overveielser om kunnskapens gyldighet og rekkevidde. Et siste hensyn var ønsket om en viss spredning i arbeidsfelt mellom organisasjoner og ulike yrkesgrupper.

I min kontakt med informantene forklarte og presenterte jeg temaet for min masteroppgave. Jeg søkte etter høyt utdannende innvandrere bosatt i Norge som har studert en del av studien her i Norge og har erfaring fra arbeidslivet. Alle informanter sa ja til å være med på undersøkelsen. Den praktiske organiseringen av det empiriske arbeidet startet med en telefonsamtale der jeg presenterte oppgavens tema og spurte konkret om de kunne tenke seg å stille som informant til intervju. Grunnen til at jeg etterspurte personer som har erfaring fra det norske arbeidslivet og har master eller doktorgrad var for å få mest mulighet til å se på momenter i relasjon til det å leve i et flerkulturelt arbeidsmiljø. Informantene i denne oppgaven har høyere universitetsutdanning og måtte ha jobbet i minst to eller tre år ved virksomheten.

### 3.6. Gjennomføring av intervjuer

Det er mange detaljer å ta i betraktning når forskningsintervjuer skal gjennomføres. I forhold til tid og sted for intervjuet lot jeg informantene bestemme dette. På den måten ville det bli minst mulig belastning for den enkelte å delta og forhåpentligvis ville de velge steder der de var kjent og følte seg komfortable. Men et krav var viktig i forhold til stedet, og det var at vi kunne snakke sammen uforstyrret, da dette kunne påvirke uttalelsene (Kvale & Brinkmann, 2009). Intervjuene ble gjennomført i en periode på tre uker, og lengden på intervjuene varierte mellom 45 og 60 minutter. Det ble benyttet en lydopptaker under alle intervjuene. Det ble informert om bruk av lydopptaker i informasjon av temaet og tillatelse ble bekreftet før jeg startet intervjuet. Det varierte hvor intervjuene ble gjennomført. To av informantene ble intervjuet på sin arbeidsplass og resten ble intervjuet hjemme hos dem. Alle informantene ble intervjuet på et sted hvor de hadde et trygt forhold til og jeg opplevd at det var positivt for informantene. Intervjuene ble gjennomført etter arbeidstid, og dette kom an på når informantene hadde tid til disposisjon.

Informantene fikk begrenset med informasjon i forkant av intervjuet og jeg valgte å ikke gi intervjuguiden på forhånd. Det de fikk vite var kun hva det skulle handle om. Det var deres arbeid med inkludering på arbeidsplassen som jeg ønsket å se nærmere på, samt opplevelse av tilhørighet og relasjoner til kollegaer. Hensikten med å ikke gi for mye informasjon var et ønske om at svarene fra informanten ikke skulle være planlagt. Samtalen skulle falle naturlig slik at informanten ikke skulle komme med planlagte svar på spørsmål som hun/han hadde forberedt seg på. Ved å konfrontere informanten med det er sagt eller be om eksempler fikk jeg også mulighet til å få mer utdypende svar. Å stille oppfølgingsspørsmål er derfor viktig for å forstå informantens utsagn og påvirker også forskerens evne til å fremstille resultatene på en troverdig måte (Kvale, 1997; Thagaard, 2003). I begynnelsen av hvert intervju fikk informantene et informasjonskriv som handlet om anonymisering og retten til å trekke seg hvis de ønsket det.

Under intervjuene brukte jeg intervjuguiden som en retningslinje og holdepunkt for samtalen. Jeg opplevd stor forskjell mellom det første og det siste intervjuet som jeg gjennomførte. Dette var sannsynligvis fordi jeg utviklet meg i rollen som intervjuer. Informantene jeg intervjuet var ulike, noe som førte til en del ulike svar. Jeg opplevde at noen pratet mye og gjerne ville formidle sine tanker og opplevelser, mens andre var litt stille og svarte kort og

presist på spørsmålene. Jeg opplevde at alle informantene var veldig interessert i temaet vi snakket om og delte gledelig sine erfaringer og opplevelser innenfor temaet.

Slik jeg opplevde det var det en ro og en tilstedeværelse under samtalen og et par av informanten sa at det å delta i undersøkelsen hadde gitt dem en ny innsikt på område. Jeg hadde planlagt å notere meg utsagn som virket spesielt interessante underveis, slik at jeg kunne ta opp tråden av dette på senere tidspunkter i intervjuet. Jeg planla også å notere spesielle hendelser eller stemninger jeg opplevde. Men som nybegynner i intervjuing var notering underveis en utfordring. Jeg måtte velge mellom fullt fokus på samtalen eller notering. Dermed valgte jeg å notere svært lite for samtalens skyld.

Intervjuguiden hadde en viktig rolle for meg. Jeg hadde intervjuguiden foran meg på bordet i alle intervjuene. Samtalen fløyt ofte ut på en slik måte at med utgangspunkt i et spørsmål ble det snakket om veldig mye forskjellige. Da var det godt å ha intervjuguiden for å hente seg inn igjen og passe på alle temaene ble dekket.

Avslutningsvis ble det ovenfor informantene poengterte at deres deltakelse og svar ga meg verdifulle svar. Jeg takket dem for at de åpnet delte erfaringer og kunnskap knyttet til et inkluderende arbeidsmiljø.

### 3.7. Etiske refleksjoner

Kvalitative forskningsmetoder innebærer møter mellom mennesker, der normer og verdier utgjør viktige elementer i kunnskapen som utveksles og utvikles. Dette betyr i følge Malterud (2003) at forskere som bruker slike metoder, bør kjenne til de spesielle etiske utfordringene dette medfører. I dagens forskningssamfunn blir det stilt store krav til forskningsetikk og de etiske prinsippene dette innebærer (Ruyter, Førde & Aase, 2000). Det stilles store krav til tillit mellom forskeren og informantene i følge Kvale (1997).

I forkant av forskningsprosjektet sendte jeg inn en søknad til NSD for å se om prosjektet var meldepliktig. Forskningsprosjektet var ikke meldepliktig, men det var nødvendig å ha et informert dokument for å vise til informantene. Jeg kjente alle informantene på forhånd og av den grunn hadde de tillit til meg som venn. De fortalte meg ting de ønsker å videreføre, men ikke nødvendigvis ønsker å bli gjenkjent for av mange ulike årsaker.



Intervjupersonene ble informert om retten til å kunne trekke seg ut av prosjektet dersom de senere måtte ønske det (NESH, 2006). Alle deltakerne som ble spurt har takket ja til å la seg intervju i forbindelse med denne oppgaven. De fikk beskjed om at alle opplysninger som ble behandlet elektronisk (på lydopptak og transkripsjoner) i forbindelse med prosjektet ville være anonyme. Anonymiteten ble ivaretatt ved at det ikke ble brukt navn når funnene ble belyst. Alle data har blitt holdt konfidensielt, og ble som tidligere nevnt makulert ved prosjektets slutt, slik at ingen data kan spores tilbake til de enkelte informantene. Dette er en utfordring som forskeren har tilstrebet å overholde for å kunne bruke opplysningene i studien. Kvalitativ data handler om menneskets livserfaringer og tanker, og har ofte en form der det språklige uttrykket gir materialet en sensitiv og personlig karakter (Malterud, 2003).

Det var derfor også viktig at jeg som forsker forsikret meg om at informanten kjente godt nok til innholdet og formålet med prosjektet, slik at de selvstendig kunne ta stilling til om de ønsket å bidra med sin opplevelse og kunnskap. Et dilemma informanter ofte opplever, er at de vil ikke være med på en studie av frykt for å bli gjenkjent av andre på arbeidsplassen, og det var derfor svært viktig at informanten i studien kunne føle seg trygg på at anonymiteten ble tilfredsstillende ivaretatt, uten risiko for gjenkjennelse (Malterud, 2003).

### 3.8. Transkripsjon

Før vi går nærmere inn på analysen av datamaterialet, er det her relevant å se nærmere på transkripsjon. Kvale (2002) påpeker at denne siden ved forskningsprosessen er sentral å belyse fordi transkribering sees som en tolkningsprosess i seg selv (Kvale 2002).

Transkribere betyr å gjøre om talespråk til skriftspråk. Det vil si at det er en oversettelse fra muntlig tale til en skriftlig form. Når man har gjennomført transkripsjonene av intervjuene kan de betraktes som empiriske data i et intervju prosjekt. For å kunne transkribere forutsetter det at man har brukt enten lydopptak eller videoopptak (Kvale & Brinkmann, 2010). Jeg valgte å bruke lydopptaker under utføring av intervjuene, for å være sikker på at jeg fikk med alt informantene sa. På den måten hadde informantene min oppmerksomhet til en hver kommunikasjon som jeg så kunne være relevant. Intervjuene ble transkribert ord for ord så nøyaktig som mulig (Kvale & Brinkmann, 2009). Alle intervjuene ble transkribert og i følge Dalen (2011) er det en fordel at intervjuene transkriberes rett etter at intervjuet har funnet

sted og at man gjør dette selv. Jeg valgte å transkribere rett etter hvert intervju, da det var lettere å huske hva som ble sagt.

Det foreligger en rekke etiske spørsmål knyttet opp mot transkriberingsarbeidet. Kvale (2007, s. 165) er opptatt av hva som utgjør en gyldig overføring fra muntlig til skriftlig form. Dette er en viktig spørsmål med hensyn til validering (gyldigheten) av et forskningsarbeid. Jeg valgte å skrive ned ordene slik de sa det. Jeg har ikke skrevet tegn for pauser, latter, nøling og lignende. I stedet lyttet jeg til hele intervjuet både før og etter transkribering for best mulig å kunne huske betydning og sammenhengen ordene sto i. Jeg opplevd å transkribere intervjuene som en krevende prosess som tok mye tid, da jeg hørte på deler av opptakene gjentatte ganger. Det var en lærerik og nyttig prosess og det ga meg en fordel ved at jeg fikk en god gjentakelse av hva informantene uttalte og at jeg som forsker fikk anledning til å bli kjent med datamaterialet. I ettertid ser jeg at svarene ikke ble så utfyllende som jeg hadde ønsket, noe som igjen kan ha påvirket validiteten. Dette vil jeg komme nærmere tilbake til senere i kapitlet.

Kvale og Brinkmann (2010) skriver at man lærer mye av seg selv som intervjuer, noe jeg selv erfarte. I følge Kvale (1997, s. 122) er transkriberingen en del av fjerde trinn i analysen. Det transkriberte intervjuet skal klargjøres for videre analyse gjennom en bearbeiding. Der man tar bort uvesentligheter og finner frem intervjuets mening. Brinkmann og Tagaard (2012) skriver i sin bok om transkribering, at det i talespråk er en strøm av ord hvor det ikke er gitt hvor en setning begynner og hvor den slutter. Forståelsen kan forandre seg fra tale til tekst, da man ikke har med den non-verbale kommunikasjonen.

Jeg transkriberte intervjuene til nærmest ordrett, og dette materialet representerte rådata for meg som jeg har analysert og bearbeidet. Selve transkriberingen gjorde at jeg ble bedre kjent med materialet og dataene, som ble en hjelp i det videre analysearbeidet.

## 4. ANALYSEPROSESSEN

Det finnes mange måter å analysere data på, men uansett hvilken metode vi velger handler det om å systematisere dataen og få fram meningen slik at en kan finne ut om de gir svar på den aktuelle problemstillingen.

Analyse er en kontinuerlig prosess i kvalitativ forskning, som foregår fra første stund i en feltarbeidsstudie (Fangen, 2010). Malterud sier all forskning bygger på forklaring av deler av den virkeligheten vi ønsker å studere. På bakgrunn av et hermeneutisk idegrunnlag kan det argumenteres for at analysarbeidet ikke er en atskilt prosess som starter etter datainnsamlingen er gjennomført, men at den tvert imot begynner allerede før utforming av prosjektet. Det er ingen fasit svar på hvordan analysen skal gjøres (Kvale & Brinkmann, 2009). Det gjaldt å spørre seg hvordan intervjuene kunne hjelpe meg å utvide mine kunnskaper om de fenomenene jeg hadde undersøkt (Kvale & Brinkmann, 2009). Analysen skal være brobygger mellom rådata og resultater gjennom fortolkninger og sammenfatninger.

I metodelitteraturen kan en finne ulike prosedyrer med ulik teoretisk forankring til hjelp i analysearbeidet (Malterud, 2003). En god strategi for å oppnå ovenfornevnte målsetting er i følge Tjora (2012) en stegvis induktiv –deduktiv modell. Modellen presenteres i Aksel Tjoras ”Kvalitative forskningsmetoder i praksis”. Da jeg var uerfaren forsker, hadde jeg behov for en nøye beskrivelse av veien jeg skulle følge i analysearbeidet. Som inspirasjon og fremgangsmåte for analysen benyttet jeg Tjoras stegvise induktive- deduktive modell. Modellen harmonerer med den fenomenologiske filosofien som leter etter det som er til stedet, for å finne fenomenet. Dermed foregår analyseprosessen på den måten at en tar utgangspunktet i såkalte rådata, i mitt tilfelle det intervjumaterialet som jeg har transkribert, og jobber fra data mot teori, på en induktiv måte (Tjora, 2012).

Dermed har jeg til en viss grad fulgt stegene i den steg induktiv –deduktiv metoden. Dette er ikke en lineær prosess, og jeg har hoppet frem og tilbake i arbeidet med å analysere og kategorisere de data som er generert. Med en stegvis deduktiv –induktiv metode (SDI) blir det jobbet etappevis fra rådata til konsepter (og i noen tilfeller til teori). Dette er i seg selv en induktiv prosess der man stadig sjekker fra det teoretiske til det empiriske.

Det grunnleggende målet med denne metodemodellen er å bidra til utvikling av ny teori. Oppgavens teoretiske grunnlag presenteres i kapittel 2 og er utgangspunkt for den senere analysen. Det er ikke et mål i seg selv å teste disse teoriene i denne oppgaven.

SDI modellen kjennetegnes av systematikk, og tilrettelegger for god framdrift i et kvalitativt forskningsopplegg. Tjora identifiserer syv steg fra generering av rå data til utvikling av teori (Tjora, 2012, s.175). SDI-metoden fokuserer i likhet med Grounded Theory-tilnærming på den empiriske sosiale verden (Grbich, 2007, s.71).

Første steg i SDI modellen er å generere empiriske data fra et utvalg. Som jeg har illustrerte tidligere valgte jeg å bruke semi-strukturerte intervju av 7 høyt utdannede innvandrere fra ulike organisasjoner for å generere data. Forskjellige typer forskningsintervjuer blir gjerne kategorisert etter hvor strukturerte de er, altså etter i hvilken grad informanten tillates å styre intervjuet. Selv om jeg har noe erfaring fra feltet oppgaven handler om, visste jeg ikke hvilke svar jeg lette etter og valgte derfor kvalitativ intervju (Trost, 1993, s.13).

Neste steg i SDI- metoden er å bearbeide rådata, i dette tilfelle vil det si å transkribere lyd materialet. Dette innebærer å ta noen valg, og en må i denne prosessen vurdere både reliabilitet og validitet (Kvale, 1996, s.163).

Det tredje steget i SDI- metoden er å kode analysedataen. I mitt tilfelle vil det si at jeg deler opp den transkriberte teksten og gir hver del en eller flere koder. I denne prosessen er det viktig å nevne at koder er en tolkning av data. Det finnes flere måter å kode en transkribert tekst på, men SDI-tilnærming krever at koding er empirinær. ”Et sett av koder som bare kunne vært generert fra empirien og ikke på forhånd, og god koding innenfor SDI-rammeverket”(Tjora, 2012). Det finnes ikke noen riktig eller gal måte å kode en tekst på. Det viktige er at vi kan dokumentere at vi har tatt noen analytiske grep om data materialet vårt, altså at de fremkomne resultatene er et produkt av en strukturert arbeidsprosess og ikke av tilfeldigheter (Grennes, 2004). Jeg har med mine koder forsøkt å oppsummere essensen i det informanten sier, eller det dialogen formidler. Jeg kodet all tekst, også det som åpenbart ikke var relevant for min oppgave. Mine koder gjør det ikke mulig å sortere den transkriberte teksten, men peker ut interessante aspekter til den videre analysen.

Til sammen vil kodene utgjøre et kodesett, eller en kodestrukturet empiri, som er en representasjon av empirien og som danner utgangspunktet for neste steg. Etter at intervjuene ble ferdig og ble transkribert, satt jeg med mange koder. Flere av kodene er innholdsmessig

overlappende, og alle deler av teksten er dekket av en eller flere koder. Jeg kodet etter Tjoras modell (Tjora, 2012), og gikk gjennom mine transkripsjoner med fokus på å kjenne igjen en begrep som går i intervjuene, og å tenke på hva er det vi forstå at respondentene snakker om her. Jeg kodet intervjuene og laget ca 30 koder. Dette ga meg godt utgangspunkt for å temasortere empirien i kategorier før selve analysearbeidet startet.

Kategorisering er den fjerde steg i SDI –metoden. Utgangspunktet for kategorisering er altså en stor mengde, tematiske sett til dels overlappende empirinære koder. Først nå er min problemstilling premisset hvordan jeg arbeider med empirien. Kategorisering eller klassefissering av data, er et tankeøkonomisk hjelpemiddel i analyse og tolking av kvalitative data. Kategoriseringen består av å samle de kodene som er relevant for problemstillingen i grupper (Tjora, 2012). Målet med kategorisering er å komme frem til 3-6 temaer som tar ut potensialet i empirien. Man må gå inn i data våres problemstilling og forskningsspørsmål og gjør avsjekk og så vurdere validiteten og reliabiliteten underveis. Etter at forskeren vurderte validiteten og reliabileten, kategorisere han koder etter forskningsspørsmål og late under kategorier. Jeg tok utgangspunkt i mine koder, og koblet disse til min problemstilling når jeg kategorisert og presentert min funn. Jeg har laget underkategorier til min forskningsspørsmål for å sortere empiri.

Det femte steget er utvikling av data i konsepter i SDI- metode. I denne fasen vil forskeren analysere data opp imot oppgavens teoretiske rammeverk. Målet med analysen er å utvikle ett eller flere konsepter. Utvikling av teori, som er SDI- metodens siste steg, faller utenfor oppgavens ramme. Det stilles mye strengere krav til en vitenskaplig teori enn til konsepter, men konsepter kan danne grunnlag for teoriutvikling. Å utvikle konsepter betyr å fremstille funn i form av typologier, modeller, begreper, metaforer eller lovmessigheter som ikke er direkte knytter til oppgavens empiri, men som har relevans utover dette (Tjora, 2012).

I det sjette steget diskuteres konsepter. I dette steget vil forskeren diskutere konsepter og analysere empirien som baserer seg på forskningsspørsmålene hans. Så oppsummerer forskeren analysen under hvert deltema og konkluderer som utgangspunkt for å besvare sin problemstilling.

Den analytiske prosessen utfordrer forskeren både kreativt, intellektuelt, analytisk og utholdenhet. For å identifisere mønster og nærme meg mot utforming av konsepter, vil forskeren stille spørsmål som: ”hvorfors er det slik”? (Gibbs, 2007). Hva handler dette om?

Og finnes noen teoretiske bidrag som allerede omtaler det eller som på annen måte er relevante? (Tjora, 2012).

I det siste steget drar forskeren konklusjoner og presenterer noen hypoteser som skal svare på problemstillingen. Fremgangsmåten i denne modellen ovenfor ble også betydningsfull ved presentasjon av funn. Når koding og kategorisering var gjort, oppsto et behov for kontinuerlig pendling mellom det kategoriserte materialet og de originale transkripsjonene. Dette var viktig for å sikre at de enkelte funnene sto i sammenheng med det helhetlige bilde av datamaterialet. På den måten fant jeg også nye nyanser idet jeg tidligere hadde kodet. Jeg opplevde det som en stor fordel å ha tilstrekkelig tid under oppgaveskrivingen, det ga meg rom til å være nøyaktig.

#### 4.1. Vurderinger av forskningens kvalitet

Vurderinger av forskningens kvalitet kan knyttes til begrepene troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet. I følge Thagaard (2009) fremhever disse begrepene den kvalitative tilnærmingens særpreg, og kan erstatte begrepene reliabilitet, validitet og generalisering, som benyttes i kvantitative studier. I kvalitative studier er det vesentlig at forskningen skal oppfattes som *troverdig*. Dette innebærer at jeg som forsker gjør rede for hvordan data utvikles, og at jeg gjør rede for relasjoner til informanter og hvilken betydning mine erfaringer har for de dataene jeg får. Dette har jeg beskrevet nærmere i kapittel 3.

*Bekreftbarhet* er knyttet til vurderinger av de tolkningene undersøkelsen fører til, dvs. til tolkningen av resultatene. Dette innebærer at jeg som forsker må vurdere grunnlaget jeg har for å tolke dataene. I hele analyseprosessen var jeg bevisst dette og forsøkte hele tiden å forholde meg kritisk til enge tolkninger. *Overførbarhet* er knyttet til at den forståelsen som utvikles i en undersøkelse, også kan være relevant i andre situasjoner.

Kvale og Brinkmann (2010) drøfter begrepene *reliabilitet*, *validitet* og *generaliserbarhet* i forhold til det kvalitative forskningsintervjuet. I kvalitativ forskning kan det stilles spørsmål til om begrepene validitet og reliabilitet er egnet som målinstrument siden metoden bygger på ulike teorier om menneskers erfaring og fortolkninger. I følge Kvale og Brinkmann (ibid) finnes det ingen standardiserte teknikker for å vurdere validiteten og reliabiliteten i kvalitativ metode, slik som det gjør i kvantitativ metode. Validiteten betyr gyldighet og viser til hva

forskeren egentlig har funnet. I samfunnsvitenskapen sier Kvale og Brinkmann (ibid) at validitet vil si noe om en metode faktisk kan brukes til å undersøke det den er ment å undersøke. Videre viser de til syv stadier i en valideringsprosess: tematisering, planlegging, intervjuing, transkribering, analysering, validering og rapportering. De syv stadiene viser en oversikt av validitetsaspektet gjennom en hel undersøkelse. Vurdering av undersøkelsens reliabilitet kommer til å bli knyttet opp mot Kvale og Brinkmanns stadier der er aktuelt.

Reliabilitet betyr pålitelighet, som viser til om gjentatte målinger av samme fenomen ville gitt samme resultat (Malterud, 2003; Ringdal 2007). Semi- strukturerte og åpne intervjuer der det er lite fastsatt og klare spørsmål vil lett kunne oppfattes som lite reliable eller pålitelige, da det er mulighet for at intervjupersonens informasjon kan være usann (Kvale, 2001). Validitet kan sikres ved at forskeren er systematisk, strukturt og pålitelig knyttet til bruk av metodene for datainnsamling og analyse (ibid). Undersøkelsen vil være mer valid og reliabel hvis jeg har gode konkrete beskrivelser knyttet til valg av metode, datamateriale, klare spørsmål med kategoriseringer og transkribering.

## 4.2. Analysens hovedresultat

I dette kapitlet skal jeg presentere og gjøre rede for de overordnede empiriske funn fra min undersøkelse. Jeg skal begynne med å presentere informantenes utsagn om opplevelser av sosial inkludering og tilhørighet på arbeidsplassen. Under arbeidet med analysen fant jeg tre kategorier som inneholder faktorer som har stor betydning for at informantene skulle oppleve seg inkludert. Dette følges av data som viser høyt utdannende innvandrernes meninger om sosial inkludering eller tilhørighet på arbeidsplassen. Gjennom de sju intervjuene som jeg gjorde kan man finne ut mange interessante temaer, som kan sette prosessen fra teori til empirien i sammenheng. Jeg vil i dette tilfelle bruke informantens beskrivelse, synspunkter og opplevelse om temaet. Disse kategoriene har jeg kalt «betydning av språk», «betydning av kultur» og «betydning av sosiale relasjoner». Felles for disse er hvordan deltakerne oppfatter at disse faktorene fremmer eller hemmer deres opplevelse av sosial inkludering på arbeidsplassen.

#### 4.2.1. Betydning av språk

Som jeg har gjort rede for i teori kapittelet om språkets betydning er språk grunnleggende for kommunikasjon. Informantene i undersøkelse ga uttrykk for at språk er en betydningsfull faktor for opplevelse av inkludering og at det å beherske det norske språket er et første steg for å inkluderes i arbeidslivet. Informantene ble stilt spørsmål om hvordan han/hun opplever kommunikasjon og språkets betydning for inkludering generelt. En informant uttrykte dette:

*''Det er viktig å lære oss norsk, hvis man ikke kan norsk, kan man ikke kommunisere godt med kollegaer, heller ikke bli inkludert i felleskapet. Du føler deg heller ikke som en del av arbeidsmiljøet.''*

En annen informant sa det slik:

*''Som innvandrere må man jobbe med språket hele veien. Desto bedre språk du har desto lettere er det å komme i kontakt med nordmenn. Da er det språket som kan bidra til å sette oss i gang med inkludering''.*

Utsagnene kan forstås som at språk er viktig for å kunne kommunisere bedre med kolleger på arbeidsplassen og at dette er en kontinuerlig prosess. Informanten uttrykker at språket er en viktig forutsetning for aktiv deltakelse og setter arbeidsinnvandrerne i gang med å bli inkludert i arbeidsmiljøet. Informanten mente at språk er en viktig faktor og den første fasen i inkluderingsprosessen i arbeidsmiljøet. Samtidig er ikke dette alt som man trenger for å føle seg sosialt inkludert. Dette kom tydelig frem da en informant uttalte seg slik:

*''Språk er viktig, men det er ikke alt som man trenger for å bli og føle seg inkludert''.*

Informantene i denne studien fortalte at kommunikasjon og språk er viktige elementer til inkludering men ikke alt som man trenger for inkludering.

Disse uttalelsene refererer til betydning av språket til dels for tilhørighet og sosial inkludering av høyt utdannende innvandrere på arbeidsplassen, ved at språket er en faktor for å komme mer i kontakt med kolleger.

*'' I denne bedriften, selv om de fleste kan snakke flytende engelsk, er det en stor fordel å kommunisere på det norske språket og forstå hva de etniske ansatte snakker om med sine kollegaer i dagligsamtaler. Det å vite akkurat hva kollegene snakker om og forklarer om*



*konkrete ting er veldig vanskelig. Derfor er det viktig å styrke språket mitt for å komme mer i kontakt med kollegaene mine''.*

I dette sitatet gir informanten en forklaring på hvorfor tilegnelse av det norske språket er viktig. Informanten gir uttrykk for den store betydningen språket har for å kunne komme mer i kontakt med sine kolleger. Informantens uttalelser kan relateres til teori om at språk er grunnleggende for deltakelse og kommunikasjon. Disse informantenes opplevelse av betydningen av språket, kan ses i sammenheng med det som Saljö (2001) uttrykker om viktigheten av språk og kommunikasjon. Ved hjelp av kommunikasjon med andre kan vi samspille med våre medmennesker i ulike aktiviteter. Derfor er språket den mest unike verktøy i menneskelige kunnskapsbygging og viktig for å samle erfaringer og for å kommunisere disse til hverandre.

Som jeg nevnte i teori kapittelet bruker vi språk for å kommunisere, gjennom å dele kunnskap, meninger og informasjon. Språk er nøkkelen til integrering og inkludering i samfunnet. Språklig kompetanse gir grunnlag for å etablere gode samspills situasjoner, tilhørighet og verdsetting av gode læringsbetingelser (Aasen, 2003). En av de viktigste forutsetninger for at høyt utdannende innvandrere opplever sosial inkludering er å lære norsk. Informanten mente at ved å lære seg språket kommer de høyt utdannende innvandrerne kanskje mer i kontakt med sine kollegaer og kan sette dem lettere inn i relasjoner med andre. Som informanten ga uttrykk for, så ser han/hun en sammenheng mellom språk og inkludering, og at mestring av språk kanskje kan gi bedre muligheter til å betegne og beskrive sine omgivelser og formidle til andre. I tillegg sa informanten at språkbeherskelse også har stor betydning for relasjonsbygging i arbeidslivet.

Informantene presiserte at språkbeherskelse er det første steget til sosial inkludering på arbeidsplassen. Det å beherske det norske språket synes å være en fordel, noe som kan bidra til at det er lettere å komme i kontakt med andre og å inngå i ulike sosiale relasjoner på arbeidsplassen. I sitatene kommer dette klart fram:

*''Den første steget for at man kan kommunisere med folk er å lære seg språket''.*

På spørsmål om språk og kommunikasjon fremhever de fleste av informantene at *''språk har stor betydning i forhold til å skaffe seg relasjoner''.*

Sitatene tyder på at språkbeherskelse ble i stor grad også vurdert som nøkkelen til deltakelse og relasjonsbygging på arbeidsplassen. Dette indikerer at språk kan være en forutsetning for å

skaffe seg en god relasjon. Disse informantenes opplevelse av språkets betydning til å skaffe seg gode relasjoner, kan ses i sammenheng med det som teorien sier om at språk er det viktigste verktøyet for sosial deltakelse, kjenneskap til kulturen og riktig tolking av signaler og koder. Språk er grunnleggende for å kunne opparbeide et sosialt nettverk og ytre sine følelser. En informant sier det slik:

*''Norsk-kunnskapene våre har mye å si for relasjonsbygging''.*

Som informantene ga uttrykk for, så ser de fleste høyt utdannede innvandrerne som kommer til Norge store utfordringer med å lære seg det nye språket selv om de kan kommunisere på engelsk språket på arbeidsplassen.

*''Hovedutfordringen på arbeidsplassen er språket for min del. Så lenge du ikke er i stand til å kommunisere på norsk, har du mye utfordringer, synes jeg. Hvis man ikke snakker det norske språket, da mister man noen av mulighetene som alle ansatte har rett til. For eksempel hvis du har rett til en konferanse som foregår på norsk, så mister man muligheten til å delta på denne konferansen fordi du ikke er helt i stand til å forstå det''.*

Informantene viser her at det norske språket er krevende å lære seg, men de sier at norsk språktilegnelse gir dem mulighet og tilgang til bedre deltakelse og til å få mulighet til å delta på ulike arbeidsplassrelaterte aktiviteter. Informanten peker på at språktilegnelse gir tilgang til å delta på aktiviteter som er relevante for egen arbeidssituasjon. Dette er i tråd med teori som peker på at gjennom å mestre det norske språket kan høyt utdannende innvandrere tilegne seg kunnskap og informasjon om det norske samfunnet, rettigheter, muligheter og plikter.

Hvis ansatte med innvandrerbakgrunn kan ha gode norskkunnskaper, kan de ha større mulighet for å skaffe seg informasjon som er relevant på arbeidsplassen og ikke minst blir det lettere å delta i felleskapet på arbeidsplassen. Dette kan bidra til at misforståelse i kommunikasjon med kolleger reduseres, noe som kan bidra til bedre relasjoner mellom dem. Derfor kan det være viktig at ansatte med innvandrerbakgrunn tilegner seg det norske språket slik at dette åpner opp for at de lettere kan skaffe seg god informasjon om kulturen, noe som kan bidra til bedre relasjoner med kolleger og følelse av inkludering på arbeidsplassen.

Språk kan også bidra til at ansatte med innvandrerbakgrunn kvalifiserer seg bedre og hever kompetansen sin. En informant uttrykket seg slik:

*''(...) det norske språket er veldig viktig fordi det støtter oss med å ikke bli diskriminert og tillater oss at vi kan bli mye bedre i vår rolle på arbeidsplassen. Jeg kan bevege mye bedre i min rolle og klatre i systemet... ''.*

Informanten beskriver språket som en viktig støtte i forhold til å ikke bli diskriminert i arbeidslivet og som en viktig forutsetning for å bli bedre i sin arbeidsrolle på arbeidsplassen.

Norskkompetanse blir også nevnt som viktig for å sette arbeidsinnvandrerne i stand til å bruke bedre, eller bygge videre på sin medbrakte kompetanse i systemet. Informantene ga uttrykk for at dersom en skal klare å knytte bånd til kollegaene sine er det viktig å tilegne seg språket og kommunisere på norsk med kolleger på arbeidsplassen.

En av informantene sa:

*(...)''Språk er viktig for å gi følelse av tilhørighet på arbeidsplassen. Når kollegaene mine snakker .....noe som jeg ikke kan være med på..... samtalen.... på grunn av at jeg ikke har tilstrekkelig språkkompetanse, så blir jeg da helt stille. Dette fører til at jeg føler meg utenfor kommunikasjonen og får følelse av å være ekskludert. Noen ganger er det noen ord som du ikke kan forklare på enten engelsk eller norsk''.*

*(...)''Siden jeg ikke har vokst opp i Norge, skjønner jeg ikke alle ord og uttrykk, noe som hindrer følelsen av å være en av gjengen på jobben. Opplevelse av inkludering kunne kanskje vært mer på arbeidsplassen hvis norsken min hadde vært flytende''.*

Informanten mener opplevelsen av tilhørighet kanskje kunne vært bedre hvis de kunne snakket norsk flytende. De høyt utdannende arbeidsinnvandrere uttrykte altså at opplevelsen av manglende sosial inkludering på arbeidsplassen kunne være på grunn av at de ikke hadde tilstrekkelig norskerferdigheter.

En annen faktor som ble poengtert var at uansett hvor god man ble i å mestre det norske språket, så ville man aldri klare å uttrykke seg så godt som man kan på sitt eget morsmål:

*''(...) jeg kan ikke si alt når man uttrykker det samme på norsk som man uttrykker på mitt morsmål. Når man snakker morsmålet sitt, kan man lettere formidle sine tanker og meninger enn når man snakker med en på et annet språk ....også da blir det derfor vanskelig å kommunisere med kollegene sine''*

En stor del av arbeidsdagen går med til å kommunisere, man får informasjon eller videreformidler budskap på et eller annet nivå. Språk bygger på kommunikasjon mellom mennesker. Å snakke samme språk vil kunne lette kommunikasjonen mellom personer slik at begge kan uttrykke seg akkurat slik de måtte ønske. Informanten sa at det å kommunisere på sitt morsmål er lettere enn å snakke på et annet språk. Med dette presiserer informanten at manglende språkferdigheter har stor innvirkning på relasjoner med kollegene sine. Kommunikasjon på et annet språk enn morsmålet mitt er enda vanskeligere. Informanten sa at man ikke kan formidle akkurat det man vil si eller snakke.

Til tross for at man kan kommunisere mye gjennom å snakke engelsk på arbeidsplassen så ønsker mange organisasjoner at ansatte med innvandrerbakgrunn kan snakke norsk. Informanten mener at det å formidle tanker og ideer på et annet språk enn morsmålet sitt er vanskelig og utfordrende. Som jeg har gjort rede for i teorikapittelet om språkets betydning har språk stor betydning for kommunikasjon og kontakt i arbeidslivet. Selv om det er vanskelig og utfordrende å lære norsk er det viktig å beherske norsk for å fungere bedre i samfunnet. En informant fortalte:

*''man kan si mye gjennom engelsk kommunikasjon, men det er litt vanskelig å formidle akkurat hva vi mener og forklare kollegene konkrete ting. Så det hadde vært best hvis vi kunne lære oss bedre norsk ''.*

I datamateriale fremkommer følgende sitater om forventninger som deltakerne har til etniske kolleger:

*''At etniske ansatte tar meg med i dialogen og gir meg mulighet til å bli i samtalen. Jeg er delvis fornøyd, men håper å komme mer i kontakt og i dialoger''*

Sitat tyder på at informantene har forventninger i forhold til at kolleger hjelper dem med å være med i dialoger. De signaliserte at de ikke er i kontinuerlige dialoger og i samhandling med sine kolleger. Utsagnene reflekterte at de savner tette relasjoner som trer støttende til når de har behov til å lære seg språket. En forutsetning for dette synes å være at informantene opplever å være i dialog og samhandling med sine kolleger. Informanten formidler videre sine tanker om hvordan kommunikasjon kan bidra til språktilegnelse og kulturforståelse. Informanten forteller at:

*''Språktilegnelse og kulturforståelse er ikke oppnåelige uten innsats fra nordmenn sin side. Vi kan ikke lære verken språket eller kulturen uten å kommunisere med nordmenn''.*

I dette sitat viser informanten hvor viktig det er å kommunisere og å ha kontakt med etniske kolleger på det norske språket. Respondentene sa at gjennom trening i å bruke norsk med norske arbeidskolleger, for eksempel i pauser, får disse personene samtidig utviklet både sine sosiale koder og kjennskap til kulturen. Gjennom samhandling med norske arbeidskolleger kan innvandrere møte den norske kulturen og bli kjent med meningsbærende enheter i det norske språket. I det sosiokulturelle syn på læring legges det nettopp vekt på relasjon mellom den nyankomne og de mer erfarne innenfor rammen av en kontekst (Lave & Wenger, 2003).

Dialogen fremstår som vesentlig i kunnskapsbyggingen ved at språk skaper mening. Ut fra et sosiokulturelt utgangspunkt sier Bråten (2002) at veiledning og støtte fra andre samarbeidspartnere med større språkerfaring danner grunnlag for individuell språktilegnelse og kulturforståelse. Vi låner hverandres innsikt, og forståelse og kunnskap er knyttet til argumentasjon og handling i sosiale kontekster (Rismark & Sølvsberg, xxxx; Røkkes & Hanssen, 2006; Saljö, 2009; Spurkeland, 2006).

En informant presiserte at språkkunnskapen hjelper på selvfølelse, og skaper trygghet i ulike sosiale situasjoner og i arbeidssituasjoner. Informanten mente språkbeherskelse kan gi bedre selvtillit og nye muligheter på arbeidsplassen:

*''Ved å lære norsk vil dette gi meg større mulighet til å ha en bedre relasjon og trygghet til å komme mer i kontakt med norske arbeidskolleger''.*

Informanten gir her uttrykk for at språket gir trygghet og selvsikkerhet i relasjoner.

Informanten beskrev språket som en døråpner til nye muligheter. Vygotsky og Saljö (2001) hevder at språket er unnværlig i menneskelig kunnskapsbygging. Fordi det muliggjør å samle erfaringer, ideer, kunnskaper og ferdigheter, og kommunisere disse til andre og hverandre og samtidig danne felles forståelse. En kontinuerlig etablering, utvikling og reparering av en slik felles forståelse illustrerer at mennesket konstruerer virkeligheten ved hjelp av språklige kunnskaper som utgjør integrerte deler av en form for sosial handling, og gjennom å snakke sammen konstrueres verden (Burr, 1995).

Alle eksemplene som er nevnt her viser til at høyt utdannende innvandrere mener språkkunnskaper er viktig. Flere av de høyt utdannende innvandrerne uttrykte at de synes norsk både kan fremme og hemme sosial inkludering på arbeidsplassen, og at de allikevel forsøker å snakke norsk under samtaler og møter med sine kolleger. Ved å lære seg norsk kommer de kanskje å kommunisere mer med sine kolleger.

#### 4.2.2. Betydning av kultur

Kultur fremstår som et sentralt begrep ut i fra informantenes meninger og synspunkter om opplevelse av inkludering på arbeidsplassen. De fleste av respondentene forteller at kultur er en stor utfordring og har stor betydning i forhold til opplevelsen av inkludering på arbeidsplassen. Informantene forteller at det å mestre det norske språket, kan sette innvandrere i gang og er den første fasen i inkludering. Men det å mestre det norske språket synes ikke å være tilstrekkelig for at innvandrere opplever å være inkludert. Det som kommer tydelig frem gjennom intervjuene er at kultur trekkes frem som en svært betydningsfullt for opplevelsen av inkludering:

*''...Når du forstår alt og forstår at de forstår deg veldig godt, da begynner den viktigste delen og det største problemet, og det er kulturen, kulturen er noe helt anna. Du har ingenting med dem selv om du kan språket''.*

*''Det er ikke bare språk som hindrer deg til inkludering, når du blir flinkere og flinkere da møter du flere vanskeligheter som kanskje er enda verre, og det er kulturen. For å føle deg tryggere på arbeidsplassen, og for å bli mer interessert i å kommunisere med hverandre, er det lurt å få kjennskap til kulturen.'''*

De fleste informantene opplevde at kulturen er enda viktigere enn språket. Utsagnene ovenfor reflekterer et syn om at kjennskap til norsk kultur er viktig og utgjør det største problemet i forbindelse med inkludering. Dette kan forstås som at kjennskap til norsk kultur er vesentlig for opplevelsen av å være inkludert på arbeidsplassen. I det nederste utsagnet forteller personen at kjennskap til kultur og språk, gjør at man opplever større trygghet på arbeidsplassen og at det har betydning for kommunikasjon med andre. Dette kan forstås som at de som er kjent med hverandres kultur, har bedre innsikt og bedre forutsetninger for å kommunisere med hverandre enn de som ikke har en slik kulturforståelse. En informant ga

også uttrykk for at de som har utviklet språk ferdigheter og kjennskap til skikker og kulturen, får større bevissthet om kulturforskjeller og kulturlikheter enn en som har mindre kontakt med folk fra andre land.

Synspunktene som kommer fram i utsagnene om at kjennskap til kulturen og det å utvikle språket bidrar til at innvandrere kan få mer kontakt med sine kollegaer, kan ses i sammenheng med det som Bråten (2002) sier om at etablering av felles forståelse er en forutsetning for at en kan bli i stand til å forstå hva andre sier eller gjør. Samtidig som vi på samme måte er i stand til å gjøre oss forstått overfor andre. En felles forståelse må etableres, utvikles og vedlikeholdes når det skal løses problemer i samarbeidssituasjoner. På arbeidsplassen vil derfor graden av intersubjektivitet være avgjørende for en felles forståelse. En informant forteller:

*''Det å lære norsk kultur er veldig viktig også, Det er feil å forandre alle vaner, meninger, kultur og skikk for å bli akseptert. Istedenfor kan man lære seg den nye kulturen, og å respektere andres meninger og kultur slik at vi kan bruke bedre de ressursene vi har fra før i arbeidslivet''.*

Sitatet tyder på at informanten mener innvandrere må lære seg norske kulturen og kultur forståelse har stor betydning for å kunne utnytte egne ressurser i arbeidsplassen. De fleste av informantene mente at den opprinnelige kulturen ikke kan forandres mye i voksen alder. Men vi må respektere og lære oss nye kulturen. Informanten sa jo mer bevisst kunnskap og forståelse om ens kultur er, desto større sjanse er det for at vi skal få en reflekter forståelse av fremmede kulturer.

Informantene ga uttrykk for at inkludering og tilpassing til nye kulturen er en tosidig prosess. Både norske arbeidskollegaer og arbeidstakere med innvandrere bakgrunn må bidra til denne prosessen. En informant forklarte dette slik:

*''Inkludering skjer bare når alle i gruppen er trygg nok til å vise fram sin kultur og meninger, noe som krever stor forståelse. Det å ha tålmodighet, plan og respekt er ikke bare ensidig, men en gjensidig prosess''.*

Her ser vi at informanten sier tydelig at vi må respektere hverandres kultur. Synspunktet som reflekteres i utsagnet kan forstås som at desto bedre kjennskap man har til en kultur, desto tryggere er man i forhold til å komme i kontakt med andre. Informanten fortalte også at det er synd at ikke alle gjør en like stor innsats for å lære seg hverandres kultur. Informanten

utrykker også at man må ha en plan for det. Dette kan ses i forhold til det Brit Berg (2010) mener at vi bør tenke over hvordan vi bruker begrepet integrering. Dersom vi sier ” han er dårlig integrert”, så snakker vi bare om innvandrere, og ikke om samfunnet. Berg (2010) forteller altså at vi ikke bør legge alt ansvaret over på den ene parten, og det er like mye samfunnet sitt ansvar at integrering blir vellykket. Dette er i tråd med informantens utsagn om inkludering som en gjensidig prosess.

Informanten pekte også på at det å godta forskjeller uten å fordømme på forhånd er en del det å respektere en kultur.

Intervjuundersøkelsen i denne studien viste også at stort sett alle arbeidsinnvandrene opplever at kjennskap til den norske kulturen betyr mye for dem både i forhold til å lære seg sosiale koder og arbeidsmiljøets kulturelle relasjoner. Det ble også påpekt at arbeidsmiljø forhold og relasjoner er ulik fra en kultur til en annen kultur.

Noen fortalte historier hvor de beskrev arbeidsplassen sin i Norge sammenlignet med tidligere arbeidsplass i hjemlandet. De sa at de hadde fått mye positive tilbakemeldinger på eget arbeidet når de hadde jobbet på et prosjekt i hjemlandet. Dette gjorde at de hadde mye mer motivasjon og interesse for sitt arbeid enn her i Norge. En informant beskriver dette slik:

*”En annen årsak er at vi er vant med å få bekreftelse, anerkjennelse og oppfordring fra arbeidsgiver og kolleger. Arbeidsgiver må sette pris på våres jobb ellers komme vi å miste motivasjon til å bli kreativ på arbeid.”*

Utsagnet kan forstås som at arbeidsmiljøet er ulikt fra en kultur til annen kultur og at arbeidsinnvandrere kan være vant til en annen arbeidssituasjon enn hva de møter her i Norge. Slike endringer i arbeidsmiljø forhold kan skape frustrasjon og irritasjon, og arbeidstaker kan føle seg mindre verdifull utover sine arbeidsoppgaver og sosiale relasjoner.

Et annet moment som kommer tydelig frem i intervjuet er at kultur forskjeller mellom arbeidsinnvandrere og norske arbeidskollegaer gjør at uformelle samtaler på jobben kan oppleves som utforderende:

*”Når du kan språket, forstår du alt som de snakker om , men de som snakker om er helt utenfor interessen din. Da har du ingenting å si når du sitter rundt et bord og alle snakker om slalom, skitur , hyttetur og hva de opplevd der og hva har vi gjort der..... , ingen av dem er interessant eller jeg har minne fra barndom som det kan være interesant for meg.”*



*''I hjemlandet hadde vi en homogen arena i arbeidsmiljøet. Men her når norske arbeidskollegaer snakker om et tema, er temaet ikke helt kjent eller interessant for meg. Fordi vi ikke har vokst opp her i Norge og dette er ukjent tema og kultur for oss. Vi vet ikke hvordan vi skal vise våre interesser eller hvordan vi skal begynne å slå en prat med våre kollegaer''.*

Informanten forteller her om samtaler rundt lunsjbordet på jobben. Utsagnet reflekter et synspunkt om at temaet som det snakkes om er ukjent fordi det er knyttet til den norske kulturen. Informanten forteller at dette gir usikkerhet i forhold til hvordan vise interesse og hvordan bidra til samtalen. Dette kan forstås som at kulturforskjeller kan gi kommunikasjonsutfordringer. Synspunktet som reflekteres i utsagnet kan forstås som at måten å kommunisere på skiller seg fra hva informantene er vant med fra hjemlandet.

Informantene opplevd at arbeidsforhold og muligheter her i Norge er veldig bra sammenlignet med sitt hjemland, men de trivdes best i hjemlandet. De fortalte at ulikheter og kulturforskjeller gir ulike sosiale opplevelser i arbeidsrelasjoner. En informant beskriver hvordan hun opplever usikkerheter i kulturelle ulikheter i sine hverdagsarbeidsaktiviteter.

*''Min erfaring er at det er veldig stor forskjell mellom hjemlandet og Norge og det bunner seg i ulike meninger og tankemåter i forhold til arbeidskultur mellom hjemlandet og Norge''.*

*''Etter flere år jobberfaring her i Norge, har jeg mye usikkerheter om de kulturelle arbeidsforholdene. Jeg vet ikke når jeg må si mine meninger eller tanker i forhold til arbeidsoppgaver eller relasjoner med mine kolleger. Eksempelvis når man står for en misforståelse eller konflikt med kolleger hvordan jeg bør formidle den. Skal den formidles eller skal den ikke? Hvor skal jeg henvende meg? Det er sånne ting som oppstår i hverdags arbeidsaktiviteter som er uklare for meg''.*

Informanten forteller det å vite litt om den andres kultur, levesett og oppdragelse er viktig for god relasjon og kommunikasjon. Samtidig nevnte respondenten at:

*'' Det blir sett rart på hvis du gjør en ting som er uvanlig i Norge, selv om du egentlig har gjort det du skal.''*

I utsagnene ovenfor ser vi også at informanten uttrykker usikkerhet i forhold til både arbeidsrelasjoner og arbeidsoppgaver. Dette kan forstås som at kulturelle ulikheter skaper

usikkerhet i arbeidshverdagen og at dette over lang tid kan oppleves frustrerende for arbeidsinnvandrere.

De alle fleste av informantene fortalte at kultur har stor betydning for inkludering og trivsel på arbeidsplassen. Noen i større eller mindre grad enn andre er trives på jobb. Samlet sett ga funnene inntrykk av at kultur spiller en stor rolle for følelse av trivsel og tilhørighet for ansatte med innvandrerebakgrunn.

#### **4.2.3. Betydning av sosiale relasjoner**

Alle informantene presiserte at den sosiale relasjonen på arbeidsplassen har stor betydning med tanke på følelse av tilhørighet og inkludering. De fleste av informantene mine sa at de bør for eksempel ha omgang med kolleger, helst på arbeid, for å oppnå følelsen av nær relasjon og inkludering. Baumeister & Leary (1995) belyser hvor nødvendig det er å ha relasjon med kollegaer og opplever tilhørighet i sitt arbeid. De fremhever hvor stor innvirkning faktoren nær relasjoner har på opplevelsen av inkludering, tilhørighet og trivsel på arbeidsplassen. Kaufman & Kaufman belyser dette slik at opplevelsen av trivsel og tilhørighet skjer når en har gode relasjoner med de som en jobber med og arbeidsmiljøet.

Enkle tiltak som noen aktiviteter både på arbeidstid og etter det, turer og oppdrag fra arbeidsplassen kan være med på å skape sosiale relasjoner. Dette krever medvirkning og samarbeid både fra etniske ansatte og ansatte med innvandrere bakgrunn. Dette var noe informantene i denne studien etterlyste, og de uttrykte savnet etter de nære sosiale relasjoner med sine kollegaer fra hjemlandet sitt. En informant beskriver dette slik:

*''På arbeidsplassen min arrangeres det for eksempel fisketur eller fjelltur to ganger i løpet av året som kan hjelpe ansatte til å bli mer kjent med hverandre og skape nære relasjoner. Men dette er ikke godt nok for følelse av inkludering.''*

Respondentene sa at norske arbeidsplasser ofte pleier å organisere sosiale arrangementer men dette er bare formelle treff som ikke gir gode nok nære relasjoner mellom kollegaer. Denne informantens opplevelse av inkludering kan ses i sammenheng med det som Deci og Ryan sier om tilhørighet og til det å relatere til andre. Dette reflekterer aspekter ved behovet for å føle seg forbundet med og akseptert av andre. Dette er også i tråd med det Mosely (1988)

mener om arbeidsmiljøet og relasjoner til arbeidskolleger som er en av de viktigste faktorene som bidrar til jobbsuksess og tilferdstillelse.

Informanten formidler videre sine tanker når han møter arbeidsaktiviteter som bidrar til å oppleve inkludering:

*''Det å lage noen aktiviteter for at innvandrere skal bli inkludert er veldig viktig, men når plutselig det bare er innvandrere som deltar i disse aktivitetene og ingen av de etniske vil delta, da er det ikke et tiltak for inkludering''.*

I dette sitatet indikerer informanten hvor viktig det er for hans/ hennes opplevelse av sosial inkludering at han /hun blir møtt av en sosial aktivitet hvor de norske arbeidskollegaer også er med på aktivitetene. De fleste av informantene mine er ikke helt fornøyde med sine relasjoner til kollegaer når det gjelder den sosiale arena. Det betyr at når de tar en kaffepause eller lunsjpause sammen, føler seg ikke helt i felleskapet. Informantene synes at norske kollegaer ikke er sosiale og utadvente og dette er en viktig del at en føler seg trives i arbeidslivet.

En informant gjorde et skille og svarte på spørsmålet om inkludering og trivsel på jobben slik: *''Jeg synes at jeg er faglig ganske inkludert, men sosiale er jeg ikke inkludert.''*

Informanten forteller her at hun/han er ganske involvert i faglig arbeidsaktiviteter med sine norske arbeidskollegaer. Men når det gjelder den sosiale arena på arbeidsplassen, da føler hun/han seg ikke inkludert. Dette indikerer at opplevelse av inkludering og tilhørighet på jobben er både avhengig av positivt samhold og samspill med kollegaer. Bakgrunnen for dette er at behovet for sosial tilhørighet på jobben knyttes til menneskers grunnleggende behov for å relaterer til andre (SDT, Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 237).

Respondentene følte seg gjentatt ganger utelatt fra samtalene.

*''....Jeg vil påstå at det gode kameratforhold og samholdet var mye bedre i hjemlandet, da opererte vi gjengvis, alle hadde en nær venn de tilhørte. Nå er det mer etniske som går sammen og vi blir adskilt rundt på forskjellige aktiviteter, og det kan ha negativ innvirkning på å ha nære relasjoner og kameratbyggingen...''.*

Dette sitat antyder at informanten fremdeles føler seg avvist og opplever å ikke være helt inkludert, og at norske arbeidskollegaer ikke ønsker kontakt. En informant peker også på at gjennom samhandling med mine norske arbeidskollegaer får jeg finne frem nyansene i

kunnskapen om hvordan mine norske arbeidskollegaer kan være og hva som blir forventet av meg i forskjellige interaksjoner med dem.

*''Her føler jeg at jeg gjør min jobb og når jeg er ferdig på arbeid så har jeg ikke mye sosial kontakt med mine kollegaer, vi må få mulighet til å skape god relasjon med kollegaer, til å bli kjent og føle oss trives. Dette relasjonen er svært viktig for å gjøre en god jobb og trivsel''.*

Sitatet antyder at informanten ikke trives på arbeidsplassen og forteller at dersom ikke det sosiale fungerer på arbeidsplassen og en ikke får god relasjon, eller ikke trives på jobben, kan det bli vanskelig å gjøre en god jobb. Informanten forteller overbevisende om relasjonens betydning for arbeidsfungering. I følge Kaufmann & Kaufmann (2003) bygger trivsel på arbeidsplassen også på en har gode relasjoner med de som en jobber med og om arbeidsmiljøet er godt. Det å oppnå en god jobb uten å oppleve trivsel kan være vanskelig. Det er noe som bør være til stedet for at en skal oppleve nær relasjon og inkludering.

Mange av informantene fremhevet at trygghet, sosial støtte, å få livsvenner også er faktorer som ble nevnt som viktig for å oppleve tilhørighet på arbeidsplassen:

*'' Det har jo kanskje noe med tidsknapphet og tidspress å gjøre at arbeidsplassen har blitt ikke som hjemlandet. Før i hjemlandet hadde vi mer sosialt samvær og samhold mellom kollegaer og vi kunne få oss livsvenner på arbeidsplassen. Vi kunne gi eller få mye sosial støtte når vi hadde behov for det. Vi har ikke den tiden og den tilhørigheten og samholdet som vi hadde før i hjemlandet. Dette kan kanskje være en grunn til at det er vanskelig å bygge en god relasjon på arbeidsplassen..... Det er også trygghet, tillit og trivsel som er viktig, og det bør være på plass for at man skal knytte seg til arbeidskollegaer og arbeidsplassen, og for å føle god tilhørighet. Jeg mangler de gode og vennlige relasjonene som jeg hadde med mine kolleager i hjemlandet, de relasjonene som jeg hadde med mine kollegaer var ikke en arbeidskollegarelasjon. Dette var en vennskapsrelasjon mer enn en tørr arbeidsrelasjon. Det må være på plass for at en skulle føle seg trygg og trives i arbeidsmiljøet....''.*

I utsagnet gir informanten uttrykk for at gode arbeidsrelasjoner i hjemlandet var viktig for at en skulle føle seg trygg i arbeidsmiljøet. Viktigheten av tid, både på arbeidsplassen og etter jobb ble fremhevet som å ha innvirkning på deres opplevelse av trivsel og å være trygg, både på seg selv og opplevelsen av trygghet i miljøet de er en del av i arbeidshverdag.

Mange av informantene sa også at det sosiale miljøet på arbeidsplassen var svært viktig for deres motivasjon. De ga midlertid uttrykk for at de ikke trivdes godt nok på arbeidsplassen. Informantene fortalte at, det at de fleste arbeidskollegaene ikke har nære relasjoner med dem og det at de fortsatt etter mange år føler seg ikke helt inkludert, var faktorer som gjorde at de mister motivasjon for å være kreativ og gjøre en super jobb. De trakk også frem at deres engasjement for arbeid var redusert.

*''...Jeg var veldig engasjert og motivert i starten, men nå er jeg ikke det....''*

Informanten sa at disse faktorene førte til at hun/han ikke ville satse på dette. Informantene fortalt at gode relasjoner til arbeidskollegaer og miljøet er nødvendig for å føle seg motivert. Dette kan bidra til å belyse at opplevelsen av sosiale relasjoner kan knyttes til ulike faktorer som foreksempel bakgrunn, respekt, tillit, arbeidserfaring og personligheter.

Opplevelsen av tilhørighet til arbeidsplassen og likeverdighet i arbeidssituasjon samt tillit fra norske arbeidskollegaer i form av inkludering og skaper gode relasjoner, fremkom som faktorer som så ut til ha stor betydning for høy utdannende innvandrere.

## 5. OPPSUMMERING AV FUNN

I dette avsluttende kapittelet vil jeg gjengi problemstillingen og oppsummere noen av de viktigste funnene som er belyst i studien. Sosial inkludering og tilhørighet på arbeidsplassen er et viktig tema og det var derfor interessant å se på hvilke faktorer som har betydning for arbeidsinnvandreres opplevelse av sosial tilhørighet og inkludering på arbeidsplassen. Min problemstilling ble derfor:

***''Hvilke faktorer har betydning for høyt utdannende innvandreres opplevelse av inkludering på arbeidsplassen?''***

Problemstillingen ble belyst ved intervju med sju informanter fra ulike organisasjoner. Som metodiske verketøy valgte jeg en stegvis – deduktiv induktiv tilnærming. Ved å bruke denne tilnærmingen har jeg gått gjennom flere steg fra rådata til konsept. I denne prosessen har jeg flere ganger gått et eller flere steg tilbake når det har dukket opp behov for det. Det ble også benyttet teori om sosiokulturelle perspektiv, inkludering og integrering på arbeidsplassen og arbeidsmiljø for å belyse og fortolke funnene i studien.

Jeg har lagt vekt på informantenes egne perspektiver, deres begrunnelse og forståelse av sine sosiale relasjoner og følelse av inkludering, samt deres vurdering og opplevelse av egen arbeidssituasjon.

Denne undersøkelse viser noen høyt utdannende arbeidsinnvandreres erfaringer og opplevelser av sosial inkludering og tilhørighet i ulike arbeidsplasser. I analysen er det tre tema som tydelig trer frem. Disse belyser på hver sine måte hva som kan bidra til å fremme og hemme opplevelse av sosiale inkludering og følelse av tilhørighet på arbeidsplassen. De tre temaene handler om språk, kultur og sosiale relasjoner. Jeg har valgt å kalle temaene for ''betydning av språk'', ''betydning av kultur'' og betydning av sosiale relasjoner.

Det første temaet jeg har belyst er ''betydning av språk'' for opplevelsen av sosial inkludering. Norsk språktilegnelse bidrar til at man kan komme i gang med inkludering, og synes som nødvendig for at arbeidstakere med innvandrerbakgrunn skal oppleve sosial inkludering.

Alle informantene i undersøkelse var enig om at språk er betydningsfullt og et første steg for å bli inkludert i arbeidsmiljøet. Ut fra informantene sine meninger og ideer er det ingen tvil

om at kjenneskap til det norske språket er en viktig forutsetning for deltakelse og utvikling av sosiale relasjoner og tilhørighet. Funnene viste at språkbeherskelse er viktig forutsetning for aktiv deltakelse og setter høyt utdannende arbeidsinnvandrere i gang med å bli inkludert i arbeidsmiljøet. I tillegg mente de at det å beherske det norske språket ikke utgjør alt det man trenger for å føle seg sosial inkludert. Det som også kom tydelig frem gjennom empirien er for det første at språk er en viktig støtte for ikke å bli diskriminert og for å bygge videre på sin medbrakte kompetanse. Blant annet fordi språkkunnskaper åpner opp for muligheter til å komme mer i kontakt med arbeidskollegaer og til å bli mer kjent med kultur og sosiale koder.

Det som også ble poengtert var at uansett hvor god man ble i det norske språket, så ville man aldri klarer å uttrykke seg så godt som man kan i sitt eget språk. Et fellestrekk mellom informantenes fortellinger var at kommunikasjon og dialog med kollegaer bidrar til språktilegnelse og kulturforståelse. Dette syntes å føre til økt kunnskapbygging om sosiale koder og kjenneskap til kulturen. De høyt utdannende arbeidstakere med innvandrerbakgrunn i studien trekker også frem at språkkunnskaper bidrar til å utvikle selvfølelse i relasjon med sine kollegaer, og skaper trygghet i ulike sosiale relasjoner. Videre sier informantene at mestring av språket kan øke selvtilliten slik at de kan bli trygge i ulike sosiale relasjoner og skaper bedre muligheter. Informantene forteller at språkkunnskaper bidrar til selvfølelse, og skaper trygghet i ulike sosiale situasjoner.

Det er flere utsagn som ga uttrykk for at opplevelsen av inkludering og sosial tilhørighet kanskje kunne vært bedre hvis de kunne snakke flytende norsk. Ut i fra informantenes sine perspektiv ser vi her betydningen av å mestre det norske språket for opplevelsen av tilhørighet og relasjonsbygging på arbeidsplassen.

Det andre temaet jeg har belyst er ”betydning av kultur ” for opplevelse av sosial inkludering. Kultur trekkes frem som svært betydningsfullt for opplevelse av inkludering. Informantene forteller at kultur er enda viktigere enn språk for opplevelse av inkludering. Samtidig forteller informantene at kjenneskap til kultur er viktig og gir bedre innsikt og kulturforståelse.

Analysen indikerer også at kunnskap om kultur har stor betydning for å kunne utnytte egne ressurser i arbeidslivet. Informantene beskriver også at inkludering og tilpassing til den nye kulturen er en tosidig prosess. Både norske arbeidskollegaer og innvandrere må bidra i denne prosessen. Informantene fortalte at de opplevde mer positive tilbakemeldinger og anerkjennelse på eget arbeid i hjemlandet sammenlignet med nåværende arbeidssituasjon i

Norge. Dette ga mer motivasjon og interesse for arbeidet i hjemlandet sammenlignet med nåværende arbeidssituasjon. Videre forteller informantene at kultur skaper felles interesse og har stor betydning for trivsel på arbeidsplassen.

Det tredje temaet er ”betydning av sosial relasjoner” for opplevelse av inkludering på arbeidsplassen. Sosiale relasjoner på arbeidsplassen ble av informantene ansett som svært betydningsfullt for opplevelsen av inkludering på arbeidsplassen. Det kom fram at sosiale relasjoner har stor betydning for at en klarer å utføre et godt arbeid, jobbsuksess og tilfredsstillelse. Det som ble tolket og fremhevet var at tilhørighet og sosiale relasjoner har stor innvirkning på både trivsel og motivasjon. Disse funnene kunne tydeligst knyttes til deltakernes arbeidsfungering og opplevelse av inkludering på arbeidsplassen.

Positive samhold, samspill og deltakelse i felleskapet med sine arbeidskollegaer ble også trukket fram av informantene i forhold til opplevelsen av tilhørighet og inkludering på arbeidsplassen. De forteller at gjennom samhandling med norske arbeidskollegaer finner de frem nyansene i kunnskapen om hvordan sine arbeidskollegaer kan være og hva som forventet av dem i interaksjon med dem.

Informantene fremhevet også trygghet, sosial støtte og livsvenner som vesentlig for opplevelse av inkludering på arbeidsplassen. Tid til å bli kjennet med sine arbeidskollegaer ble ansett som en av de faktorene som har innvirkning på opplevelsen av inkludering. Informantene sier samtidig opplevelsen av sosial inkludering og gode relasjoner kan knyttes til ulike faktorer som bakgrunn, respekt, tillit, arbeidserfaring og personlighet.

Det er tydelig i denne studien at sosial relasjoner har betydning for følelse av inkludering på arbeidsplassen.



## 6. AVSLUTNING

Så til slutt, vil jeg si at høyt utdannede arbeidsinnvandreres opplevelse av sosial inkludering og tilhørighet på arbeidsplassen, har vært hovedfokus for denne oppgaven. Informantenes fortellinger har gitt oss et bilde av hvordan de har opplevd sosiale relasjoner på arbeidsplassen i Norge. I oppgaven har man fått se de ulike og viktige temaene som har stor innvirkning på sosial inkludering på arbeidsplassen. Nå vil jeg konkludere med at innvandreres opplevelse av gode samhandlinger og relasjoner med sine kollegaer kan ha stor betydning for trivsel, motivasjon, selvutvikling, språkbeherskelse, trygghet, tillit, og ikke minst kulturforståelse. Om arbeidsinnvandrere føler seg vel og lykkelig i samhandlinger med sine arbeidskollegaer vil dette føre til positive erfaringer, som igjen bidrar til at de føler seg verdifull. Om innvandrere føler seg sosialt inkludert og har tilhørighet, kan dette ha sammenheng med hvordan de opplever samhandlingen og sine relasjoner med arbeidskollegaene sine. Med dette mener jeg altså hvordan de ser seg selv i sine relasjoner og hverdags arbeidsaktiviteter med sine norske arbeidskollegaer og hvordan de opplever møter med dem. Om høyt utdannede arbeidsinnvandrere føler seg utrygge og usikre i sine relasjoner og interaksjoner, eller mangler språkferdigheter, kjenneskap til kultur, vil denne utryggheten eller usikkerheten kunne føre til en mislykket inkludering. Samtidig kan følelse av å ikke ha blitt en del av fellesskapet og ikke ha god relasjoner også kunne føre til at arbeidsinnvandrerne velger å trekke seg fra sosiale sammenhenger i arbeidsmiljøet eller bli demotivert og passiv i møter med sine relasjoner. Følelse av tilhørighet og nære sosiale relasjoner fra arbeidsplassen vil være viktig for om de blir motivert, produktive og kreative på arbeidsplassen.

Det som også kom frem i undersøkelsen indikerte at det å ha en gjensidig relasjon og samhandling, ville være et bidrag til inkluderingsprosessen og opplevelse av inkludering.

Man vet alt for lite om hvordan arbeidsinnvandrere opplever sosiale relasjoner med sine kollegaer og omvendt. Dette er noe jeg mener det kunne være fokusert og forsket mer på. Gjennom denne masteroppgaven har jeg forsøkt å presentere et bilde av hvordan disse ressusene kan oppleve samhandling med norske arbeidskollegaer, og håper dette kan bidra til at andre forstår deres situasjon. Denne studien ser jeg som et bidrag til senere forskning, og for å kunne gi informasjon, og kanskje finne frem til tiltak som kan bidra til å styrke høyt utdannede arbeidsinnvandrere sosiale relasjoner.

## Litteraturliste

- Alvesson. M. & Skøldberg. K (2008): *Talking og refleksjon*, studentlitteratur, 2 opplag.
- Aasen, J. (2003). *Flerkulturell pedagogikk-en innføring*. Oslo: Oplandske bokforlag.
- Alderfer, C. P.(1972). *Existence, relatedness, and growth. Human need in organizational, setting*. New York: The free press.
- Baumeister, R.F & Leary, M.R.(1997). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117 (3), 497- 529.
- Bauman, Z. & Vecchi, B. (2004). *Identity: Conversations with Benedetto Vecchi*. Cambridge: Polity.
- Bråten, I. (2002). Ulike perspektiver på læring. I I. Bråten (red.): *Læring. I sosial, kognitivt og sosial-kognitivt perspektiv* (s.11-30). Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Berg,B( 2000): *Om rekruttering og integrering av innvandrere i statlige virksomheter*. Trondheim : .SINTEF.
- Djure, A. B. Hagen, K. (1995): ''Skaff meg en jobb'' levekår blant flykninger. Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.
- Døving, C.A. (2009). *Integrering. Teori og empiri*. Oslo: PaxForlag A/S.
- Deci, E.I og Ryan, R.M.( 2004): *Handbook of self- Determination Research*, USA: University of Rochester Press.
- Dysthe,O. (2001). *Sosiokulturelle teorisperspektiver på kunnskap og læring*. I Dysthe, O. (red.). *Dialog, Samspill og Læring*. Oslo: Abstrakt Forlag as.
- Dysthe,O.(2001). *Om sammenheng mellom dialog , samspel og læring*. I.: Dysthe. O (red) : *Dialog , samspel og læring*. Oslo: Abstrakt Forlag.
- Denzin, N. K. & Lincoln Y.S . (1994): *Handbook of Qualitativ Reaserch*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Eide, H. & Eide, T.(2000). *Bære eller bryte*. Bergen: fagbokforlaget.

Everrett, L.E og Furseth, I. ( 2008). *Masteroppgaven. Hvordan begynne- og fullføre*.Oslo: Universitetsforlaget.

Giddens, A. (1996). *Modernitet og Selvidentitet: Selvet og samfunnet under sen-moderniteten*. København: Hans Reitzels Forlag.

Ghuri, P. & Grønhaug, K. (2010): *Research Methods in business studies*. 4 ed. Financial time prentice Hall.

Gilge, N., & Grimen , H. (1993).*Samfunnsvitenskapenes Forutsetninger : Innføring i samfunnsvitenskapens vitenskapsfilosofi*. Oslo: Universitetsforlaget.

Gadamer, H.G. (2001). *Thruth and method. Second, Revised edition*. Oversatt av Joal weinsheimer og Dionald . G. Marshall: Sheel & Ward.

Grbich,C.(2007). *Qualitative data analyis: an introdaksjon*. Londen: Sage.

Grenness, T. (2004). *Hvordan kan du vite om noe er sant?: Veiviser i forsknings-og utrednings- arbeid for studenter, leder, konsulenter og journalisten* .Oslo: cappelens Akademisk .

Gibbs,G.(2007). *Analyzing qualitative data*. London: Sage publications.

Haukedal, W. (2005). *Arbeids- og lederpsykologi*. Oslo: Cappelens Forlag As.

Halvorsen, K. (2008). *Å forske på samfunnet- en in innføring i samfunnsvitenskapelig metode*, 5. utg. Oslo: J.W. cappelens forlag AS..

Kvale, S.og Brinkmann, S. ( 2010)). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Kvale, S. Og Brinkmann (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Pax Forlag A/S.

Kjeldstadli, K.(2008). *Sammensatte samfunn. Innvandring og inkludering*. Pax Forlag.

Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2003). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbok Forlaget Vigmostad& Bjørk As.

Lave, J & Wenger, E. (1991): *Situert Læring og andre tekster*. Hans Reitzels Forlag.

Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situert learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge, Uk: Cambridge University Press.

Malterud, K. (2003). *Kvalitativ metoder i medisinsk forskning: en innføring*. Oslo: Universitetsforlaget.

Morken, I. (2010). *Normalitet og avvik*. Spesial pedagogiske utfordring – en innføring . Oslo: Cappelen Dam As.

NOU 2011: 2014. *Bedre integrering*. Mål, Strategi, Tiltak, Oslo Departmentenes servicesenter informasjonsforvaltning.

Naidoo, J. & Wills, J. (2000). Health promotion. Foundations for practice 2, utg: Bailliere Tindall.

Saljö, R. (2007). *Læring i praksis. Et sosiokulturellt perspektiv*. Oslo: J. W. Cappelen Forsalg A/S.

Saljö, R. (2002). Læring, Kunnsakper og sosiaokulturelle utvikling: Mennesket og dets redskaper. I: I. Bråten (red). *Læring i sosialt, kognitivt og sosial – kognitivt perspektiv*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.

ST. Melding. Nr. 49 (2003- 2004) Mangfold gjennom inkludering og deltakelse.

Størmstad, M., Nes, K. & Skogen, K. (2004). *Hva er inkludering?*. Oslo: Oplandske Bok Forlag og Norges Forskningsråd.

Ruyter, K.W., Førde, R., & Solbakk, J.H. (2000): *Medisinsk etikk, en problembasert tilnærming*. Oslo : Gyldendal Norske Forlag A/S.

Ringdal, K. (2007). Enhet og mangfold(2. utgave ed). Bergen: Fagbokforlaget vigmostad & Bjørke A/S.

Tjora, A. H. (2010). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal akademisk.

Trost, J. (1993). *Kvalitativ intervju*. Lund: Student literatur.

# Vedlegg 1

## Innledning

### 1. Presentasjon av meg og min oppgave

Hei!

Mitt navn er Armin Mayahiahmadi, jeg er masterstudent i voksnes læring ved NTNU i Trondheim. I løpet av dette semesteret skal jeg skrive masteroppgave. Denne skal handle om inkludering av høyt utdannede innvandrere på arbeidsplassen. Jeg ønsker gjennom undersøkelsen å finne ut hva høyt utdannede innvandrene tenker om inkludering, og om hvordan de opplever inkludering på arbeidsplassen. Hvilke faktorer er viktige og sentrale i denne sammenhengen?

For å gjennomføre min oppgave ønsker jeg å intervju 8 til 10 personer med innvandrere bakgrunn som har høyere utdanning og har jobbet minst 2 eller 3 år i Norge. Ikke minst ønsker jeg gjerne at informantene mine også skal ha noen jobberfaring fra hjemlandet sitt. Intervjuet vil ta ca en time.

Intervjuet vil bli behandlet konfidensielt. Det blir ikke er mulig å gjenkjenne personene jeg skal snakke med. For å lette bearbeiding etter intervjuet tar jeg lydopptak av samtalen. Samtalen vil ikke være tilgjengelige for andre enn meg, og den blir behandlet i tråd med de prinsipper og retningslinjer som gjelder for god forskningsetikk. Alt materiale som innhentes i prosjektet vil anonymiseres, og alle personopplysninger vil slettes ved prosjektslutt (juni 2014). Funnene i prosjektet blir presentert i min masteroppgave, som skal leveres i juni 2014. Deretter vil oppgaven være tilgjengelig ved NTNUs bibliotek.

Har du noen spørsmål angående intervjuet?

### 2. Intervjuguide til informantene

#### 2.1 Bakgrunns spørsmål:

1. Kjønn?
2. Alder?
3. Hvilken nasjonalitet har du?
4. Hvilke språk behersker du?
5. Utdanning og arbeid:
  - a. Hvilken utdanning har du?
  - b. Hvilken jobb har du nå?
  - c. Hvilken stilling har du nå?
  - d. Hvor lenge har du jobbet i bedriften?
  - e. Hvorfor valgte du å ta arbeid i Norge?

#### 2.2 Hoveddel:

##### 1. I min undersøkelse lurer jeg på hvilke faktorer som har betydning for inkludering av høyt utdannede innvandrere på arbeidsplassen?

- hva tenker du om det?
- hva legger du i begrepet inkludering?
- hva skal skje at man si det noen er inkludert?

##### 2. Hvordan opplever du arbeidsmiljøet?

- hvordan opplever du arbeidsmiljøet her?
- kan du fortelle litt om hvordan det er å jobbe i lag med nordmenn?
- hvordan er det å gå på jobb sammenlignet med å gå på jobb i hjemlandet?
- utfordringer og behov som arbeidsinnvandrere møter når man jobber i Norge?
- hvordan tror du andre kolleger med innvandrere bakgrunn opplever inkludering?
- opplever du å være en del av arbeidsplassen?
- hva har du selv gjort for å bli inkludert på arbeidsplassen?
- har du opplevd situasjoner hvor du trengte hjelp eller råd fra dine kolleger eller ledelse?
- kan du gi eksempler du fikk?
- når du er på jobb, hvem tilbringer du mest tid i lag med (utlendinger, landsmenn, nordmenn)? hvorfor?
- kan du nevne noen situasjoner/hendelser, hvor du følte deg inkludert?

### **3. Hvilken betydning har språket for inkludering på arbeidsplassen?**

- hvilket språk kommuniser du med på arbeidsplassen?
- hva synes du om norsk språk?
- har du noen gang opplevde at språk kan hindre deg til å kommunisere?( misforståelser)
- hvor viktig tror du at språk er i forhold til å bli inkludert på arbeidsplassen?
- hva gjøres på arbeidsplassen i forhold til å bidra til at utenlandske kolleger lærer norsk? har du gjort noe selv?

### **4. Avslutning: Oppsumere hovedpunktene, er det noe mer som du ønsker å fortelle?**

## Vedlegg 2

### Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS

NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Astrid Margrethe Sølberg  
Institutt for voksnes læring og rådgivningsvitenskap NTNU

7491 TRONDHEIM

Vår dato: 11.02.2014

Vår ref: 37393 / 3 / HIT

Deres dato:

Deres ref:

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

#### TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 30.01.2014. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>37393</i>	<i>Integrering og inkludering av høyt utdannende innvandrere på arbeidsplassen</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Astrid Margrethe Sølberg</i>
<i>Student</i>	<i>Armin Mayahiahmadi</i>

Etter gjennomgang av opplysninger gitt i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon, finner vi at prosjektet ikke medfører meldeplikt eller konsesjonsplikt etter personopplysningslovens §§ 31 og 33.

Dersom prosjektopplegget endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for vår vurdering, skal prosjektet meldes på nytt. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>.

Vedlagt følger vår begrunnelse for hvorfor prosjektet ikke er meldepliktig.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Hildur Thorarensen

Kontaktperson: Hildur Thorarensen tlf: 55 58 26 54

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Armin Mayahiahmadi arminm@stud.ntnu.no

*Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.*

*Avdelingskontorer / District Offices*

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no  
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kjere.svarvol@vbl.ntnu.no  
TROMSØ: NSD, SVT, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmsa@svt.ntnu.no

## Personvernombudet for forskning



### Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 37393

Personvernombudet kan ikke se at det i prosjektet behandles personopplysninger med elektroniske hjelpemidler, eller at det opprettes manuelt personregister som inneholder sensitive personopplysninger. Prosjektet vil dermed ikke omfattes av meldeplikten etter personopplysningsloven.

Personvernombudet legger til grunn at man ved transkripsjon av intervjuer eller annen overføring av data til en datamaskin, ikke registrerer opplysninger som gjør det mulig å identifisere enkeltpersoner, verken direkte eller indirekte. Alle opplysninger som behandles elektronisk i forbindelse med prosjektet må være anonyme. Med anonyme opplysninger forstås opplysninger som ikke på noe vis kan identifisere enkeltpersoner i et datamateriale, verken direkte gjennom navn eller personnummer, indirekte gjennom bakgrunnsvariabler (f.eks. kjønn, alder, arbeidsplass) eller gjennom navneliste/koblingsnøkkel eller krypteringsformel og kode.