

Andreas Bårdli

## Fra barnelege til barnehageassistent

Identitetsforhandlinger i høyt utdannende  
innvandreres møte med det norske arbeidsliv

Masteroppgave i sosiologi  
Veileder: Jakob Stachowski  
Juli 2023



Andreas Bårdli

# **Fra barnelege til barnehageassistent**

Identitetsforhandlinger i høyt utdannende  
innvandreres møte med det norske arbeidsliv

Masteroppgave i sosiologi  
Veileder: Jakub Stachowski  
Juli 2023

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap  
Institutt for sosiologi og statsvitenskap



Kunnskap for en bedre verden





## **Sammendrag**

Denne masteroppgavens omhandler hvordan høyt utdannende innvandrere forhandler om sin profesjonelle yrkesidentitet i møte med det norske arbeidslivet. En stor andel av innvandrere i Norge med høyere utdanning fra hjemlandet, arbeider i yrker med lavere krav til utdanning. Som vil si at mange av innvandrerne i Norge i dag arbeider i yrker de overkvalifisert for. Denne kvalitative studien er inspirert av elementer fra grounded theory og narrativ analyse, og baseres på dybdeintervjuer av ni innvandrere med høyere utdanning og arbeidserfaring fra sine respektive hjemland. Oppgavens teoretiske rammeverk består i all hovedsak av identitetsteori (Jenkins, 2008; Giddens, 2002) og anerkjennelsesteori (Fraser & Honneth, 2003; Sennett, 2003). Oppgavens analyse er inndelt i temaer som søker å svare på oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål. Disse er (1) forventinger deltagerne hadde til det norske arbeidsliv, (2) opplevelser de har hatt på det norske arbeidsmarkedet, (3) håndteringen av egen situasjon på arbeidsarkedet og (4) egne opplevelser av identitet og sosial status på det norske arbeidsmarkedet. Oppgavens diskusjon bygger på det teoretiske rammeverket i sammenheng med analysens empiriske funn. Hvor jeg diskuterer empirien mot teorien, i et forsøk på å teoretisere rundt det jeg kaller for individualiserte identiteter og uforenlige referanserammer.

## **Abstract**

This master's thesis deals with how highly educated immigrants negotiate their professional identity in the face of Norwegian working life. A large proportion of immigrants in Norway with higher education from their home country work in professions with lower requirements for education. Which means that many of the immigrants in Norway today work in professions for which they are overqualified. The qualitative study is inspired by elements from grounded theory and narrative analysis, and is based on in-depth interviews with nine immigrants with higher education and work experience from their respective home countries. The theoretical framework of the study mainly consists of identity theory (Jenkins, 2008; Giddens, 2002) and recognition theory (Fraser & Honneth, 2003; Sennett, 2003). The assignment's analysis is divided into themes that seek to answer the assignment's issue and research questions. These are (1) expectations the participants had of Norwegian working life, (2) experiences they have had on the Norwegian labor market, (3) handling of their own situation on the labor market and (4) own experiences of identity and social status on the Norwegian labor market. The paper's discussion is based on the theoretical framework in conjunction with the empirical findings of the analysis. Where I discuss the empirical versus the theory, in an attempt to theorize what I call individualized identities and incompatible frames of reference.

## **Forord**

Det er med blandede følelser jeg legger siste hånd på verket, som er min masteroppgave i sosiologi. Etter fem år med studier i Trondheim, har jeg lært og opplevd masse. Jeg sitter igjen med mange gode minner, venner og ikke minst mye ny kunnskap. Studenttilværelsen har vært en berg og dalbane. Fra fadderuker og studentfester, til eksamensstress og dårlig råd, men jeg ville ikke vært noe foruten.

Jeg vil gjerne starte med å takke alle deltagerne i denne studien, uten dere hadde det ikke blitt noen oppgave. Takk for at dere stilte opp til intervju for å snakke om et tema som for noen kan oppleves sårt og vanskelig. Jeg vil også rekke en stor takk til Jakub, min veileder for dette prosjektet. Takk for gode innspill, drøftinger og gjennomlesninger. Takk for muligheten jeg har fått for å være med forskningsgruppa Mobilitet og Migrasjon ved ISS, hvor jeg også har fått veldig gode innspill.

Magnus, Aleksander og Bjørnar fortjener også en takk i dette prosjektet. Det har vært mange timer med pils og gode diskusjoner. Dere har bidratt til gode innspill faglig, men ikke minst vært en god avkobling i en stressende hverdag. En spesiell takk rettes også til samboeren min Heidi. Takk for at du i utallige timer og utsettelse av oppgaven, har hørt på og overlevd min syting og klaging over tilværelsen som masterstudent. Uten deg hadde veien vært mye tyngre enn den har vært.

Jeg er utrolig takknemlig for at jeg har fått gjennomføre et masterstudium på NTNU. Når jeg nå leverer denne oppgaven og legger studenttilværelsen bak meg, ser jeg frem til å starte med nye utfordringer i arbeidslivet. Jeg håper den kunnskapen og erfaringen jeg har opparbeidet meg over de siste fem årene, og ikke minst denne oppgaven kan legge grunnlaget for et godt og langt arbeidsliv.

**Andreas Bårdli**

Trondheim, 11/7-2023



# Innhold

1.0 Innledning.....	7
1.1 Hvem er innvanderne og hva er høyere utdanning .....	7
1.2 Oppgavens aktualisering.....	9
1.3 Problemstilling.....	10
1.4 Oppgavens struktur.....	11
2.0 Teori .....	12
2.1 Tidligere forskning .....	12
2.1.1 Mismatch i utdanning og yrke .....	12
2.1.2 Doble referanserammer og profesjonell degradering.....	13
2.1.3 Diskriminering på arbeidsmarkedet .....	15
2.3 Teoretisk rammeverk.....	15
2.3.1 Sosial identitet.....	16
2.3.2 Selv-identitet og individualisering.....	18
2.3.4 Anerkjennelsesteori.....	19
3.0 Metode.....	23
3.1 Valg og begrunnelse av metode.....	23
3.2 Oppgavens datagrunnlag .....	25
3.2.1 Utvalgsriterier .....	25
3.2.2 Deltakere .....	26
3.2.3 Rekruttering .....	26
3.2.4 Gjennomføring av intervjuene .....	27
3.3 Forskningsetiske betraktninger.....	29
3.4 Dataprogram i kvalitativ forskning.....	30
3.5 Kvalitetsriterier i kvalitative studier .....	30
4.0 Analysekapitel.....	33
4.1 Forventninger til det norske arbeidsliv .....	33
4.2 Opplevelser av egen situasjon – møte med norsk arbeidsliv .....	35
4.2.1 Språk .....	35
4.2.2 Opplevd Diskriminering .....	38
4.2.3 Opplevelse av overkvalifisering og mangel på erfaring .....	42
4.3 Håndtering av egen situasjon.....	44
4.3.1 Norskkurs, språkcafe.....	44
4.3.2 Frivillighet.....	45
4.3.3 Tar saken i egne hender .....	46

4.4 Deltagernes opplevelser av identitet og sosial status.....	49
4.4.1 Arbeid og sosial status .....	51
5.0 Diskusjon - identitetsforhandling og anerkjennelse av egen situasjon .....	54
5.1 Sosiale identitetsforhandlinger .....	54
5.2 Individualiserte identiteter .....	56
5.3 Doble eller uforenlige referanserammer .....	57
5.4 Anerkjennelse og rettferdiggjøring av egen situasjon .....	58
6.0 Avslutning .....	61
6.1 Avsluttende bemerkninger.....	63
Litteraturliste .....	64
Vedlegg .....	68
Vedlegg 1: Samtykkeerklæring .....	68
Vedlegg 2: NSD godkjenning.....	71
Vedlegg 3: Intervjuguide .....	73

## 1.0 Innledning

*"Jeg har studert så mye! Jeg har jobbet i forskjellige avdelinger i helse, og på sykehus. Jeg har jobbet på kontoret på universitetet fordi jeg er lærer også. Jeg underviste på universitetet i hjemlandet. Og oppgavene mine i barnehagen nå er veldig lett. Jeg elsker å være med barn, men jeg bruker ikke utdanningen min, skjønner du?" (Maria, barnehageassistent)*

Dette er et utdrag fra et intervju med en tidligere barnelege fra et sør amerikansk land, med tolv års utdanning og 20 års arbeidserfaring fra hjemlandet innen sitt fagfelt. Maria kommer fra et land hvor hennes yrke og status er høyt anerkjent og respektert i samfunnet. Hun hadde god lønn som gjenspeilet tiden og innsatsen hun har lagt ned for å arbeide med drømmen hun har hatt siden hun var barn. I tillegg trivdes hun med jobben hun hadde, og følte at jobben hun gjorde var meningsfull, både for seg selv og barna hun møtte på sykehuset. Etter mannen mistet jobben i hjemlandet og valgte å flytte til Norge på grunn av jobbmuligheter, måtte Maria velge mellom karriere i hjemlandet eller familien i Norge. Hun valgte å følge etter familien til Norge, og dermed flytte fra sin karriere og status. Maria jobber nå som barnehageassistent i Norge.

Tematikken i denne oppgaven omhandler hvordan høyt utdannende innvandrere møter det norske arbeidslivet, og utdraget over viser til kjernen av oppgaven. Nemlig hvordan innvandrernes erfaring, utdanning og status som markører for deres identitet, endres i møte med det norske arbeidslivet. Mange innvandrere kommer til Norge med en høy utdanning og relevant arbeidserfaring fra sine hjemland, og møte med det norske arbeidsmarkedet er ofte utfordrende (Fossland & Aure, 2011). I møte med et nytt språk, nye normer og et arbeidsmarked som i liten grad anerkjenner deres formelle kompetanse, endres deres forventninger om å få bruke den kompetansen de besitter.

### 1.1 Hvem er innvandrerne og hva er høyere utdanning

I oppgaven definerer jeg innvandrere etter Statistisk Sentralbyrås (SSB) definisjon av begrepet. SSB definerer innvandrere som "*personer født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre og fire utenlandsfødte besteforeldre*" (Sandnes, 2017, s.16). Innvandrer er en beskrivende samlebetegnelse, uavhengig av oppholdsgrunnlag og innvandringsgrunn. Innvandringsgrunn blir av SSB inndelt i fire forskjellige kategorier: (1) Innvandrere som

kommer for å arbeide (arbeidsinnvandrere), (2) de som kommer for å studere (utdanningsinnvandrere), (3) De som kommer for beskyttelse (flyktninger) og (4) de som forenes med sine familier (familiegjenforente) (Sandnes, 2017). I oppgaven er flyktninger, utdanningsinnvandrere og familiegjenforente representert i utvalget og det er disse jeg refererer til med innvandrere.

Et sentralt begrep som blir anvendt i denne oppgaven er høyere utdanning. Alle deltagerne i studien har fra sine utvandringsland det som anses som høyere utdanning. Som et resultat av Bologna-prosessen fra 1999 ble Norge i 2010, sammen med 47 europeiske lands sentrale utdanningsorganisasjoner, innlemmet i ordningen European Higher Education Area (EHEA). Vedtaket omhandler at medlemslandenes systemer og kvalifikasjoner for utdanning skal reformeres. Målet er ikke en felles utdanningspolitikk, men et system som gjør landenes systemer for utdanning sammenlignbare. Som dermed skal gjøre flyten av ansatte og studenter lettere mellom medlemslandene. Det ble innført en sammenlignbar gradsstruktur med tre nivåer. Som i utgangspunktet er en treårig bachelorgrad, en toårig mastergrad og en treårig doktorgrad (Regjeringen, 2020-2021). Som medlemsland av EHEA er med andre ord det som anses som høyere utdanning i Norge en treårig bachelorgrad på universitetsnivå eller høyere.

I perspektiv av denne oppgavens utvalg av deltagere, hadde det vært enkelt å forholde seg til høyere utdanning i kontekst av EHEA dersom alle studiens deltagere kom fra land som er innlemmet i denne ordningen. SSB har utarbeidet en standard for innvandrerguppering, i den hensikt å gruppere den bosatte befolkningen. Denne grupperingen er delt i landgruppe 1-3, hvor landgruppe 1 omfatter EU-land fra Vest Europa samt Canada, USA, Australia og New Zealand. Landgruppe 2 består av EU-landene fra Sentral og Øst-Europa. Landgruppe 3 består av resten av verden (Dzamarija, 2019; NOU 2022:18, s37). Alle deltagernes utdanninger havner utenfor EHEA, da alle havner i landgruppe 3. Tatt i betraktning dette, har jeg valgt å sette parametere for høyere utdanning på om man har en godkjent bachelor eller mastergrad eller høyere fra sitt eget hjemland og at dette er godkjent i NOKUT (nasjonalt organ for kvalitet i utdanninga). NOKUT er et statlig forvaltningsorgan under kunnskapsdepartementet, og som har oppgave å sikre kvalitet i utdanning ved sammenlignende utdanningsløp fra internasjonale studier og utdanninger mot norske standarder (Nokut, 2023). Alle deltagere i denne studien faller inn under kategorien høyt utdannet, da de har NOKUT-godkjent høyere utdanning. Jeg kommer tilbake til utvalgskriterier og deltagerens utdanninger senere i metodekapittelet under.

Overkvalifisering i arbeid og jobber med lavere krav til utdanning er også relevant for oppgaven. I Norge anses det å være lavt utdannet at man har en utdanning som tilsvarer grunnskolen som høyeste utdanning (SSB, 2018). Arbeid som inngår under det en kan kalle lavere krav til utdanning er typiske yrker som handel, reiseliv, restauranter, transport, fabrikker osv. Dette er yrker som ikke har *krav* til høyere utdanning (Edelmann & Villund, 2022). Disse vil jeg for enkelheten skyld kalle ikke utdanningsrelevante jobber/arbeid videre i oppgaven. Da det er i disse yrkene de fleste deltagerne i oppgaven, havner under.

Dette står i motsetning til yrker med krav til høyere utdanning. Typiske yrker som offentlig administrasjon, helse, ingeniørfag, advokater osv. Dette er yrker deltagerne har erfaring med fra sitt hjemland, og vil derfor videre i denne oppgaven kalles utdanningsrelatert arbeid. Hvor deres erfaringer fra hjemlandet representerer referansen om de overkvalifisert for jobben de har i Norge.

## **1.2 Oppgavens aktualisering**

Ifølge tall fra SSB, jobbet i 2021, 73 000 innvandrere med høyere utdanning i yrker med lavere krav til utdanning. Det gir en andel overkvalifiserte innvandrere på 40 prosent i 2021. For å sette dette i perspektiv, ligger andelen overkvalifiserte for befolkningen ellers på 14 prosent (Edelmann & Villund, 2022). Norske offentlige utredningsrapporter peker også på at innvandreres kvalifikasjoner ikke blir godt nok utnyttet i det norske arbeidsmarkedet, og sikter til at overkvalifisering blant innvandrere er tre ganger som høy som befolkningen ellers (NOU 2022:18, s182). Dette fenomenet belyser potensielle samfunnsproblem. Det peker på en utfordring for det norske samfunn fordi Norge kjennetegnes som et land som er i særskilt behov for høy faglig kompetanse, i både privat og offentlig sektor (Fossland og Aure, 2011). Dermed er det mye god kompetanse som blir neglisjert og tilsidesatt på grunn av firkantede krav og kvalifikasjonsordninger. Samtidig peker blant annet Przybyszewska (2020) på hvordan høyt kvalifiserte og utdannende innvandrers mentale helse påvirkes sterkt negativt, når de havner i yrker som er under deres kvalifikasjonsnivå. Det er med andre ord flere dimensjoner av utfordringer som bunner ut av samme tema. Der det er de subjektive opplevelsene til innvandlerne som ville være grunnlaget for denne oppgaven.

I tillegg til et dagsaktuelt samfunnsproblem har jeg en personlig motivasjon for prosjektets tema. Jeg har i over to år jobbet frivillig som karriereveileder og kursholder i Caritas

Trondheim, en ideell organisasjon som tilbyr kurs, veiledning og aktiviteter for innvandrere i Trondheim. Gjennom mitt arbeid i Caritas har jeg møtt, kurset og veiledet innvandrere fra en rekke forskjellige land verden over, fra sudanske bønder til syriske kirurger. Den gruppen jeg har fattet mest interesse for, er innvandrerne med høy utdanning og relevant arbeidserfaring fra hjemlandet. Jeg har sett og opplevd deres utfordringer på det norske arbeidsmarkedet. Både fortvilsenen av å ikke få arbeide med det de er utdannet til, samt fortvilelsen av å ikke arbeide overhode. Gjennom denne erfaringen har jeg observert hvordan høyt utdannende innvandrere håndterer sitt møte med det norske arbeidsmarkedet og hvordan deres profesjonelle identitet blir utfordret gjennom arbeid som ikke er relevant for deres utdanning.

### **1.3 Problemstilling**

På bakgrunn av den inneledende aktualiseringen av tematikken, har jeg til hensikt å studere hvordan de høyt utdannende innvandrerne forhandler om sin profesjonelle identitet på et nytt arbeidsmarkedet. Hvor anerkjennelse av deres kompetanse og erfaring stadig blir utfordret. Jeg har derfor formulert oppgavens problemstilling følgende:

*Hvordan forhandler høyt utdannede innvandrere sin profesjonelle yrkesidentitet i kontekst av det norske arbeidsliv?*

For å besvare problemstillingen har jeg gjennomført ni kvalitative dybdeintervjuer med høyt utdannede innvandrere, med relevant arbeidserfaring fra deres hjemland. I forlengelse av oppgavens problemstilling er det en rekke forskningsspørsmål som er av relevans for oppbyggingen av analysen, samt besvarelsen av problemstillingen. Disse er:

- *Hvilke forventninger hadde de før de kom til Norge?*
- *Hvordan opplever de det norske arbeidsmarkedet?*
- *Hvordan håndterer de sin situasjon på det norske arbeidsmarkedet?*

Forskningsspørsmålene er et resultat av metodearbeidet, og gjenspeiler temaer som går igjen i det empiriske materialet. Det er disse temaene som legger grunnlag for oppgavens funn, samt ligger til grunn for besvarelsen av problemstillingen.

## 1.4 Oppgavens struktur

Oppgavens struktur i forlengelse av innledningen, vil først ta for seg et teoretisk rammeverk, hvor jeg skal gjennomgå relevant tidligere forskning. Deretter vil jeg presentere oppgavens teoretiske grunnlag, hvor henholdsvis Jenkins (2008) og Giddens (1996) identitetsteori står mest sentralt. Fraser (2003), Honneth (2003;1996) og Sennett's (2003) teoretisering vedrørende anerkjennelse står også sentralt i det teoretiske rammeverket. Etter dette vil jeg presentere oppgavens empiri i analysen, hvor temaene forventinger, opplevelser og håndtering av egen situasjon på arbeidsmarkedet ligger til grunn for å svare på oppgavens problemstilling. Videre vil studiens empiri med utgangspunkt i forskningsspørsmålene over, satt i perspektiv av det teoretiske rammeverket være utgangspunktet for oppgavens diskusjon. Her vil jeg diskutere oppgavens funn, med den hensikt å teoretisere det jeg velger å kalle for *individuelle identiter og uforenelige referanserammer*. Disse begrepene er konstruert abduktivt ut fra tidligere forskning, teori og studiens empiri.

## 2.0 Teori

Jeg vil i dette kapittelet presentere oppgavens teoretiske rammeverk, samt gjennomgå relevant tidligere forskning på feltet. Først vil jeg presentere fem sentrale tema av den tidligere forskningen. Disse er (1) mismatch mellom kvalifikasjoner og arbeid, (2) utfordringer tilknyttet språk i innvandringsland, (3) profesjonell degradering, (4) diskriminering på arbeidsmarkedet og (5) doble referanserammer. I og med at denne oppgavens problemstilling omhandler hvordan innvandrere forhandler om sin profesjonelle yrkesidentitet, vil jeg legge mest vekt på identitetsteori basert på henholdsvis Jenkins [1996] (2008) og Giddens [1991] (2002). Beck og Beck-Gernseheim (2003) teoretisering vedrørende individualisering vil også bli vektlagt. Relevant for å belyse problemstillingen er også begrepet anerkjennelse, som jeg vil diskutere i den siste delen av teorikapittelet. Denne diskusjonen baserer jeg på bidrag fra Fraser (2003), Honneth (2003) og Sennett (2003).

### 2.1 Tidligere forskning

Som nevnt i innledningen er forskning på innvandring og arbeidsliv et stort felt i sosiologien. Det finnes bred forskning, både i norsk og internasjonal kontekst. Under vil jeg redegjøre for de mest sentrale temaene som er av relevans for denne oppgaven.

#### 2.1.1 Mismatch i utdanning og yrke

En av de mest fremtredende temaene som går igjen i litteraturen er mismatch eller misforhold på norsk. Når en snakker om mismatch i migrasjonssosiologien er dette teori som oftest omhandler hvordan humankapital i større eller mindre grad er overførbart fra et land til et annet, med spesielt fokus på arbeid og innpass på arbeidsmarkeder. Hvordan det er misforhold mellom å ha høy kompetanse og være høyt kvalifisert. Samt hvordan innvandrere ofte havner i et misforhold mellom den høye kvalifikasjonen de har fra hjemlandet og de lavere-status yrkene de får i immigrasjonslandet, såkalt habitus mismatch. (Wiborg, 2006; Csedő, 2008; Fossland & Aure, 2011; Kobberstad, 2020; Przybyszewska, 2020). En av de mest sentrale artiklene innen dette feltet er Csedős (2008) artikkel *Negotiating Skills in the Global City: Hungarian and Romanian Professionals and Graduates in London* (2008) om hvordan høyt utdannende ungarske og rumenske innvandrere møter det britiske arbeidsmarkedet. Artikkelen hovedtematikken omhandler distinksjon mellom "høy kompetanse" (highly-skilled) og "høyt kvalifisert" (highly-qualified). Hun argumenterer for at kompetanse i



arbeidsmarkedet i aller høyeste grad har et sosialt aspekt, som er særdeles viktig i konteksten av innvandring (Csedő, 2008).

Samtidig omhandler litteraturen det som omtales som mismatch i arbeid, hvor innvandrere har en tendens til å akseptere jobber som ikke står i samsvar med deres formelle kompetanse. På bakgrunn av at de over tid har et håp om å finne relevant arbeid (Landolt & Thieme, 2018). Andre studier tar for seg mekanismer som innvirker på innvandrernes mulighet for å skaffe seg relevant jobb i innvandringsland. Mismatchen omhandler i denne sammenheng om hvilke mekanismer og hvilke egenskaper som er anerkjent fra hjemlandet, i forhold til hva som er anerkjent i immigrasjonslandet (Chiswick & Miller, 2009; Fosslund & Aure, 2011). Fosslund og Aure (2011) skriver om det som er mest nærliggende denne oppgaven, det vil si hvorfor høyt utdannende innvandrere har problemer med å få seg relevant jobb, når det er et stort behov for høy faglig kompetanse i det norske arbeidslivet. Sentrale mekanismer som Fosslund og Aure (2011) beskriver, er språk, familiesituasjon, grunn til migrasjon og sosiale nettverks betydning for integrasjonen av innvandrere på det norske arbeidsmarkedet (Fosslund & Aure, 2011).

Et annet viktig aspekt tilknyttet oppgavens tema er tid, og tidsaspektet til innvandrere som skal ut i det norske arbeidslivet. Kobberstad (2020) skriver om hvordan høyt utdannede innvandrere forhandler og forholder seg til kvalifisering og arbeid. I denne studien presenterer hun to begrep som er svært sentrale. Disse begrepene kaller hun *ambisiøs* og *pragmatisk utålmodighet*. Studien omhandler hvordan innvandrere tar beslutninger om arbeid veid opp mot tiden det tar å godkjenne sin kompetanse gjennom norske kvalifiseringsorgan som NOKUT. Kobberstad (2020) problematiserer hvorfor mange innvandrere havner i yrker som de er overkvalifisert for, blant annet fordi de ikke har tid til å vente med kvalifisering av sin formelle kompetanse (Kobberstad, 2020).

### **2.1.2 Doble referanserammer og profesjonell degradering**

Blant andre sentrale temaer som er hyppig beskrevet i migrasjonslitteraturen finner en det som omtales som doble referanserammer (eng. dual frames of reference) og profesjonell degradering (eng. occupational/proffesional degradation). Doble referanserammer som begrep vil jeg fordype ytterligere da det er av stor relevans for analysen og diskusjonen senere i oppgaven.

Begrepet er utviklet av Michael Piore (1979) og stammer fra hans forskning om arbeidsinnvandrere til USA på slutten av 70-tallet. Piore (1979) viser til hvordan migranter i immigrasjonslandet ofte er villig til å ta lavere status jobber med dårlig lønns og arbeidsvilkår, fordi de har hjemlandet som sitt sammenligningsgrunnlag (Piore, 1979). Det er verdt å merke seg at doble referanserammer som beskrevet av Piore (1979) kan ses i likhet med Korbøls (1977; 2022) ide om *marginale sammenligningsgrunnlag*, som hun presenterte noen år før. Med marginale sammenligningsgrunnlag sikter Korbøl (1977; 2022) til grupper og folk som det er naturlig å sammenligne seg med, og som har det verre enn en selv. Ved for eksempel folk som ikke har fått opphold eller arbeidstillatelse i landet de kommer til, eller folk som lever i fattigdom i hjemlandet. Dette sammenligningsgrunnlaget mellom egen og andres liv og skjebne, kan over en midlertidig periode fungere som for trygghet eller følelse av makt i en situasjon ved plutselig statusfall, eller profesjonell degradering (Korbøl, 1977; Korbøl & Midtbøen, 2022).

Forskningen som omfatter doble referanserammer tar for seg hvorfor migranter godtar blant annet lønnsvilkår i landene de kommer til. Fordi referanserammene de har fra hjemlandet er enda dårligere enn innvandringslandene. Som for eksempel øst europeiske lønnsrammer sammenlignet med norske (Rye, & Andrzejewska, 2010). Det blir også brukt i forskning som innebærer hvordan innvandrere godtar ulike forhold, i påvente av oppholdstillatelser. Der de er villige til å godta dårligere arbeidsvilkår og dårligere lønn for å få permanent opphold i innvandringslandet (Könönen, 2019). Det er viktig å påpeke at referanserammene ikke bare innvirker på lønn, men også boforhold og arbeidsrettigheter (Korbøl & Midtbøen, 2022). Felles for det meste av forskningen er at det er et begrep som i all hovedsak omhandler innvandrere med lavere status, altså at de er lavt utdannende eller ufaglærte, som kommer fra lavstatus-yrker fra hjemlandet. (Rye, & Andrzejewska, 2010; Könönen, 2019; Korbøl & Midtbøen, 2022). Dette kommer jeg tilbake til senere, da dette er av stor signifikans for oppgavens funn.

Profesjonell degradering kan ses i sammenheng med de doble referanserammene. I den form at det omhandler hvordan innvandrerne ofte havner i yrker med lav status i landet de kommer til. Forskjellen er at profesjonell degradering blir brukt i sammenhenger hvor innvandrerne har høy status og gode jobber fra hjemlandet, og må ta til takke med dårligere og ofte lavere lønnede jobber i landet de kommer til (Fernando & Patriotta, 2020; Przybyszewska). Under dette er blant annet identitetsprosesser og rettferdiggjøring av ny situasjon er ofte omtalt i litteraturen (Fernando & Patriotta, 2020). Przybyszewska (2020) er også sentral i forbindelse

med profesjonell degradering. Sentralt i hennes forskning er studien som omhandler hvordan polske høyere utdannende innvandrere opplever å jobbe yrker som er under deres kompetanse i Norge. Hvor den profesjonelle degraderingen fører til et stigma som kategoriserer de som lavt kvalifisert (eng. low-skilled), selv om de har høy formell kompetanse (Przybyszewska, 2020).

### **2.1.3 Diskriminering på arbeidsmarkedet**

Tidligere forskning har lagt vekt på flere perspektiver av diskriminering av innvandrere på arbeidsmarkedet. En av inngangene til denne typen forskning er innvandrernes egne opplevelser av diskriminering på arbeidsmarkedet. Disse studiene tar for seg hvordan innvandrere opplever, og forholder seg til diskrimineringen (Midtbøen & Rogstad, 2012; Midtbøen, 2015). Innen den kvalitative tilnærmingen til diskrimineringsforskning finnes det også forskning som viser hvordan arbeidsgivere forholder seg til innvandrere på det norske arbeidsmarkedet. Friberg og Midtbøen (2018) har blant annet studert hvordan visse etniske grupper i lav-status yrker, da henholdsvis hotel-bransjen og lakseindustrien, får merkelapper og "anerkjent kompetanse" hos norske arbeidsgivere basert på deres etniske tilhørighet (Friberg & Midtbøen, 2018). I artikkelen *Ethnicity as skill* (2018), belyser de hvordan etniske grupper blir hierarkisk anerkjent hos arbeidsgivere. Hvor de blant annet finner at innvandrere av skandinavisk opprinnelse blir mer verdsatt enn en for eksempel innvandrere fra Polen (Friberg & Midtbøen, 2018).

Det finnes også mye kvantitativ forskning, som viser til mer systematisk diskriminering av innvandrere på arbeidsmarkedet, blant annet gjennom survey og longitudinelle undersøkelser. Samt felteksperimenter og forsøk som viser at det er en betydelig forskjellsbehandling av norske og utenlandske arbeidssøkere på det norske arbeidsmarkedet (Midtbøen & Rogstad, 2012; Midtbøen, 2015; Midtbøen & Quillian, 2021)

## **2.3 Teoretisk rammeverk**

I tråd med problemstillingen, lener oppgavens teoretiske rammeverk, analysearbeid og diskusjon seg i stor grad på identitetsteori. Ser man på den Oxfords engelske ordboksdefinisjonen av identitet, er det to definisjoner som blir brukt for å beskrive identitet. Det første beskriver likhet av objekter, som i at objekt 1A er identisk 1A, men ikke 1B. Det andre beskriver identitet som noe som over tid har konsekvente og/eller kontinuerlige distinkte kjennetegn, som gir grunnlag for å forstå dens særpreg (Jenkins, 2008, s. 17) Uansett definisjon, er det to bakenforliggende kriterier som ligger til grunn for et objekt eller et

individets identitet, og det er at det foreligger enten *likhet* til noe, eller *forskjellighet* fra noe. Jenkins (2008) mener at identitet ikke bare *finnes* eller *er en ting*, men at identitet alltid må etableres. Med andre ord er å identifisere et nødvendig verb for å forstå begrepet identitet. I forlengelse av disse tekstbokdefinisjonene av identitet, mener Jenkins (2008) at identitet er å klassifisere objekter eller personer, samt noe en selv assosierer seg selv eller andre med (Jenkins, 2008, s.17).

### **2.3.1 Sosial identitet**

Alle identiteter er sosiale. Dette er kjernen og svært sentralt i Richard Jenkins (2008) forståelse av identitetsbegrepet. Jenkins (2008) argumenterer for identiteten må betraktes som et sosialt fenomen, ved at identitet er noe som sosialt konstrueres gjennom samhandling med andre. Jenkins (2008) skriver:

*"All human identities are, by definition, social identities. Identifying ourselves, or others, is a matter of meaning, and meaning always involves interaction: agreement and disagreement, convention and innovation, communication and negotiation".*

(Jenkins, 2008, s.17)

Med dette impliserer Jenkins (2008) at identitet skapes og gis mening gjennom kontinuerlig samhandling mellom mennesker i gitte kontekster. Nemlig at identitet kontekstuell og situasjonell, og hele tiden er i dynamisk endring gjennom aktørers samhandling (Jenkins, 2008).

Et videre argument i forlengelse av identitet som et sosialt fenomen, trekker Jenkins (2008) inn viktigheten av distinksjonen mellom den individuelle og den kollektive identiteten. Jenkins (2008) argumenterer for at individuell og kollektiv identitet ofte har blitt omtalt og forstått som to forskjellige fenomen, og relasjonen mellom individuell og kollektiv er ofte underkommunisert eller ansett som aksiomatisk. Altså som noe selvsynlig som ikke trenger å bevises eller belyses (Jenkins, 2008, s.37). Jenkins argumenter for at den unike individuelle og den delte kollektive identiteten kan bli forstått likt og satt i sammenheng ved at; (1) det kollektive og det individuelle er rutinemessig viklet inn i hverandre. (2) Individuell og kollektiv identitet eksisterer bare gjennom interaksjon. (3) Prosessen hvor det individuelle og det kollektive er produsert og reproduisert er analogt. (4) Teoretiseringen vedrørende identifikasjon må derfor legge like stor vekt på både det individuelle og kollektive elementene av identitet (Jenkins, 2008, s.38). Jeg tolker dette som et brudd med oppfatningen av at identitet er et resultat av forskjeller og likheter. Dermed heller er et resultat av forskjeller og

likheter i gjensidig innvirkning på hverandre, som også innebefatter det individuelle og kollektive aspektet.

For å forstå identitet mener Jenkins (2008), at en må forstå hvordan mennesker konstruerer og erfarer den livsverden de lever i. Sterkt influert av Erwing Goffman og til dels Anthony Giddens (2002), mener Jenkins (2008) at mennesker konstruerte verden best kan bli forstått gjennom tre ordner:

*Den individuelle orden* – som består av kroppsliggjorte individer og det som foregår i hodene deres. Hvor kroppsliggjort individuelle identiteter anses som sosiale, i den forstand at mening defineres og redefineres av selv og andre gjennom livet. Jenkins (2008) snakker om at individuelle identiteter har røtter fra de tidligste sosialiseringssprosessene. Hvor primære individuelle identiteter er kroppsliggjort gjennom menneskelighet, kjønn, etnisitet og slektskap. Disse primære identiteter er vanskelig å endre, men blir stadig tilegnet mening gjennom en sosial verden i stadig endring. Med andre ord kan en identifisere seg selv og bli identifisert gjennom sosiale konstruksjoner meninger om det kroppsliggjorte. (Jenkins, 2008, s.40-41)

*Samhandlingsorden* – som består av relasjoner og samhandling mellom individer. Denne ordenen omhandler i stor grad hvordan individers identiteter styres av hvordan en fremstår og hvordan en vil bli fremstått. Ikke bare identifiserer vi oss selv gjennom et personlig/selvbilde og ett offentlig bilde, men vi identifiserer andre og vi blir identifisert i retur. (Jenkins, 2008, s.42-43).

*Den institusjonelle orden* – som består av ulike mønstre og etablerte måter å gjøre ting på. Denne ordenen innebefatter mer kollektive identiteter. Hvor individer føler tilhørighet i grupper fordi de oppfatter at de har noe til felles, eller at de innser at de deler en lik situasjon med andre, og i den forstand definerer seg selv som medlemmer av et større kollektiv (Jenkins, 2008, s.44-46).

Gjennomgående i ordenene beskrevet over, beskriver Jenkins (2008) en intern-ekstern dialektikk. Han skriver:

*"Synthesis of (internal) self-definiation and the (external) definitions of oneself offerd by others... Offers a template for the basic model, which informs my whole argument, of the internal-external dialectic of identification as the process wherby all identites – indivudual and collective – are constituted". (Jenkins, 2008, s40)*

Jenkins (2008) argumenterer for at gjennom en indre og ytre dialektikk, da i møtetpunktet av de tre ordenene, at både individuelle og kollektive identiteter konstrueres og skapes. Denne dialektikken dreier seg altså om hvordan det forhandles mellom egenidentifisering (den indre) og tilskrivning av identitet fra andre (den ytre). Han påpeker også at identiteter ikke bare kan hevdes av individer, de må samtidig godtas av de sosiale omgivelsene, altså den tredje ordenen (Jenkins, 2008).

### **2.3.2 Selv-identitet og individualisering**

Et annet begrep som er av stor relevans for denne oppgaven er Anthony Giddens (2002) selv-identitet. For å forstå Giddens (2002) begrep, er det viktig å se på dette i kontekst av hans teori om modernitet, og hva han mener den moderne verden faktisk er. Refleksivitet er et begrep som er særdeles sentralt i Giddens (2002) forståelse av både det han anser som det sen-moderne, så vel som det som danner grunnlag for hans forståelse av identitet. Giddens (2002) skriver at modernitetens refleksivitet innebærer at ny kunnskap og viten rutinemessig dras inn i aktørers handlingsmønster, som kontinuerlig utfordrer og rekonstruerer de etablerte handlingsmønstrene (Giddens, 2002, s.278).

Det er dette som skiller det moderniteteten fra det tradisjonelle. Han mener at det moderne refleksive mennesket har tilegnet seg evnen til å sette seg selv utenfor etablerte handlingsmønstre, og evnen til å se seg selv utenfra i handlingssituasjoner. For deretter å reflektere over valgene en har, før en tar beslutninger. Dette kaller Giddens (2002) for menneskets selvrefleksivitet, som gjelder for hvordan mennesker forholder seg til eksterne faktorer, så vel som hvordan de forholder seg til seg selv og sine muligheter. Denne selvrefleksiviteten er det som danner grunnlaget for Giddens (2002) selv-identitet (Giddens, 2002, s.93-100). Sagt i korte ord, skriver Giddens at "*selv-identitet er et distinktiv moderne prosjekt, hvor individet refleksivt kan konstruere et personlig og individuelt narrativ som lar de forstå seg selv som i kontroll over deres egne liv og fremtider*" (Giddens i Jenkins, 2008, s.34). Med selv-identitet mener med andre ord Giddens (2002) at identitet omhandler menneskers særegne evne til å reflektere over egne liv, sine aspirasjoner og planlegge sine liv uavhengig av tidligere erfaringer. Dette kan en se i motsetningen den sosiale identiteten som beskrevet i delkapittelet over. I motsetning til Jenkins (2008), mener altså Giddens (2002), at selv identiteten ikke er et produkt av opplevde erfaringer og hendelser, eller et produkt av samfunnet rundt oss. Selv-identiteten er heller et resultat av hva et individ selv velger hva den vil reflektere over, hva individet selv jobber for å skape, opprettholde og utvikle for å skape sitt eget narrativ (Giddens, 2002).

I forlengelse av selv-identitet, er individualisering også et fruktbart begrep for oppgavens analyse og diskusjon. I likhet med Giddens (2002), mener Beck og Beck-Gernsheim (2001) at individualisering er et definerende trekk ved det moderne samfunnet. De beskriver individualiseringen i det moderne samfunnet som både frigjørende og utfordrende, ved at den har dype implikasjoner for hvordan individer forstår seg selv og deres plass i verden. Beck og Beck-Gernsheim (2001) beskriver individualisering som en kompleks prosess som er drevet av en rekke faktorer. Globalisering, teknologisk utvikling og sammenbruddet av tradisjonelle institusjoner som kirke og familie beskrives som fremdrivende faktorer for den økende individualiseringen. De hevder at disse endringene har ført til en situasjon der individer i økende grad står fritt til å velge sine egne livsveier og identiteter, men også står overfor mye usikkerhet og risiko (Beck & Beck-Gernsheim, 2001).

Beck og Beck-Gernsheim (2001) ser med andre ord på individualisering som et tveegget sverd. På den ene siden argumenterer de for at individualisering har potensial til å frigjøre individer fra begrensningene til tradisjonelle sosiale roller og forventninger. Imidlertid påpeker de også at individualisering kan være isolerende og fremmedgjørende, ettersom individer blir overlatt til å navigere i kompleksiteten i det moderne livet på egen hånd (Beck & Beck-Gernsheim, 2001).

#### **2.3.4 Anerkjennelsesteori**

Recognition, eller anerkjennelse på norsk er et begrep som kan være fruktbart i analysen av denne studien. Jeg vil i denne teoretiske gjennomgangen ta utgangspunkt i boken *Redistribution or Recognition, a political-philosophical exchange* (2003), en politisk debatt mellom Nancy Fraser og Axel Honneth. Hvor de debatterer hva som blant annet ligger begrepet anerkjennelse (Fraser & Honneth, 2003).

Fraser, kjent for sitt marxistiske vitenskapsperspektiv, argumenterer for at begrepet anerkjennelse må ses i sammenheng med rettferdighet. Hun skriver:

*"I propose to conceive recognition as a matter of justice. One should say, rather, that it is unjust that some individuals and groups are denied the status of full partners in social interaction simply as a consequence of institutionalized patterns of cultural value in whose construction they have not equally participated and which disparage their distinctive characteristics or the distinctive characteristics assigned to them"* (Fraser, i Fraser & Honneth, 2003, s.28-29)

Fraser (2003) mener at for å forstå anerkjennelse i forbindelse med rettferdighet, må en se det som en utfordring med sosial status. Med dette mener hun at en må se på de institusjonaliserte kulturelle mønstrene og strukturene i samfunnet, for å forstå de sosiale aktørenes relative standpunkt. Og det er når disse strukturene og mønstrene anser de sosiale aktørene som likemenn med like muligheter i det sosiale livet, at man får det Fraser (2003) kaller *reciprocal recognition* eller *status equality*, som jeg velger å kalle for gjensidig anerkjennelse, eller statuslikhet. (Fraser & Honneth, 2003, s.29). Det er når de institusjonaliserte kulturelle mønstrene og strukturene utgjør sosiale aktører mindreverdige, ekskluderte eller usynliggjorte Fraser (2003) presenterer kontrasten til denne gjensidige anerkjennelsen eller statuslikheten. Fraser (2003) kaller dette for *misrecognition* eller *status subordination*. Disse er vanskelig å oversette til norsk, men undertrykt eller mindreverdig status kan være nære oversettelser. Det er dette Fraser kaller *the status modell of recognition*, som jeg velger å oversette til modellen om sosial status som anerkjennelse (Fraser & Honneth, 2003, s.29). Med andre ord bruker Fraser (2003) anerkjennelse i et systemisk eller strukturelt perspektiv, med spesielt vekt på de sosiale strukturenes innvirkning på aktørene og aktørenes *status* i den sosiale verden. Hvor aktørens mulighet til ta del i samfunnet som likeverdig eller mindreverdig ligger til grunn i modellen om sosial status som anerkjennelse (Huttunen, 2007). Som igjen gjenspeiler Fraser's marxistiske perspektiv.

I motsetning til Fraser, argumenterer Axel Honneth (1996; 2003) for at anerkjennelse må ses i sammenheng med selv-realisasjon (eng. *self-realization*). Honneth (2003) argumenterer for at anerkjennelse er viktig for menneskers oppfattelse av selvverd og ligger til grunn for individers personlige identitet. Han skriver:

*"For, as we have seen, in modern society the conditions for individual self-realization are only socially secured when subjects can experience intersubjective recognition not only of their personal autonomy, but of their specific needs and particular capacities as well".* (Honneth, i Fraser & Honneth, 2003, s.198).

Med andre ord mener Honneth (2003), at individers selv-realisering er fullkommen når de er anerkjent og verdsatt som likemenn i den delte sosiale verden. Honneth (1996; 2003) beskriver i flere stadier det han kaller *components/forms of recognition*, som ligger til grunn for hans betydning av begrepet, og som må oppfylles for å oppnå denne intersubjektive anerkjennelsen. Honneth (1996) beskriver disse formene for anerkjennelse som, (1) primære relasjoner- kjærlighet og vennskap, (2) rettsforhold – rettigheter og (3) verdifelleskap - solidaritet. (Honneth, 1996; Fraser & Honneth, 2003; Huttunen, 2007). Anerkjennelse i de



primære relasjonene er den anerkjennelsen mennesker får fra de som står den nærmest, som familie og venner. Honneth (1996) argumenterer for at dette stadiet er essensielt for menneskers utvikling av selv-verd og følelsen av å anerkjennes (Honneth, 1996). Det andre stadiet, anerkjennelse av rettigheter, omhandler den anerkjennelsen mennesker får av samfunnet som helhet. Dette stadiet omhandler anerkjennelsen av menneskers rettslige rettigheter, så vel som anerkjennelse av mennesker sosiale og kulturelle identiteter. Honneth (1996; 2003) mener at denne formen for anerkjennelse er nødvendige for at individer skal føle at de er en del av samfunnet de lever i, og for at de skal ha muligheten til å aktivt delta i det offentlige og sosiale livet (Honneth, 1996). Den tredje formen for anerkjennelse, solidaritet, mener Honneth (1996) er anerkjennelsen vi får fra andre som deler våre verdier og mål. Dette inkluderer anerkjennelse fra sosiale og politiske bevegelser som jobber for å fremme sosial rettferdighet og likestilling. Honneth (1996) hevder at denne formen for anerkjennelse er avgjørende for at individer skal føle at de er en del av et større fellesskap og for å kunne jobbe mot felles mål (Honneth, 1996; 2003).

Honneth (2003) problematiserer også noe han kaller for kulturelle identiteter, som er av betydning for anerkjennelse. Honneth (2003) argumenterer for at kulturelle identiteter er et viktig aspekt ved både de individuelle og de kollektive identitetene. De kan være sosiale markører som rase, etnisitet, nasjonalitet, religion og andre kulturelle kjennetegn som er viktige for både individene og samfunnet for øvrig. Dette kan ha en betydelig innvirkning på hvordan vi ser på oss selv og hvordan vi blir sett av andre. For eksempel kan noen som identifiserer seg sterkt med sin etniske eller nasjonale identitet føle en følelse av stolthet og tilhørighet når de blir anerkjent og verdsatt for denne identiteten. På den annen side, hvis noens kulturelle identitet ikke blir anerkjent eller aktivt devaluert, kan de føle seg ekskludert eller marginalisert fra samfunnet. Honneth (2003) mener at anerkjennelse av kulturelle identiteter, i likhet med de tre stadiene for anerkjennelse, er av sterk nødvendighet for at individer skal føle at de hører hjemme i samfunnet og føle at de kan delta fullt i det den sosiale verden (Honneth, 2003).

Richard Sennett (2003) belyser andre aspekter ved begrepet anerkjennelse. I likhet med Honneth (1996; 2003), mener han at anerkjennelse er et grunnleggende menneskelig behov som er av stor relevans for at individer skal føle seg verdsatt og respektert for å føle en tilknytning til storsamfunnet. Samt når anerkjennelsen uteblir eller aktivt devaluert, kan individer føle seg ekskludert og marginalisert. Sennett (2003) mener at anerkjennelse ikke bare handler om å bli sett eller anerkjent av andre, men om å bli verdsatt for sine unike

talenter, ferdigheter og bidrag. Han argumenterer for at anerkjennelse er spesielt viktig i en verden der ulikhet og sosial splittelse er gjennomgripende, da det kan bidra til å bygge bro mellom ulike grupper og fremme større forståelse og empati og bidra til å skape et merrettferdig samfunn. Samlet sett ser Sennett (2003) anerkjennelse som en nøkkelkomponent i våre sosiale og moralske liv, så vel som et rettferdig samfunn (Sennet 2003).

## 3.0 Metode

Jeg skal i dette kapittelet gjennomgå oppgavens metodiske aspekter og de metodiske valgene jeg har tatt underveis. Først vil jeg gjennomgå begrunnelsen for valg av metode, for deretter å presentere oppgavens datagrunnlag. Da med spesielt vekt på kriterier for deltakere, rekruttering, gjennomføring og etiske betraktninger som anonymisering av de ni intervjuene. Videre vil jeg gå i dybden på hvordan analysen er gjennomført med utgangspunkt i elementer fra grounded theory og narrativ analyse. Samt redegjørelse for hvordan jeg har arbeidet med analysen ved hjelp av dataprogrammet HyperResearch. Avslutningsvis i dette kapittelet vil jeg også drøfte hvordan de metodiske valgene som kontinuerlig er blitt tatt og endret, innvirker på studiens gyldighet og pålitelighet.

### 3.1 Valg og begrunnelse av metode

Det er selvskrevent at valg av metode i all hovedsak styres av en oppgaves problemstilling. Hva en ønsker å finne svar på legger føringer for hvilken metode som er mest hensiktsmessig. I tråd med oppgavens problemstilling ønsker jeg med min studie å finne svar på hvordan immigranter forhandler om sin profesjonelle yrkesidentitet, gjennom å belyse (1) hvilke forventninger de har til, (2) hvordan de opplever og (3) hvordan de håndterer møte med det norske arbeidslivet.

Intervju brukes som oftest i settinger hvor man er interessert i informantenes subjektive kunnskap, meninger, holdninger og erfaringer av ulike sosiale fenomen som studeres (Tjora, 2017; Hammersley, 2017). Som allerede etablert ønsker jeg å studere hvordan innvanderens *opplevelser og erfaringer* med det norske arbeidslivet innvirker på identitetsprosesser. Som gir denne studien en empirisk-fenomenologisk vitenskapsteoretisk forankring, hvor forskerens vitenskapelige fortolkning er forankret meningene og opplevelsene til informantene (Aspers, 2009; Solhberg og Solhberg, 2014). Med andre ord peker fenomenologien på en interesse for å forstå sosiale fenomener fra aktørenes egne perspektiver og beskrive verden slik den oppfattes av informantene (Kvale & Brinkmann, 2009). Disse opplevelsene vil jeg argumentere for at kommer godt til syne gjennom dybdeintervjuer.

Det finnes også andre betraktninger som ligger til grunn for oppgavens metode. Tjora (2017) skriver at datagenering i kvalitative metoder må kunne "*frembringe mest mulig relevant og pålitelig informasjon uten unødig bruk av forskerens og deltagerens tid og ressurser*" (Tjora, 2017, s.17). Dybdeintervjuer er det en god måte å innhente informasjon om informantenes

tanker og meninger. Hvor man hele tiden kan styre samtalen og spørsmålene i den retningen man mener er mest hensiktsmessig for å uthente informasjon om det man ønsker (Roulston, 2010; Hammersley, 2017).

Elementer fra grounded theory og narrativ analyse er spesielt fremtredende i denne studiens analyse. I tråd med studiens fenomenologiske vitenskapsteoretiske forankring, er en narrativ tilnærming særdeles godt egnet til å analysere opplevelser og erfaringer (Franzosi, 1998; Eastmond, 2007). Narrativ analyse er hyppig brukt innen kvalitativ forskning, og søker å gi mening til fenomen gjennom opplevde livserfaringer. Narrativer er av stor sosiologisk relevans og bidrar til virkelighetsnær og god empiri (Franzosi, 1998). Viktige premisser for narrativ analyse er at en må analytisk skille mellom livet som faktisk levd, altså de hendelsene som faktisk innvirker på en persons liv. Den opplevde erfaringen, altså hvordan en person gir mening til hva som skjer i ens liv basert på for eksempel tidligere erfaringer eller kulturell bakgrunn. Samtidig som man må se på hvordan erfaringene blir fortalt, og konteksten den blir fortalt i, eller hvem den blir forklart til (Eastmond, 2007). Dette er punkter som er av relevans for denne oppgaven, da med tanke på deltagerens motivasjon for å være med i studien, så vel som min posisjon og fortolkning av empirien som forsker.

Elementer fra grounded theory gjennomsyrrer i stor grad studiens oppbygging og analyse, i den form at den tar utgangspunkt i et spørsmål eller problemstilling, hvor dens svar i stor grad ligger i den innsamlede empirien. Gjennom systematisk arbeid gjennom empirinære koder og kodegrupperinger, hvor målet er å konseptualisere teori fra den empiriske dataten (Walker & Myrick, 2006). Arbeidet med analysen er også sterkt influert av arbeidet og SDI-metoden til Aksel Tjora (2017), da jeg har arbeidet og skrevet rapporter for oppdragsforskning i regi av det studentdrevende konsultantselskapet Sosiologisk Poliklinikk i Trondheim. Hvor jeg ikke har fulgt SDI-modellen eksakt, men brukt elementer av den, ved for eksempel empirinære koder og en abduktiv tilnærming (Tjora, 2017). Med alle disse betraktningene til grunn, er denne oppgavens datagrunnlag derfor basert på ni dybdeintervjuer. I neste underkapittel vil jeg studiens utvalg og kriterier for deltagelse.

## 3.2 Oppgavens datagrunnlag

### 3.2.1 Utvalgskriterier

Gjennom arbeidet med masteroppgaven jeg gjort kontinuerlige metodiske valg. En av de største valgene som er gjort med tanke på oppgavens datagrunnlag er utvalgskriteriene til deltagerne. Dette er viktig for studiens kvalitet, at studien faktisk svarer på det vi ønsker å finne ut av, og som står i samsvar med studiens problemstilling (Roulston, 2010). Som nevnt innledningsvis er det høyt utdannende innvandrere oppgaven omhandler. Så påfølgende spørsmål har jeg tatt stilling til: Hvilke innvandrere skal jeg fokusere på, og hva er å anse som høyere utdanning?

I oppgavens innledning har jeg allerede redegjort for oppgavens definisjon av innvandrere, hvor SSB's definisjon av begrepet er gjeldene (Sandnes, 2017). Det som jeg har ansett som mest relevant å forholde seg til er innvandrernes grunn til innvandring. Som belyst i innledningen finnes det forskjellige juridiske implikasjoner på bakgrunn av innvandringsgrunn. Samtidig som det finnes praktiske forhold til blant annet arbeidsmarked som avhenger innvandringsgrunn. En arbeidsinnvandrer vil ikke nødvendigvis måtte manøvrere arbeidsmarkedet likt som en flyktning eller familiegjenforent, fordi arbeidsinnvandrer (1), kommet til landet frivillig, (2) har stor sjanse for ha et jobbtilbud *før* han/hun kommer til landet, og (3) har ikke krav eller plikt til introduksjonsprogrammet (Integreringsloven, 2020). På bakgrunn av dette har jeg valgt å utelate arbeidsinnvandrere, og innebefatte flyktninger, utdanningsinnvandrere og familiegjenforente i mitt utvalg. Fordi disse gruppene må håndtere det norske arbeidsmarkedet på en annen måte enn arbeidsinnvandrerne.

I likhet med definisjonen av innvandrer har jeg også redegjort for definisjonen av høyere utdanning i oppgavens innledning. Hvor NOKUT godkjent bachelorgrad eller høyere fra hjemlandet anses som høyere utdanning (Nokut, 2023). Jeg har valgt å innebefatte to deltagere i utvalget selv om de ikke har NOKUT godkjent utdanning, da de begge har mer enn fem år utdanning og fullført mastergrad fra hjemlandet. Da jeg har antatt at deres identitet og oppfattelse av status henger sammen med gjennomført utdanning, uavhengig om den er formelt godkjent i Norge.

### 3.2.2 Deltakere

Under vises en tabell med oversikt over prosjektets deltagere. En ting å merke seg er at alle deltagerne har fiktive navn, og alle har fått spørsmål om hvilket fiktive navn de ønsker å ha i oppgaven. De fleste deltagerne har laget navn selv, og de som ikke ga meg et navn har jeg funnet på selv. Navnene er fiktive på grunn av personvern hensyn, noe jeg kommer tilbake til senere i kapittelet.

Av hensyn til anonymisering har jeg ikke oppgitt hvilket land deltagerne kommer fra, men heller referert til SSB's landgruppekategorisering som gjennomgått i innledningsvis.

Deltagerne kommer alle fra land som inngår i det SSB definerer som landgruppe 3, som innebefatter land utenfor Europa (Dzamarija, 2019; NOU 2022:18). Deltagernes utdanning fra hjemlandet, samt alder er i så stor grad som mulig blitt generalisert av hensyn til anonymisering og personvern. Tabellen viser også kjønn, hva de jobber som i Norge per dags dato og innvandringsgrunn. Hvor lenge deltagerne har vært i Norge varierer, den som har vært i landet lengst kom i 2014, og den som har vært i Norge kortest kom i 2021. Tabellen viser at to av deltagerne har relevant jobb til utdanning sin fra hjemlandet, og resten har fått jobb i det jeg anser som lavere-status yrker.

Navn	Nasjonalitet	Utdanning	Alder	Kjønn	Yrke (Norge)	Innvandring
Lars	Landgruppe 3	Sivil-ingeniør	30-40	Mann	Miljøterapeut	Flyktning
Diana	Landgruppe 3	Arkitekt	30-40	Kvinne	Kokk	Utdanning
Sara	Landgruppe 3	Bygg-ingeniør	30-40	Kvinne	Barnehageassistent	Familiegjenforening
Maria	Landgruppe 3	Barnelege	40-50	Kvinne	Barnehageassistent	Familiegjenforening
Lea	Landgruppe 3	Datavitenskap	30-40	Kvinne	Arbeidsledig	Familiegjenforening
Mo	Landgruppe 3	Petroleum industri	30-40	Mann	Kjøkkenarbeider	Utdanning
Julia	Landgruppe 3	Arkitekt	30-40	Kvinne	Arkitekt	Familiegjenforening
Lisa	Landgruppe 3	Kjemiker	20-30	Kvinne	Restaurantarbeider	Utdanning
Sarita	Landgruppe 3	Finans	30-40	Kvinne	Finans	Familiegjenforening

Tabellen viser som nevnt at alle deltagerne kommer fra land fra landgruppe 3. De fleste av studiens deltagere er i 30 årene, med unntak av to i 20 og 40 årene. Nesten alle har for øyeblikket jobb i Norge, hvor kun to arbeider innen feltet som er relevant for deres utdanning. Det er flest utdanningsinnvandrere og familiegjenforente, samt en flyktning.

### 3.2.3 Rekruttering

Studiens deltagere er rekruttert strategisk, etter deltagere som passer inn i studiens utvalgskriterier, som besitter kvalifikasjoner og egenskaper som er av relevans til studiens problemstilling og forskningsspørsmål (Andrews & Vassenden, 2007). Jeg har i to år arbeidet som frivillig i den ideelle organisasjonen Caritas Trondheim. Det er gjennom mine

bekjenskaper og kontakter i Caritas, jeg har rekruttert de fleste deltagerne. Jeg har bant annet vært inne i timer på diverse kurs og arrangementer for å presentere prosjektet for deltagerne. Det var viktig for meg å presentere prosjektet for deltagerer jeg ikke kjente fra egne kurs, så det ikke ble intervjuer av mennesker jeg kjente fra før.

Snøballmetoden er også blitt brukt for å rekruttere informanter, altså ved at informantene jeg allerede hadde intervjuet satt meg i kontakt med andre potensielle deltagere. Ved hjelp av snøballmetoden har det vært viktig å være selektiv i hvilke personer jeg velger. Det er viktig at alle som er rekruttert via snøballmetoden har krysset av på alle utvalgsriteriene, for å forhindre at tilfeldigheter styrer prosjektet (Andrews & Vassenden, 2007). Denne metoden har vist seg å være mindre vellykket enn å presentere prosjektet fysisk for kursdeltagere på Caritas, men har vist seg å være til dels fruktbar.

Det har ikke bare vært enkelt å rekruttere deltagere til prosjektet. Utvalgsriteriene kjennetegner deltagere som kan anses som en sårbar gruppe. Hovland (2009) problematiserer "sårbare grupper" i forskning, og viser til fire kjennetegn for grupper som anses sårbare. En av disse kategoriene er det Hovland (2009) beskriver som de med *lav status/posisjon i samfunnet, manglende makt og innflytelse*. I tillegg til dette, beskriver hun sårbarhet som et relasjonelt og kontekstuel fenomen, som ikke bare er avhengig av faktiske kjennetegnene ved individer. Hovland (2009) beskriver et samspill mellom individers egenskaper og disposisjoner, som eksempelvis deres erfaringsmessige bagasje, med ytre omgivelser (Hovland, 2009). I kontekst av studien kan man anse spillet mellom deltagerens erfaring (status/posisjon i hjemlandet), og de nye omgivelsene i Norge. I deres kanskje opplever at de har mistet sin posisjon og makt i samfunnet. Ved at de ikke klarer å få de samme jobbene som de fikk i hjemlandet. På bakgrunn av dette kan de oppleve at det å være ny på det norske arbeidsmarkedet er en vanskelig og utfordrende prosess. Det er derfor noen informanter som har trukket seg, eller har vist seg skeptisk til å være med i studien, fordi de ikke har lyst til å snakke om sin situasjon på arbeidsmarkedet. Det har vist seg at arbeidssituasjonen til flere jeg har vært i kontakt med har vært et betent tema. Jeg har vist forståelse og sympati med de som har valgt å ikke være med som deltager i studien.

### **3.2.4 Gjennomføring av intervjuene**

Datagenereringen i dette prosjektet er et resultat av semistrukturerte dybdeintervju. Hvor ideen er at intervjusituasjonen skal foregå som en god samtale mellom deltager og forsker, heller enn en ren utspørring av deltager (Tjora, 2017). Det vil ikke si at intervjuet er en tilfeldig samtale, men heller en planlagt, formet og strukturert samtale. Dette ligger altså i det

semistrukturerte intervjuet, at samtalen styres etter en utformet intervjuguide (Kvale & Brinkmann, 2009; Roulston, 2010). Jeg har vært nøye på i gjennomføringen av intervjuene at jeg ikke følger intervjuguiden konstant, men lar meg avspore og stille oppfølgingsspørsmål om tema som kommer frem som interessante for oppgaven. Intervjuguiden ble delt opp i fire kategorier. (1) Det jeg valgte å kalle for generelle spørsmål, som omhandlet alder og hjemland. (2) Omhandlet utdanning fra hjemlandet og innvandring til Norge. (3) Handlet om jobbsituasjon i Norge, og (4) var det som angikk identitet og diskriminering. Det ble også før opptaket startet noen oppvarmingsspørsmål som ikke omhandlet oppgavens tema for å bli kjent med deltageren (Kvale & Brinkmann, 2009).

Av intervjuene ble 7 gjennomført fysisk med båndopptaker, og 2 gjennomført med Teams over nett. Det var satt at 40 til 60 minutter til gjennomføring av intervjuet, hvor det var varierende lengde på alle intervjuene. Intervjuene varte fra 25 minutter på det korteste til 45 minutter på det lengste. Det skal nevnes at alle deltagerne fikk mulighet til å gjennomføre enten fysisk eller digitalt. Jeg tilbød kaffe og vann til deltagerne før gjennomføring av intervjuene som ble gjennomført fysisk, som et forsøk på å ufarliggjøre situasjonen og skape en god relasjon før opptaket startet.

Et annet viktig poeng med gjennomføringen av intervjuene er at flere av intervjuene ble gjennomført på engelsk. Av hensyn til deltagerens variasjon av norskkunnskaper, lagde jeg også intervjuguiden på engelsk. Slik at det skulle være minimalt med misforståelser i intervjusituasjonen. Fem av ni intervjuer ble gjennomført på engelsk. Selve transkripsjonene av de engelske intervjuene ble ikke oversatt til norsk, men kodingene i analysearbeidet ble oversatt til norsk. Filep (2009) problematiserer intervjumetoden i settinger hvor informanten og forskeren ikke snakker samme språk, samt utfordringene som kommer i kjølvannet av dette. Filep (2009) diskuterer selve intervjusituasjonen, deretter tar han for seg selve oversettelsen av intervjudataen. Ser man på de konkrete språkutfordringene i en intervjusituasjon, så skriver Filep (2009) følgende:

*"Many words and phrases that exist in one language do not have an exact equivalent in another. Therefore we have to find a solution for translating these expressions and concepts in a way that their meanings do not get "lost by translation" (Filep, 2009, s.59).*

Det er nettopp denne "lost by translation" jeg vil argumentere kan være spesielt problematisk når det kommer til språkbarrierer i intervjusituasjonen. Oversettelser i en intervjusituasjon er



mer enn bare oversettelser av ord, men man må se på språk som en "*viktig del av konseptualiseringen, inkorporering av verdier og tro*" (Filep, 2009, s. 60). Grunnen til at dette er av relevans for denne studien er at det har vært utfordringer tilknyttet språk i intervjusituasjonene. Som nevnt er flere av intervjuene gjennomført på engelsk, hvor det tidvis har vært misforståelser av hva som er formidlet. Et eksempel på dette var en deltager som konsekvent brukte ordet "link" istedenfor "nettverk", hvor jeg brukte mye tid på å forstå hvilke linker (som i internettlinker) hun siktet til. Når hun i utgangspunktet snakket om nettverk. Det er først når jeg leser tilbake transkripsjonen i etterkant at jeg finner meningen med hva hun prøvde å formidle, og på bakgrunn av dette har jeg i analysekapittelet har valgt å beholde sitatene fra de engelske intervjuene på engelsk, og de norske som norske. Dette fordi det i utgangspunktet var språkutfordringer i intervjuene, og ved å ikke oversette disse til norsk, beholder man i større grad innholdet og meningene i sitatene så lik det som var intensjonen til deltageren. Som et forsøk på å forhindre "*loss in translation*" (Filep, 2009).

Etter hvert intervju var ferdig, brukte jeg kort tid på å transskribere lydopptakene. Dette av to grunner. For det første var det en del av effektiviseringsprosessen av prosjektet. For det andre hjalp det meg å teste hvordan intervjuguiden og samtalen fungerte. Slik at jeg kunne rette opp eller forbedre intervjuguiden eller endre den praktiske gjennomførelsen av neste intervju. Dette var noe jeg fikk nytte av, og kunne gjøre justeringer på intervjuguiden underveis i datainnsamlingen.

### **3.3 Forskningsetiske betraktninger**

I dette forskningsprosjektet behandler jeg personvernsopplysninger som til en viss grad kan være identifiserbare. Etter lov om personvern (Personopplysningsloven, 2018) er det en rekke bestemmelser jeg som forsker må forholde meg til. Dette innebærer blant annet at alle deltagere skal få innsyn i datamaterialet som omhandler seg selv. De har fått informasjonsskriv (vedlegg 1) om prosjektet og prosjektets formål. De har skrevet under på samtykkeerklæring om bruk av båndopptaker. Og samtlige har fått informasjon om at de kan trekke samtykke til enhver tid gjennom hele forskningsprosessen. Det er også tatt hensyn til strenge regler om oppbevaring og lagring av sensitive personvernsopplysninger etter EU's personvernsforordning (GDPR). Masterprosjektet er på bakgrunn av alt dette, sendt inn og godkjent av norsk senter for forskningsdata (NSD) (Vedlegg 2).

Som vist til tidligere i kapittelet, kan studiens relevante personer for studiens utvalg inngå i en sårbar gruppe. Jeg har dermed vurdert etiske betraktninger tilknyttet sårbarhet. En av disse betraktningen omhandler anonymisering. Ved både forsikre deltagerne om, og faktisk gjøre de anonyme i oppgaven. For å bidra til å anonymiseringen av deltagerne, fikk alle etter gjennomføringen av intervjuene mulighet til å lage et fiktivt navn til seg selv. Et fiktivt navn ble gitt i de tilfellene deltageren ikke hadde noe forslag til navn. Steder og tredjeparter som blir nevnt i intervjuene blir anonymisert i transkriberingene, eventuelt slettet der det ikke har noen praktisk betydning. I selve oppgaven skriver jeg ikke eksakt alder, eller hvor de kommer fra. Yrker og utdanning er gjort så generelle som mulig, uten at det innvirker på forståelsen av hva de arbeider med og hva de er utdannet som.

### **3.4 Dataprogram i kvalitativ forskning**

Oppgavens analyse er gjennomført med hjelp av CAQDAS (Computer-assisted qualitative data analysis software) programmet HyperRESEARCH, for å mer systematisk bearbeide den massive kvalitative generert av ni transkriberte intervjuer. Det er forskjellige oppfatninger i akademia hvorledes CAQDAS programmer innvirker på den kvalitative forskningen. En gruppering mener at det bidrar positivt til forskningen, i den forstand man får en mer systematisk tilnærming til empirien. Den andre grupperingen er mer skeptisk, i den forstand at de mener mye empiri kvalitativ data "blir borte" eller "neglisjert" fordi man får en stor avstand fra datamaterialet (Silver, 2018; Flick, 2022). Jeg mener at HyperResearch har bidratt til å skaffe god oversikt over datamaterialet og hjulpet meg med utformingen av de empirinære kodegrupperingene og temaene som legger grunnlaget for studiens analyse. Etter dataen var ferdig behandlet i HyperRESEARCH, var det generert 277 empirinære koder, 22 kodegrupper, som har blitt til tre temaer, nemlig *forventinger*, *opplevelser* og *strategier*. Som er utgangspunktet for studiens problemstilling og forskningsspørsmål, som omhandler profesjonell identitetsforhandling blant innvandrere.

### **3.5 Kvalitetskriterier i kvalitative studier**

I kvalitative studier er de mest utbredte kvalitetskriteriene tilknyttet begrepene *pålitelighet*, *gyldighet* og *generaliserbarhet*. *Pålitelighet* er å anse som forskningens interne logikk og sammenheng gjennom studien. Under dette er blant annet forskerens posisjon og forkunnskaper en viktig del. *Gyldighet* er å anse som forskningens logiske sammenheng, altså om det er en logikk mellom studiens utforming og hva den søker å svare på.

*Generaliserbarhet* viser til studiens relevans. Altså om det man finner og eventuelt teoretiserer kan benyttes i andre sammenhenger enn den eksplisitte studien (Tjora, 2017, s.259-260). Jeg vil under å drøfte de tre kvalitetskriterier mot denne studien.

Når en skal vurdere forskningens pålitelighet er det blant annet viktig å se på hvordan forskerens egen posisjon kan innvirke i studiens kvalitet. Enten ved å se på forskerens forkunnskaper, og eller forutinntatte holdninger ovenfor studiens tema. Også kjent som bias. Roulston (2010) skriver at en dyktig intervjuer bør klare å ta en nøytral stilling til tema, og stille gode intervju spørsmål for i størst mulig grad minimalisere forskerens bias, og dette er en faktorene som kjennetegner en god intervjustudie. Nemlig forskning som er analysert på data som er generert fra et nøytralt ståsted (Roulston, 2010). Med dette i betraktning er det viktig å se på sitt eget ståsted eller bias i studien.

Jeg har over en lengre tid jobbet som frivillig karriereveileder i Caritas, og er dette som kan være mitt bias i denne oppgaven. Jeg har møtt mange høyt utdannende innvandrere med utfordringer på arbeidsmarkedet, som jeg har blitt godt kjent med. Tidligere erfaringer kan med andre ord farge holdninger en har overfor visse tema, som i mitt tilfelle studiens overordnende tema. Tjora (2017) argumenterer for at en forsker aldri kan være hundre prosent nøytral, og vil alltid være farget av tidligere erfaringer og kunnskap om tema (Tjora, 2017). Endog har jeg gått inn i dette forskningsprosjektet med en bevissthet rundt min egen posisjon. Jeg har så godt jeg kan prøvd å stille intervju spørsmål så åpent som mulig. Uten å stille ledende spørsmål, i den hensikt å føre samtalen inn på noe som bekrefter det jeg i underbevisstheten antar (Kvale & Brinkmann, 2009; Roulston, 2010) Så vel som at jeg har prøvd så godt det lar seg gjøre å stille så nøytrale spørsmål som det er mulig, hvor det er informantene selv som får tolke og tenke hva de selv legger i spørsmålet.

Et annet aspekt som er viktig for studiens pålitelighet i sammenheng med at den bygger på elementer av narrativ analyse, er sitatene til informantene. Analysen bygger i stor grad på sitater og utsagn fra deltagerne. Reismann (2008) skriver blant annet om validitetskriterier i narrative analyser, at man må være varsom på deltagerens bias, motivasjon og sannheter i historiene for å sikre god kvalitet i datamaterialet og en valid analyse (Reismann, 2008). Jeg påstår på ingen måte at deltagerne i denne studien kommer med usannheter, eller har en agenda med sin deltagelse. Jeg har derfor tatt høyde for gjennom hele prosessen, at deltagerens historier er deres opplevde sannheter, og at det helt sikkert foreligger forskjellig motivasjon for å være med i studien. Grunnet den fenomenologiske tilnærmingen til denne oppgaven, er det nettopp deltagerens opplevde sannheter som er av interesse for å svare på

problemstillingen. Dermed har deltagerens motivasjon eller agenda ikke så mye å si for studiens pålitelighet (Reismann, 2008). Også avgjørende for forskningens pålitelighet er gjennomsiktighet og dokumentasjon av forskningsprosessen (Kvale & Brinkmann, 2015). Jeg har forsøkt gjennom metodekapittelet å være transparent om de metodiske valgene jeg har tatt underveis i forskningsprosessen, for å sikre påliteligheten. En måte å styrke påliteligheten i oppgaven er ved å vise oppgavens datagrunnlag og empiri, ved å benytte deltagerens sitater som de var uten å redigere språk og setningsoppbygging i utsagnene fra intervjuene. Dette tillot meg å kontinuerlig referere til det fullstendige transkripsjonsmaterialet, for å vise hva deltagerne faktisk har sagt, noe som var viktig gjennom hele analysearbeidet.

Det andre punktet for kvalitet i forskningen omhandler gyldighet, altså om studiens utforming faktisk svarer på det jeg ønsker å finne svar på. Samt i hvilken grad den sosiologiske undersøkelsen reflekterer de opplevelsene til deltagerne, som igjen er av relevans for oppgavens problemstilling (Kvale & Brinkmann, 2009). Under dette punktet er det teoretiske rammeverket også av relevans, da med tanke på hvilket teoretisk rammeverk og hvordan dette er implementert i både analysen og diskusjonen. I denne studiens tilfellet har jeg anvendt identitetsteori og anerkjennelsesteori, da det samsvarer med oppgavens problemstilling.

Generaliserbarhet omhandler i stor grad hvorvidt studien har gyldighet utover det som er undersøkt og om den har overføringsverdi. I kvalitativ forskning er ikke utvalget av intervjudeltagere statistisk representativt, og overførbarheten må sikres på andre måter. Målet med dette prosjektet er imidlertid å ha overføringsverdi gjennom det Tjora (2012) kaller for analytisk generalisering. Som innebærer at studiens resultater har bidragsverdi i samme type forskning og tema, utført med andre deltagere med andre forutsetninger. Ved å studere høyt utdannende innvandreres møte med det norske arbeidsliv, håper jeg å vise innsikt i utfordringene denne gruppen møter når de kommer til et nytt land. Samt vise hvilke metoder de tar i bruk for å få benyttet den utdanningen de har fra hjemlandet. Samtidig er det interessant å se hvordan deltagerens identitetsforhandlinger manifesteres gjennom forventninger, opplevelser og håndtering av sin situasjon i det norske arbeidsmarkedet. En skal heller ikke forkaste narrativens potensial til kaste lys over sosiale problem, samt gjøre disse problemene til et relevant forskningsområde. Derfor håper jeg at oppgaven også kan bidra til en dypere forståelse av ett av innvandreres problemer når de kommer til et nytt land (Riessman, 2008).

## 4.0 Analysekapitel

Jeg skal i dette kapitlet presentere studiens funn. I analysen vil empirien bli presentert etter fire temaer. (1) Omhandler forventningene deltagerne hadde til det norske arbeidsliv, (2) ser på hvilke opplevelser de har hatt på det norske arbeidsmarkedet, (3) viser hvordan de har håndtert sin situasjon som innvandrere på arbeidsmarkedet i Norge, og (4) omhandler deltageres egne opplevelser av identitet og sosial status. Analysen har til hensikt å være empirinær, og baseres i stor grad på uredigerte utsagn fra deltagerne. Noen utsagn kan være redigert for å verne om deltageres personvern.

### 4.1 Forventninger til det norske arbeidsliv

Det er et bredt spekter av deltagere, med forholdsvis stor spredning i både utdanning og utvandringsland. Det de alle har til felles, er at de møter Norge med et sett forventninger uavhengig av sin innvandringsstatus. Alle deltagere fikk spørsmål om hvilke tanker de hadde om norsk arbeidsliv før de flyttet fra hjemlandet sitt. Det er gjennomgående i intervjuene at de tankene og de implisitte forventningene deltagerne hadde før de ankom Norge, ikke er det de møter i realiteten. Mo hadde en bachelorgrad i petroleumsgnologi fra Midtøsten, samt flere års arbeidserfaring på feltet. Han flyttet til Norge på grunn av de spennende mulighetene innen olje og gass, og for å ta sin mastergrad. Han jobber nå som restaurantmedarbeider. Han ble spurt om sine tanker om mulighet for jobb i Norge før han flyttet og han svarer:

*" I thought it's easy to tell the truth. I thought it's easy. I thought it just by finishing the... my master degree. It's easy to find the job. But when I finished and enter into the process, I find it's not as easy as I thought". (Mo)*

Forventningene og tankene til Mo står ikke i stil med realiteten. Selv etter fullført mastergrad innen petroleumsgnologi etter norsk standard, har Mo en vanskelig tid med å finne seg relevant arbeid. Han er avhengig av å jobbe på en restaurant for å tjene penger til livets opphold, dette kommer jeg tilbake til senere i analysen. Lars, er utdannet sivilingeniør fra et annet land i Midtøsten, og fikk det samme spørsmålet om hva han tenkte om sine muligheter for jobb før han flyttet og svarer:

*" Jeg tenkte at jeg skulle få jobb, fordi min studie er litt internasjonal. Det er ikke det samme som advokat for eksempel. I [hjemlandet] er det jo en annen lov enn i Norge.*

*Men når vi snakker om ingeniørfag, det er bare noe koder som er forskjell, så man kan bare lære de kodene og man kan jobbe så fort som mulig". (Lars)*

I likhet med Mo, tenkte Lars at han skulle klare å skaffe seg jobb, fordi hans utdanning er internasjonal. Han peker på at det er liten forskjell mellom ingeniørutdannelsen sin fra hjemlandet og den norske. Heller ikke for Lars stod forventningene til realiteten. Lars har snart vært i Norge i 10 år, og ikke fått seg relevant jobb til sin utdanning, og jobber nå som miljøterapeut i kommunen.

Det finnes også eksempler på de som ikke hadde så mange forventninger til sine muligheter for jobb i Norge. I motsetning til eksemplene over, baserer disse forventningene sine på rykter og informasjon de har hørt fra andre. Diana er et eksempel på en som ikke hadde noen forventninger til det norske arbeidslivet, annet enn rykter om hvordan det var å skaffe seg jobb i Norge. Hun sier:

*"Before coming? To be honest, I didn't know much about working opportunities in Norway (...)I heard some, I don't know... Rumors or something. That some said that it would be easy to find jobs with English [language]. Some said no, you have to learn Norwegian. So it was like a kind of conflict. I wasn't really sure of how it goes, because I was not here, I didn't have any experience. It was just based on things I had heard from other people who had already experienced it. That was the only thing that I had thought about" (Diana)*

Dianas forventninger blir utfordret av konflikterende rykter, som sier at det både er enkelt og utfordrende å skaffe seg jobb i Norge. I Dianas eksempel ser man at forventningene blir styrt av informasjon man har, eller ikke har. I motsetning til de to andre sitatene, som viser at forventningene er knyttet til utdanningen som de innehar. Uansett viser utdragene over til ulike tanker representert i datamaterialet i kontekst av forventninger til arbeidslivet. Nemlig at de er høyt utdannet og skal derfor ikke ha problemer med finne seg relevant arbeid. Samtidig anser de utdanningen sin som internasjonal, eller har forutinntatte antagelser om Norge som et internasjonalt land, hvor deres kompetanse og erfaring tilsier at å finne arbeid ikke skal være et problem. Andre viser til en mer usikker forventning, hvor de ikke vet hva de skal forvente fordi de sitter på ulik informasjon om innvandringslandet. Uansett om hvilke forventninger deltagerne hadde, var møte med realiteten mer utfordrende enn de hadde sett for seg. Under skal jeg gjennomgå opplevelsene deltakerne sitter igjen med, som i all hovedsak står i strid med forventningene. Samt belyse hvordan de håndterer sin egen situasjon på arbeidsmarkedet.

## 4.2 Opplevelser av egen situasjon – møte med norsk arbeidsliv

Under skal jeg presentere opplevelsene deltagerne trekker frem i møte med det norske arbeidslivet. Jeg vil belyse fire aktuelle kategorier av deltagerens opplevelser, som jeg mener er aktuelle for å belyse deres profesjonelle identitetsforhandlinger. Hvordan deltagerne opplever utfordringer tilknyttet språk, diskriminering, overkvalifisering og erfaring blir nøye presentert i delkapittelet under. Disse temaene vil senere bli diskutert mot oppgavens problemstilling i diskusjonskapittelet under.

### 4.2.1 Språk

Det deltagerne nevner som en av de vanskeligste og største utfordringene de har møtt på i det norske arbeidsmarkedet er språk. Et av spørsmålene som ble stilt til alle deltagerne omhandler hva de hadde opplevd som den største utfordringen på vei inn i det norske arbeidslivet. De aller fleste svarene inneholdt tema som omhandlet språk. Lars og Lisa svarer på spørsmålet om hva de anser som den største utfordringen følgende:

*"First of all the language. I have to know the language. Especial for the jobs". (Lisa)*

*"Språk. Ja. Jeg lærte.. jeg var nesten ny i Norge. Det var to ting som var utfordringer. Det var først språk. På skolen eller universitetet vi lærer bokmål. Også når du for eksempel møter folk på gata og du snakke sakte, de kan snakke bokmål. Men når du kommer på jobb er det flere ansatte som kommer fra flere deler av Norge. Dialekter er vanskelig, og det er litt kjedelig å si "kan du si det igjen", eller "jeg forstår ikke". Fordi det påvirker din jobb, at kanskje de snakker negativt om deg. Så dette var litt stress for oss som var nye i landet". (Lars)*

Svarene en ser i sitatene over viser at språk er én av flere utfordringer, men det blir trukket frem som den største. En ser også i svaret til Lars, at det norske språket i seg selv kommer med en rekke implikasjoner. Ikke bare er det utfordringer å lære språket når en kommer til landet, men han trekker også frem utfordringen mellom bokmål og dialekter. Dette er det også andre som trekker frem i svarene sine. At dialekter og forskjellige målformer kan være ekstra utfordringer ved for eksempel jobbintervjuer.

Empirien viser også til hvordan språket er en del av forventningene som beskrevet i delkapittelet over, og endres av opplevelsene med arbeidslivet. Historien til arkitekten Julia, er et godt eksempel på hvordan språk var en viktig del av forventningene om muligheten til å

skaffe seg arbeid i Norge før hun kom. For så endre seg i møte med det norske arbeidslivet. Hun svarer følgende på hva hun tenkte om sine muligheter for jobb i Norge før hun kom:

*"Jeg tenkte det var bare språk som blir vanskelig, og alle som jeg kjenner fra Russland i Norge snakker godt engelsk, og i [norsk by] de snakker godt engelsk i butikker ikke sant. Og mange som jobber i [norsk by] snakker engelsk på jobb. Så jeg tenkte norsk... nei det blir nok med engelsk. (Julia)*

Her ser man et eksempel på forventningen om at Norge er et internasjonalt land, hvor oppfatningen av at engelsk språk burde være nok for å få innpass på arbeidsmarkedet. Forutinntatte holdninger som *"det blir nok med engelsk"* går igjen i flere av intervjuene. Det viser seg at disse holdningene endrer seg over tid, i møte med det norske arbeidsmarkedet. Historien til Julia er et godt eksempel på hvordan dette endres. Etter 1,5 år i Norge uten jobb flere måneders arbeidssøking uten hell forteller hun:

*"Jeg var hjemme, og mannen min fikk ikke pappapermisjon. Og jeg var hjemme 1, 5 år uten jobb og erfaring i Norge, uten språk. Så jeg begynte å lære meg språk". (Julia)*

I dette sitatet ser man en endring i hvordan Julia tenker om sine muligheter for arbeid. Det som var en forventning om at engelsk var nok, har endret seg til at hun vil lære norsk for å øke sine muligheter for jobb i Norge. Essensen av dette finner en også i hva Lisa tenker om språk og muligheter på arbeidsmarkedet. Hun sier følgende om hennes tanker om betydningen av språk:

*"It's very, very important. I think one of the reasons I get rejected all the time, is that my resume and cover letters are written in English. And maybe the person who is responsible for that doesn't go thru it anymore, when they see it written in English, not Norwegian". (Lisa)*

Med andre ord ser man hvordan opplevelsene av hvordan språk, eller fraværet av det norske språket innvirker på de opplevde mulighetene for å skaffe arbeid. Så vel som hvordan det bidrar til å endre forventningene over tid. Et annet aspekt som gjelder språk, er hva deltagerne tenker om det å lære norsk. Det er gjennomgående i fleste intervjuene at deltagerne tenker den beste arenaen for å lære seg norsk er på arbeidsplassen i seg selv. På spørsmål om hva Sarita tenkte var det vanskeligste med å lære seg norsk svarer hun:



*"Uh, so for me. I go for the courses and I go for this språkcafe, but so it's mainly, you know, interacting with people. So, a lot of Norwegians... So the people that I meet are the ones that I meet during my courses or during the språkcafe. So it's like a couple of hours a day. But my limit, you know, my chances of interaction with the Norwegians, it's pretty limited. So I think...Like you know, unless you keep practicing a language, it doesn't come easy to you. And I think if you are working and then if you are in the job work, if you're in an office, you interact with the people there and it's easier to learn the language because you keep practicing it". (Sarita)*

I sitatet over fortelles det at arbeid, eller arbeidsplassen i seg selv, er arenaen Sarita mener hun lærer mest norsk. Dette fordi hun som innvandrere har et begrenset norsk nettverk hun omgås med jevnlig. Språkcafeen hun går til består nesten utelukkende av folk som ikke har norsk som morsmål, samt at den bare varer noen timer. Sarita peker derfor på viktigheten av å praktisere språk jevnlig, og i forlengelse av dette peker hun på arbeidsplassen som arenaen hvor hun best lærer språk. Sarita peker med dette på et paradoks. Paradokset manifesteres ved at språket i seg selv blir sett på som en av de største hindrene for innpass på arbeidsmarkedet, samtidig som hun peker på at det er i arbeid og på arbeidsplassen hun lærer språk best. Sarita er ikke alene om denne tanken, og det er flere deltagere som nevner arbeidsplassen som den beste arenaen for å lære seg norsk.

#### 4.2.2 Opplevd Diskriminering

Som vist til i oppgavens teorikapittel, viser tidligere forskning at det forekommer tydelig diskriminering på det norske arbeidsmarkedet (Midtbøen & Rogstad, 2012; Midtbøen, 2015; Midtbøen & Quillian, 2021). Det er nærliggende å tro at opplevelse av diskriminering kan legge føringer for hvordan deltagerne opplever det norske arbeidsmarkedet. Jeg har på bakgrunn av dette spurt alle studiens deltagere om hvorvidt de føler eller har opplevd noen form for diskriminering på arbeidsmarkedet etter de kom til Norge. Maria, en sør amerikansk barnelege med nesten 20 års erfaring fra hjemlandet, har allerede før hun flyttet fra sør amerika, innsett at mulighetene og veien til å praktisere som barnelege i Norge er svært lang og utfordrende. Hun får spørsmål om hun føler diskriminert eller urettferdig behandlet på det norske arbeidsmarkedet og svarer følgende:

*"Ja. Jeg tror det er urettferdig, for eksempel jeg forstår, da jeg leste helsedirektoratets nettsider. Hvis du vil jobbe som lege, tannlege, sykepleier og farmasøyt du må på en veldig streng vei, men det er viktig, fordi helse er veldig, veldig strengt. Men hvis du er fra Europa, du har en vei. Men er du fra andre land utafor, du har en strengere vei. Jeg tror det er litt urettferdig. Jeg har venner for eksempel fra andre land som Iran, Irak og Afghanistan, kvinner som bruker hijab for eksempel. De sa til meg at det er vanskelig når leder og arbeidsgiver leser navn for eksempel. Det er veldig trist, [nevner et arabisk navn] Nei! Skjønner du, det er vanskelig. Spesielt fordi vi bruker nettet og ikke ser ansiktet, bare leser navn [ramser opp tre arabiske navn], Nei! Det er vanskelig å urettferdig noen ganger. (Maria)*

Maria føler seg urettferdig behandlet på det norske arbeidsmarkedet, men hun viser også til en forståelse av hvor strengt systemet er når det kommer til helse og kvalifisering til arbeid. Hun peker også på urettferdigheten mellom folk fra Europa og fra land utenfor Europa. Hun referer også til at hun har *venner fra andre land som sier til henne* at de har hørt at det er vanskelig eller urettferdig. Dette er gjentagende i datamaterialet, nemlig at deltagerne eksplisitt vil si at det er de som har opplevd diskriminering, men de *har hørt andre* som er blitt utsatt for diskriminering på det norske arbeidsmarkedet.

Andre deltagere viser at de ikke føler seg diskriminert, men har hørt om *andre* som er blitt diskriminert. Under intervjuet med Diana, en arkitekt fra Midtøsten, snakker hun om hvordan hun opplever digital jobbsøking i Norge, og hvordan hun og mannen sin har opplevd å ikke få

svar på jobbsøknadene de har sendt digitalt til norske arbeidsgivere. I en liten pause mellom spørsmålene under samtalen om dette temaet sier hun dette:

*"Im sorry, I have something to add. Im not sure if it is true or not. But some people told us that, [arabic] people who have lived long in Norway. They told us that that if they [employers] know you are from [arabisk land], they are a little bit afraid. Because of the situation in the country and everything you have heard in the news. Or maybe they think that Islamic people they are you know... The religion play a role. So maybe it can be because of that, I don't know. This is a thing that I have heard. (Diana)*

I liket med Maria, forneker ikke Diana at diskriminering forekommer, men hun vil ikke eksplisitt si at hun opplever denne diskrimineringen selv. Dette er gjentakende gjennom flere av intervjuene. Det finnes også eksempler på de deltagerne som unngår å svare på spørsmålet og vinkler samtalen over til noe annet, på en måte som gjør at de ikke neglisjerer at diskriminering forekommer, men på en måte som gjør at de distanserer seg fra den. Da Sarita fikk spørsmål om hun følte deg diskriminert på det norske arbeidsmarkedet, svarte hun:

*"So. If I consider, you know, getting an opening for this, it's pretty limited, I would say because unless you know the language, unless you have references, your chances of being called for an interview are almost nil. Uh, so that is an issue because I've never faced this issue before like of language before because. Uh, everywhere that I've gone work with it's English was the working language, so I feel here, unless you know a couple of people, I mean, I think even references are pretty important in Norway. So unless you have somebody to refer you or you have somebody, I mean, you know the language. Uh, it's pretty tough to get a opening, I guess so, but..." (Sarita)*

Som man ser i svaret til Sarita nevner hun ikke diskriminering, og svaret kan virke unnvikende i den forstand at hun ikke svarer på om hun har opplevd diskriminering på det norske arbeidsmarkedet. Sarita snakker heller om utfordringer tilknyttet språk og profesjonelle referanser, heller enn diskriminering som grunnen til at hun opplever det vanskelig med innpass på arbeidsmarkedet.

En stor andel av deltagerne har en annen tilnærming til spørsmålet om de føler seg diskriminert på arbeidsmarkedet. De svarer at de absolutt ikke føler seg diskriminert av norske arbeidsgivere. Både Julia og Sara får spørsmål om de har følt seg diskriminert og de svarer:

*"Nei, det følte jeg aldri. Aldri, aldri. Jeg følte aldri det var diskriminering, jeg følte det var fordi jeg manglet erfaring. Ikke fordi jeg var fra [hjemlandet]. (Julia)*

*"Jeg føler ikke å bli diskriminert, nei. For nå jeg er fornøyd med jobben min. Fordi det er tilbud hvor jeg kan få praksis og erfaring. Men kanskje etterpå hvis jeg søker på min relevant jobb, kanskje jeg sa at jeg har mange høyt utdannende venner som føler seg diskriminert på grunn av den export kontroll. Som arbeidsgiver diskriminerer personer på grunn av nasjonalitet. Og men, nei det er ikke til meg. Jeg føler meg ikke diskriminert nå. (Sara)*

I disse sitatene er det flere ting jeg vil belyse. Sara er utdannet bygg-ingeniør fra et land i Midtøsten og jobber som barnehageassistent i Norge. Hun sier hun ikke føler seg diskriminert fordi hun er fornøyd med jobben sin. Sara, som tidligere henvist til, peker på venner som føler seg diskriminert, selv om hun selv ikke vil vedkjenne seg dette. Julia derimot har aldri følt seg diskriminert, og peker heller på at det er mangel på erfaring som gjør at hun har hatt det vanskelig på arbeidsmarkedet. Dette med erfaring ser man også går igjen i Sara sitt sitat, og er noe jeg vil belyse senere. Dette at det er andre faktorer enn diskriminering, som for eksempel praksis og erfaring som innvirker på deltagerens opplevelser av å få innpass på arbeidsmarkedet kommer tydelig frem i datamaterialet. På spørsmål om Mo føler seg diskriminert vil han i utgangspunktet ikke svare på spørsmålet. Han sier at han ikke kan svare på det fordi han ikke vet. Han oppleves litt agitert av spørsmålet, før han i en lett irritert tone svarer:

*"But but if there is discrimination, I wouldn't have done the interview at all. They don't have to spend [time] because I did many interviews. If it's a discrimination, why do that? They did the interview with me, so I don't think it's a discrimination, but there is something I'm missing. I don't know what it is. You you understand me?" (Mo)*

Mo sier ikke eksplisitt at han føler eller ikke føler seg diskriminert. Men implisitt kan en tolke svaret som at han ikke vil at han skal være diskriminert, fordi da ville ikke arbeidsgiver ha brukt tid på å invitere han inn til intervju. I stedet for for å skylde på eller tenke på at det diskriminering som gjør at han ikke får innpass på arbeidsmarkedet, har han en oppfatning av at det *noe han mangler*, som han ikke enda forstår eller kan sette ord på.

På spørsmål om deltagerne følte seg diskriminert på det norske arbeidsmarkedet har jeg vist at noen at de følte seg diskriminert eller urettferdig behandlet av norske arbeidsgivere, og flere av informantene svarte at de ikke følte seg diskriminert, eller så svarte de på en unnvikende

måte, uten å eksplisitt si at de følte seg diskriminert. Dette tolker jeg som en form for distansering fra opplevelsen av å bli diskriminert som en del av et større kollektiv. Hor de anser seg selv som individer i et arbeidsmarked, som ikke vil gi skylden på at de ikke får seg relevant arbeid på eksterne faktorer de ikke kan styre selv. Dette blir dypere belyst i diskusjonskapittelet under.

Det siste jeg vil belyse når det kommer til den opplevde diskrimineringen, er at noen av deltagerne velger å se på diskriminering fra arbeidsgivers perspektiv. Dette kan nesten forekomme som en form for rettferdiggjøring av situasjonen. Både Sarita og Lars snakker om dette på spørsmål om de har opplevd diskriminering eller urettferdig behandling på arbeidsmarkedet. Over så man et eksempel på at Sarita vært veldig unnvikende i svaret om hun følte seg diskriminert, og det er vanskelig å tolke hva hun egentlig mener om diskriminering, men en ting kommer frem veldig tydelig i svaret og det er følgende:

*"(...) Coming from the employers perspective, I can understand why they wouldn't hire somebody without the language in the finance, because it doesn't matter how good you are at a job if you can't understand the language. So I understand it from that perspective. But.Yeah, it's not very helpful for the person who's working at all".*  
(Sarita)

Her ser man at hun setter arbeidsgivers perspektiv av en kontekst innen finans, hvor hun mener at språk kan være særdeles utfordrende for arbeidsgivere, selv om en er dyktig i faget. Lars derimot erkjenner at han følte på en urettferdighet da han kom til landet og søkte jobber, men også han rettferdiggjør ovenfor arbeidsgiveren denne opplevelsen av urettferdighet:

*" Ehh. Jeg kunne si det er urettferdig, men samtidig. Hvis jeg setter meg i demmes plass [arbeidsgiver] jeg skulle gjort det samme. Fordi her vi snakker om flere millioner som man kan tape. Så de vil beskytte seg selv, og deres jobb. Jeg syntes det var urettferdig, men det er mangel på informasjon".* (Lars)

I motsetning til Sarita peker ikke Lars på språk som kilde for forståelse, men trekker heller inn et økonomisk perspektiv på den urettferdige behandlingen. I tillegg trekker han frem mangel på informasjon. Med mangel på informasjon snakker Lars her om hvilken informasjon nordmenn, og da spesielt arbeidsgivere har om innvandrere. Så en kan si at Lars på en måte rettferdiggjør ovenfor seg selv og norske arbeidsgivere den forskjellsbehandlingen han mener forekommer på arbeidsmarkedet, ved å sette seg selv i arbeidsgivers plass.

### 4.2.3 Opplevelse av overkvalifisering og mangel på erfaring

Gjennomgående i intervjuene, svarer deltagerne på deres opplevelse av overkvalifisering i den jobben de har i Norge. Det er en tendens at deltagerne differensierer mellom utdanning og erfaring når de snakker om overkvalifikasjon. Hvor de ser på overkvalifisering i forhold til den utdanningen de har fra hjemlandet opp mot den praktiske arbeidserfaringen de har fra jobben i Norge. Sara forklarer det som følger:

*"Jeg er ikke overkvalifisert for denne jobben fordi jeg hadde ikke erfaring med jobb med barna. Og jeg skal få erfaring og mer erfaring. Men hvis du mener om utdanning, så, ja! Det blir overkvalifisert. Ja, men hvis mener du som en person som jobber i barnehage og er assistent, nei! Da jeg trenger mer erfaring og mer utdanning, hvis jeg har lyst til å fortsette i denne jobben"* (Sara)

Sitatet viser et eksempel på denne differensieringen. Hun mener hun ikke er overkvalifisert for jobben som barnehageassistent, fordi hun ikke har erfaring med arbeid med barn fra før. Men hvis hun ser på seg selv i perspektivet som bygg-ingeniør mener hun at hun er overkvalifisert. Diana legger til enda en dimensjon når hun forteller om sin opplevelse av overkvalifisering:

*"No, I don't feel overqualified, because working as a chef also. A chef is a completely other field of work. It has its own challenges. So me as an architect can not say "because I'm an architect I can be fluent in another job". I didn't know that until I went there and started working, that is a kind of very difficult job. And after a while, when my head-chef said that if you want to work more, I can give you more hours. I said no, two days is enough for me because it's a very hard job. So I can not say that im overqualified. But if you look at in in another angle. Sometimes when there are some discussions between us colleagues in the kitchen. You might think that... Im not sure if it is correct to say that or not, but you think that some of them are less educated and can not understand what you are saying. Or maybe you can feel you are higher [educated]. That's the only thing I can say about this".* (Diana)

Diana peker på det samme som Sara, at hun ikke føler seg overkvalifisert fordi yrket som kokk er noe helt annet enn hennes profesjonelle yrke som arkitekt. Det hun peker på, er at hun ikke føler seg mer overkvalifisert, men heller høyere utdannet enn de andre kollegene på kjøkkenet i samtaler og diskusjoner. I likhet med opplevelsen av fravær av diskriminering, er det mange av deltagerne som ikke føler at de er overkvalifiserte i den jobben de har i Norge.

Mange av studiens deltagere peker på ting de selv har mulighet til påvirke for å havne i relevant arbeid. Som tidligere vist til i delkapittelet over, peker deltagerne på blant annet at erfaring, eller mangel på erfaring som er grunnen til at de ikke får seg relevant jobb. Over har jeg allerede belyst Mo og Sara sine tanker om erfaring i forhold til diskriminering. På spørsmål om hva som er planen for fremtiden og hvordan hun skal nå den, svarer Sara:

*" Jeg har plan om en stund å søke på relevant jobb til min utdanning. Jeg har plan til å få mer praksis og mer erfaring og da søke på en jobb som er relevant til min utdanning. (...) Jeg vet ikke at for eksempel, hva slags erfaring jeg skal få for å jobbe som ingeniør her, og jeg trenger å finne ut om det. Kanskje jeg skal lese mer utlysninger og finne ut hva slags utdanning og jeg trenger å beherske i Norge. Og så jeg prøver samtidig få erfaring og utdanning som trengs for jobb som ingeniør " .*

(Sara)

Sara poengterer gjentatte ganger at det er erfaring som skal til for hun skal kunne jobbe som ingeniør i Norge. Uten at hun presiser om det er erfaring innen ingeniørfaget, eller om det er erfaring tilknyttet det norske arbeidsmarkedet generelt. Så hvordan skal de skaffe denne erfaringen de sikter til? Under skal jeg blant annet belyse hvordan deltagerne går frem for å skaffe denne erfaringen.

## 4.3 Håndtering av egen situasjon

Over har jeg presentert empiri om forventninger og opplevelser på arbeidsmarkedet. Under presenteres empiri som viser hvordan deltagerne håndterer sin situasjon, for å få innpass på arbeidsmarkedet. Analysen viser at deres håndtering av situasjonen er et resultat av erfaringen med møte av forventningene og opplevelsene de har gjort seg etter de kom til Norge, og består av ulike måter å manøvrere det norske arbeidsmarkedet. Det er i dynamikken mellom forventningene, opplevelsene og håndteringen av situasjonen at forhandlingene av yrkesidentitet kommer til syne.

### 4.3.1 Norskkurs, språkcafe

Som nevnt over er det flere som sier at det er jobb som den beste arenaen å lære seg språk. Lars forteller at han har gått på norskkurs i regi av et universitet her i Norge, og på spørsmål om hvor han føler han har lært mest språk svarer han:

*"På jobb. Men på universitetet jeg lærte grammatikken veldig godt. Men dialekt og det å svare fort og den reaksjonen når man snakker Norsk lærte jeg i jobb. Jeg har mange venner som er flinkere enn meg i Norsk, men skriftlig. Men hvis du snakker med dem, de kan ikke snakke på samme måte som jeg snakker med deg". (Lars)*

Man kan se at Lars skiller mellom norsk skriftlig og norsk muntlig. Men det han legger mest vekt på er å kunne snakke språket godt. Han peker på blant annet språkforståelse og dialekt er noe han lærer i praksis på en arbeidsplass, og ikke i et klasserom. Noe man kan se i likhet med språkparadokset som belyst i delkapittelet over. Selv om han legger spesielt fokus på den praktiske læringen han får gjennom jobben, forkaster han ikke det utbytte han har hatt av norskkurset på universitetet.

Norskkurs og språkcafeer blir også brukt som arenaer for språklæring. Lars er en av få som har hatt kurs gjennom et universitet, mens de fleste deltagerne har benyttet seg av gratiskurs og språkcafeer, arrangert gjennom frivillige organisasjoner. Sarita er en av flere som har benyttet seg av disse gratistilbudene vedrørende norskkurs og språkcafe. I samtale med henne om hvordan erfaring hun har og hva hun tenker om å skaffe seg erfaring i Norge sier hun:

*"So basically I'm... I've you know, I'm not used to being at home, you know? So I and I had, like, too much of time. So I did go for the Norwegian course, language course, and I used to go for this språkcafe, but that was not enough for me. And I wanted to do something. And then I came to know that there are voluntary organizations,*



*NGOs(non-governmental organisation) in Norway and that, you know, you can volunteer so.I thought you it's a good way to spend my time as well as you know, contribute to the it's a it's kind of giving back so". (Sarita)*

Sarita er en person som alltid har jobbet. Når hun kom til Norge ble hverdagen en annen, og hun fikk mye tid til overs. I sitatet kan man se at hun benytter både norskkurs og språkcafeer. I kontekst av samtalen blir disse brukt som arenaer for både å lære seg språk, men også for å skaffe erfaring og norsk nettverk. Hun mener at norskkurs og språkcafeen ikke var nok for henne, så hun begynte å jobbe som frivillig i ideelle organisasjoner i tillegg. Fra sitatet kan det virke som at grunnen hun hadde for å starte som frivillig var mer tilfeldig, enn en bevisst handling og håndtering av hennes egen situasjon. Allikevel viser til en tendens blant deltagerne som velger frivillig arbeid som et helt bevisste valg for erfaringserverving.

#### **4.3.2 Frivillighet**

Frivillighet går igjen i datamaterialet som en forholdsvis vanlig strategi for å skaffe seg anerkjent erfaring eller nettverk for det norske arbeidslivet. Det er gjennomgående i intervjuene at deltagerne mener at norsk nettverk er særdeles viktig for deres muligheter for å skaffe seg jobb. Det er interessant å se hvordan blant annet frivillighet blir brukt som en strategi for anskaffelse av nettverk. Sara blir spurt om hun har nettverk i Norge, hun svarer:

*A: Ja, ja, ja. Det var veldig viktig for meg. Og hjalp meg veldig mye. Jeg jobbet som frivillig på julemarkedet og jeg ble kjent med noen mennesker der. En var leader av frivillige personer. Og i Caritas jeg jobbet som frivillig med barna og ble kjent masse mennesker der. Også hadde jeg et kurs om jobb [jobbkurs i frivillig organisasjon] og det var veldig nyttig. Og de aktivitetene hjalp meg veldig mye og få referanser også. Fordi arbeidsgiverne trengte referanser fra Norge. Jeg hadde mange referanser fra [hjemlandet], men de sa nei, vi trenger referanser som er fra Norge. Og de hjalp meg for å bli kjent med dem også for å få selvtillit i et nytt arbeidsland. (Sara)*

Som sagt, jobber Sara jobber for tiden som barnehageassistent i Norge. Hun viser til hvordan hun har brukt frivilligheten *til å bli kjent mennesker* for å skaffe seg nettverk, samtidig som hun implisitt nevner at hun har anskaffet seg relevant norsk arbeidserfaring gjennom å jobbe *frivillig med barna*. Med andre ord, virker frivilligheten som en fruktbar og gjentagende strategi for å få innpass på arbeidsmarkedet. Maria den sør amerikanske barnelegen jobber også som frivillig for å skaffe seg erfaring på det norske arbeidsmarkedet, hun sier:

*"Jeg går på norskkurs, språkcafe og frivillig. Jeg er frivilling på [ideell organisasjon] og i [ideell organisasjon] ...I [ideell organisasjon], Jeg hjelper med matutdeling annenhver uke. Og på [ideell organisasjon] jeg går på barne/krisesenter og jeg leker med barn og ungdom bare for å gi en positivt tid til dem". (Maria)*

Maria sier i utgangspunktet at hun benytter seg av norskkurs, språkcafe og frivillighet for å lære seg det norske språket. Men også hun har skaffet seg jobb som barnehageassistent i Norge. I og med at hun også arbeider frivillig i organisasjoner hva omgår barn, er det ikke tilfeldig at erfaringen vi ser hos både Maria og Sara bidrar til å skaffe dem, om ikke relevant jobb til deres utdanning, relevant jobb for deres frivillige erfaringsvervelse.

### **4.3.3 Tar saken i egne hender**

Jeg har belyst flere steder hvordan språk innvirker på både forventninger, opplevelser og strategier til deltagerne, og det er et aspekt til ved språk som jeg vil trekke frem. Jeg har tidligere i dette kapittelet sett på hvordan *mangel* på norsk språk oppleves som en hindring for innpass på arbeidsmarkedet. Da er det interessant å se på hvordan noen klarer å bruke den kulturen og de språkferdighetene de allerede innehar når de kommer landet, som springbrett inn på arbeidsmarkedet. I en lang samtale med Lars om hvordan han fikk sin første jobb som miljøterapeut i Norge, snakker om sin skepsis til norske arbeidsgivere, og hvor lite han stoler på digitale søknader. Han mener at å snakke med arbeidsgivere på telefon eller ansikt til ansikt er en lettere måte vise hvem han er, uten at arbeidsgivere bare ser et arabisk navn på et papir. Et utdrag av samtalen går som følger:

*"Ehh, nei. Fordi de skal lese at min etternavn er arabisk, og at jeg kom til Norge for ett år siden og sånt. Så de skal bare kaste det med en gang. Så jeg tenkte bare ok, jeg fikk telefonnummer til en person som hun er avdelingsleder. Og jeg ringte hun og jeg hadde ikke veldig god språk. Men jeg kunne forklare hva jeg ville og hun forstod. Jeg ringte hun og spurte om et møte, og hun sa ja. Og jeg gikk til møte og sa jeg vil jobbe. Og dette var en barnevernsinstitusjon. Og de hadde enslige mindreårige flyktninger, så jeg sa til hun at jeg kunne deres bakgrunn og jeg kunne deres språk og jeg kunne deres kultur. Jeg kom som dem. Ja, og jeg har høy utdanning og sånn, og hun trodde på meg. Så hun sa til meg, ok, jeg kan gi deg sånn tilkallingsvikar fordi de hadde ungdommer der som hadde islamisk bakgrunn. Og alle ansatte kunne ingenting om Islam, om fasting og ramadan og sånt. De kunne ingenting. Og de hadde utfordringer*

*på jobb, det var masse utagering og krangling på grunn av dette. Så det var en god ide for dem. Så jeg begynte som tilkallingsvikar og de begynte å ringe meg mer og mer og mer, til jeg fikk fast." (Lars)*

I sitatet ser man tross Lars sin dårlige norsk, at han selger seg inn med den språkkunnskapen og den kulturelle kunnskapen han allerede besitter fra sitt hjemland. Han får dermed innpass på en jobb hvor han også lærer seg det norske språket lettere, samtidig som han har bruk for sin arabisk. Lars har også fått tilgang til blant annet kursing på bakgrunn av sitt morsmål:

*"Så når jeg sa at jeg hadde ICDP[International children development program], hun ble sjokkert. Hun sa at ikke alle kan få det og at, men jeg fikk det fordi jeg kunne arabisk. " (Lars)*

Med andre ord har Lars bevisst benyttet sitt morsmål for arbeid og kursing i en norsk kontekst, som har gjort han til en attraktiv arbeidstaker innen feltet miljøterapi. Selv om dette ikke står i stil til hans utdanning fra hjemlandet, er det uansett en håndtering av egen situasjon som er å anse som uortodoks, hvert fall med utgangspunkt i resten av oppgavens utvalg. Et annet aspekt som jeg vil belyse i Lars sin historie, er at det ikke bare er å anse som en bevisst strategi for håndtering av sin situasjon. Det er også en oppdagelse av nye muligheter for arbeid. Ved å benytte språkkompetanse som for Lars alltid har vært en selvfølge, har Lars funnet en måte å fylle et behov i det norske arbeidsmarkedet. På denne måten inngår Lars en form for kompromiss med sin profesjonelle yrkesidentitet. Han har ikke fått seg jobb i et yrke som er relevant for sin formelle kompetanse (utdanning), men han har fått seg jobb i et yrke hvor hans uformelle kompetanse (arabisk) er åpnere for nye og spennende muligheter. Jeg kommer tilbake til denne konverteringen av uformell kompetanse i diskusjonskapittelet under.

Et annet uortodoks eksempel som jeg vil trekke frem, er arkitekten Julia. Etter flere år i Norge med flere språkkurs og utallige jobbsøknader som hun aldri fikk svar på, møtte Julia en eiendomsmegler på en visning. Dette skulle vise seg å være en døråpner til det norske arbeidsmarkedet for Julia, hun forteller:

*"Vi leide et hus. Han [megleren] var den som viste den ut, og han bare spurte om hva du driver med og hva vi gjør og vi begynte å snakke. Og han sa "jeg trenger egentlig en arkitekt" ja. Så det var ikke noe hjelp fra NAV eller kommunen". (Julia)*

Julia beskriver sin vei inn i det norske arbeidsmarkedet som tilfeldig. Hun har sendt utallige jobbsøknader uten svar, og ved et tilfeldig møte med en megler fikk hun innpass. Hun

presiserer samtidig at hun ikke fikk hjelp av NAV eller kommunen, som en form for å presisere at hun har tatt ansvar for sin egen lykke i det norske arbeidsmarkedet. Etter noen år som arkitekt for megleren møter Julia på et nytt problem. På oppfølgingsspørsmål om hennes arbeidshistorikk forteller hun:

*"Ja. Først han inviterte meg i sitt firma. Han hadde fimmra med en venn. Så de inviterte meg til sitt firma, og i starten var jeg ansatt, og vi jobbet sammen. Etter Corona kunne de ikke fortsette med det. Men jeg hadde allerede skaffet meg 3 års erfaring. Jeg jobbet mye for å skaffe meg så mye erfaring som mulig. Jeg snakket mye med kommunen og sendte søknader, jeg jobbet ikke bare som arkitekt som tegner fine hus. Og en an de meglerne sa at jeg var god, men de kunne ikke fortsette med deg. Men hvis du oppretter ditt eget firma kan vi leie deg inn. Så jeg opprettet enkeltmannsforetak, fordi det var lett. Det var litt skummelt å opprette eget firma i Norge, men etter det var blitt litt bedre da byttet jeg til AS". (Julia)*

Da Julia mistet jobben, tok hun et valg. Hun hadde opparbeidet seg tre års relevant arbeidserfaring, og var med dette bedre rustet til å søke nye jobber. I stedet for å manøvrere arbeidsmarkedet på nytt valgte hun å opprette et enkeltpersonforetak, som hun siden omgjorde til et aksjeselskap. Jeg mener dette peker på en tydelig profesjonell identitetsforhandling. For det første skaper Julia sin egen mulighet for å jobbe med noe som er relevant for hennes utdanning. Hun ser sin mulighet til å konvertere sin utenlandske formelle kompetanse (utdannelsen) og benytte dette i en norsk kontekst. For det andre, viser det viktigheten av og hvor sterkt ønske å kunne arbeide som arkitekt er for Julia. Hun sier at det var skummelt å opprette firma i Norge, da det er mye usikkerhet tilknyttet egne foretak. Det at hun trosser denne usikkerheten, viser til en sterk vilje og et sterkt ønske om å kunne opprettholde sin profesjonelle yrkesidentitet i Norge.

#### 4.4 Deltagernes opplevelser av identitet og sosial status

Deltagernes opplevelser og tanker om identitet og sosial status blir også trukket frem i intervjuene. Det er gjennomgående at deltagerne snakker om yrke som en identitetsmarkør, hvor utdanningen og arbeidserfaringen de har fra hjemlandet er det de anser som sin identitet. På spørsmål om hun følte at jobb er en del av sin identitet, svarer Maria følgende:

*"Jeg drømte om å jobbe som lege hele livet da jeg var barn. Jeg var veldig glad og jeg var veldig fornøyd med å jobbe som lege og lærer på universitetet. Og det er veldig vanskelig for meg her, med å bare gå hjemme. Jeg vet jeg kan bidra og bruke alt jeg har kunnskap om. Jeg er veldig glad i yrke mitt. Og jeg jobber nå i barnehagen, men jeg liker... men jeg kan ikke tenke at jobb i barnehage er for hele livet. Jeg veit ikke hvor mye tid, hvor lenge jeg kan jobbe der". (Maria)*

I sitatet ser man at Maria beskriver å arbeide som lege som en drøm som hun har hatt hele livet, og hun var fornøyd med jobben sin i hjemlandet. Hun beskriver at det er vanskelig for henne at hun ikke kan bidra med den kunnskapen hun innehar. Hun sier at "*hun er veldig glad i yrket sitt*" og i konteksten identitet, kan det virke som at yrke og virke som lege, er det Maria anser som sin identitet. Dette gjenspeiles ikke i den jobben hun har i Norge nå, som barnehageassistent. Dette med drømmer om et yrke på spørsmål som omhandler identitet går igjen blant deltagerne. Julia svarer på det samme spørsmålet som over:

*"Ja. Det var drømmen fra da jeg var barn. Jeg har alltid visst at jeg ville tegne hus for mennesker. Og den drømmen har vokst sammen med meg. Men selvfølgelig, hvis du ikke har jobb. Det handler ikke bare om identitet, men du trenger penger også. Så det viktigste er å skaffe penger". (Julia)*

Drømmen om å tegne hus for mennesker har vært med henne hele livet, men hun peker også på at arbeid ikke bare handler om identitet. Hun peker på det økonomiske aspektet ved arbeid, nemlig penger. Hun ser at "*det viktigste er å skaffe penger*", som viser til en mer pragmatisk holdning til arbeid, som igjen går på bekostning av identitet. I likhet med den ambisiøse og pragmatiske utålmodighet som Kobberstad (2020) peker på. Kobberstad (2020) beskriver hvordan innvandreres utålmodighet tilknyttet kvalifisering og arbeid styrer om de venter med å komme seg i arbeid til de formelle kvalifikasjonene er på plass, eller om de tar den første jobben de får fordi de er avhengig av den økonomiske inntekten. I Julia sitt tilfelle beskriver

hun en pragmatisk utålmodighet, hvor hun anser penger kommer før den jobb som samsvarer med hennes profesjonelle identitet.

Julia er ikke den eneste som trekker inn et økonomiske aspekt satt opp mot yrke som identitet.

Lars har fått spørsmål om han er fornøyd med den jobben han har fått som miljøterapeut i Norge. Han svarer følgende:

*"Jeg er fornøyd med lønn og arbeidstid og sånn, jeg er fornøyd med de tingene. Men jeg er ikke fornøyd fordi jeg bare... psykisk, når man ikke bruker hodet. Den arbeidsplass blir ikke bra. Jeg er en person som liker å bruke det jeg kan. Nå i barnevern jeg kan bruke det lille gran, og trives, men jeg har mer å bruke i ingeniørfag. Så jeg føler at jeg kaster det bort. At jeg har lært mye og det blir kastet bort. Men jeg vil fortsette i den jobben jeg har, fordi jeg tjener bra med penger og jeg har familie. Så jeg må presse meg med at jeg må fortsette her" (Lars)*

I Lars sitt sitat ser man et godt skille mellom en ambisiøs og pragmatisk holdning til arbeid. Han sier at han er fornøyd med arbeidstid og lønn, og at han vil fortsette i jobben som miljøterapeut fordi han tjener bra med penger og har familie. Samtidig sier han at han ikke er fornøyd fordi han føler at han kaster bort det han kan og den utdanningen han har. Dette viser en form for identitetsforhandling, hvor Lars på bekostning av sitt yrke som ingeniør er villig til å arbeide med noe som ikke samsvarer med sin yrkesidentitet, på grunn av økonomiske og familiære årsaker.

Det er også eksempler på de som mener at jobb ikke er en del av deres identitet. Diana får spørsmål om hun tenker at jobben er en del av hennes identitet. Hun svarer:

*"It's a little difficult to answer this. Because.... Mhmm. I don't think so it's a part of my identity. Because as you see, im doing another job right now. But im not feeling completely comfortable as I said. Because this is not my own field [as a chef]. But I don't feel mad about working in another field. No. So its ok for me. But as I said, I have studied a lot and have experience in that field [architecture], I prefer work in my own field. Rather than switching to a new thing I don't know anything about". (Diana)*

I sitatet ser man at hun ikke tror jobben ikke er en del av hennes identitet, basert på den jobben hun har for øyeblikket. Hun trekker frem at hun har studert mye og har mye erfaring fra hennes studerte yrke. Her ser man i likhet med det Lars sier i utdraget over, at det *utdanningen*, heller enn jobben de har, som er førende for hvordan de identifiserer seg selv.

Det kommer også frem at det ikke nødvendigvis bare er yrket eller utdanningen som ligger til grunn for hvordan deltagerne opplever sin identitet. Sara får spørsmål om hun føler at jobben er en del av sin identitet. Hun svarer:

*"Ja, fordi jeg er en person som liker å være viktig i samfunnet. Jeg liker å være en del av samfunnet, ikke en person som liker å være stille. Jeg liker å hjelpe de andre, med på å gjøre noe som er nyttig for samfunnet jeg bor i. Og nå jeg jobber som barnehageassistent jeg tenker at jeg kan hjelpe barna for å, jeg kan være en del av deres oppdragelse og hjelpe dem med å utvikle seg. Og når jeg jobbet med industriingeniør i hjemlandet mitt, jeg var en del av et prosjekt og det var veldig viktig for meg resultatene av det prosjektet. Og sånn hvilken måte det påvirker samfunnet og sånn."* (Sara)

I svaret til Sara kommer det frem at hun mener det er arbeid i seg selv, heller enn yrket man arbeider i som er førende for hennes identitet. Hun beskriver seg selv som en person som liker å være en del av og gjøre noe nyttig for samfunnet hun bor i. Hun i motsetning til sitatene som vist over, anerkjenner sin egen identitet som barnehageassistent, ved at hun gjør noe nyttig for samfunnet.

#### **4.4.1 Arbeid og sosial status**

Hvordan deltagerne opplever og tenker om sosial status tilknyttet arbeid er også av relevans for analysen, da de kommer fra land hvor de har som oftest innehar høy sosial status i samfunnet på grunn av deres utdanning og yrke. De fleste deltagerne som er sysselsatt i Norge, arbeider yrker som er å anse som lavere sosial status, både i Norge og i deres respektive hjemland. Det er tydelig at deltagerne mener at jobb er førende hvordan de blir sett på av andre i samfunnet. På spørsmål om hva Maria tenker om jobb og sosial status svarer hun:

*"Jeg tror for eksempel at her i Norge, når vi snakker med andre personer. De stiller noen spørsmål som hvor kommer du fra, ah ok. Hva språk har du? Jobber du? Og ansiktet blir litt [lager en negativ grimase] når du sier at du ikke jobber. Jeg kan forstå nordmenn hvordan de tenker. Fordi noen tenker hvis du er her og bor og ikke jobber, du betaler ikke skatt, da betaler regjeringen alt for deg. For eksempel NAV. NAV aldri hjelper oss. Jeg aldri har brukt NAV. Men jeg forstår noen ganger nordmenn kan tenke sånn. (...) Mhmm. Jeg veit ikke. Nei, jeg ikke har opplevd noen*

*dårlige situasjoner sånn som dette. Men jeg veit at det noen ganger skjer, fordi jeg har pratet med andre. Men ikke med meg". (Maria)*

Maria mener at det er en sammenheng mellom jobb og hvordan folk ser på deg. Ergo er det hvordan folk ser på deg som referer til den sosiale statusen. Maria eksemplifiserer med hvordan hun mener folk ser på personer som ikke er tilknyttet arbeidslivet. Nemlig at dette kan medføre en form for stigma. Samtidig bemerker hun at hun aldri har brukt Nav, samt at hun aldri har opplevd lignende situasjoner. Her kan man se likheten til delkapitlet som omhandler diskriminering, hvor det var gjennomgående at deltagerne sjelden merket diskrimineringen selv, men har hørt om andre som føler diskriminert. Andre deltagere peker på mer spesifikke trekk med arbeid, som høy utdanning og høyt respekterte jobber som det som setter føringer for den sosiale statusen. Lisa svarer på hva hun tenker om jobb og sosial status

*"Before, I felt very relevant. If you have like good education and a good job, you will have higher class in society. But now, I can't say I don't feel that way anymore, it's not true. But less than before... Maybe in [homecountry] it was not good if you were working in a restaurant. People saw down on you. For example now, my husband is working in a hotel. And I can see that there is no difference.... I mean it doesn't matter anymore. But, yeah. Like I don't want my husband to work in a hotel for all his life, but its ok for now until he could find a job" (Lisa)*

Lisa kommer fra et land hvor utdanningen og jobben en har setter føringer for de sosiale klasseskillene, og hennes møte med Norge har endret hennes syn på disse sosiale klasseskillene. Hun beskriver en mangel på følelsen av å føle seg relevant, fordi hun ikke tilhører en gruppe hvor hennes utdanning og arbeid er anerkjent. For Lisa var det den høye utdannelsen og den gode jobben hun hadde i hjemlandet som satt føringer for hennes sosiale status, og i Norge gir verken utdannelsen eller jobben hun har høy sosial status. Hun eksemplifiserer dette med negative anerkjennelsen av restaurantyrket i hjemlandet og mannen som jobber på et hotell i Norge. Implisitt peker hun på et sett med kulturelle forskjeller, av hvordan status og anerkjennelse av yrke er forskjellige fra hjemlandet og Norge. De andre deltagerne peker på mye av det samme når det kommer til kulturelle forskjeller av jobb og sosial status. I samtale med Diana, blir disse kulturelle forskjellene mellom hennes hjemland og Norge pekt på. Diana formulerer det følgende:



*"You know. There are differences in different cultures. In my country, jobs are the main thing that identify you in the society. But in Norway it's not. For example. In [home country] we where all as students encouraged to take masters and PhDs and other like... high degrees of education. If they don't have master or bachelor, they don't get accepted it in society. But as far as I know in Norway its completely different. If you are skilled in your own field, and you don't have education, you are accepted in the labor market. This I know about other fields than architecture, example manual labor. It doesn't show you social status, and you earn a lot of money. This was for me a surprise, because in [home country] it's not like that. If you have higher degree, you earn more. And if you have less degree, it's opposite". (Diana)*

Diana peker på mye av det samme som Lisa. I hennes hjemland er det også jobbene og utdannelsen som er de største identitetsmarkørene. Hun beskriver en aksept i samfunnet, basert på utdanning som en av de største forskjellene mellom hennes hjemland og Norge. Hvor i Norge er det heller kunnskap og ferdigheter i forskjellige yrker som gir denne aksepten i samfunnet, heller enn formell kompetanse og utdanning. Samtidig beskriver hun Norge som et land hvor utdanning og arbeid alene ikke reflekterer din sosiale status, og peker på manuelt arbeid hvor man tjener bra med penger. Med dette impliserer hun også penger og økonomi kan ligge til grunn for sosial status. Det er her de kulturelle forskjellene kommer til syne. Hun anser Norge som et forholdsvis inntektshomogent land, hvor man ikke trenger høy utdanning for å tjene godt med penger, som bryter med hennes forventninger basert på opplevelser fra hjemlandet. Dette vil bli grundigere gjennomgått i diskusjonskapittelet under.

## 5.0 Diskusjon - identitetsforhandling og annerkjennelse av egen situasjon

I kapittelet skal jeg diskutere oppgavens problemstilling med utgangspunkt i de empiriske funnene knyttet opp mot oppgavens teoretiske rammeverk. Jeg skal diskutere hvordan funnene i analysen kan ses i sammenheng med forhandling av profesjonell yrkesidentitet, samtidig som jeg vil benytte det teoretiske rammeverket som verktøy for å diskutere studiens funn.

### 5.1 Sosiale identitetsforhandlinger

Gjennom den empiriske analysen er det belyst ulike forventinger til, opplevelser og håndtering av deltagerens møte med det norske arbeidsliv. I et forsøk på å løfte frem deltagerens profesjonelle identitetsforhandlinger i kontekst av arbeid. Jenkins (2008) argumenterer for at identitet i seg selv er å betrakte som et sosialt fenomen, som skapes gjennom samhandling i gitte kontekster og situasjoner (Jenkins, 2008). I denne oppgaven vil jeg løfte frem arbeid, og spesielt utdanningsrelevant arbeid som den situasjonelle konteksten Jenkins (2008) presenterer, som ligger til grunn for hvordan deltagerne identifiserer seg selv. Det kommer tydelig frem i studiens datamateriale at deltagerne trekker frem *utdanning* og *erfaringen* de har fra hjemlandet som sine referanser for deres profesjonelle identitet. Som kontinuerlig utfordres og endres i møte med et nytt land hvor deres etablerte profesjonelle identitet ikke samsvarer med deres nye tilstedeværelse i et nytt land. La meg utdype.

Ved å se på deltagerens sosiale identiteter i perspektiv av Jenkins (2008) identitetsteori kan man ved å benytte de tre samhandlingsordnende skape et bilde av hvordan den profesjonelle identiteten skapes i hjemlandet og reforhandles i Norge. Jenkins (2008) beskriver den (1) individuelle ordenen som en prosess hvor de primære identitetene, hvor blant annet kjønn og etnisitet, blir tillagt sosial mening og som det er vanskelig endre. Et eksempel på dette kan være nasjonal tilhørighet, eller mer kroppsliggjorte trekk som hudfarge og språk. Poenget er at disse trekkene gis mening i den sosiale konteksten de befinner seg, og legger føringer for hvordan man identifiserer seg selv og blir identifisert av andre (Jenkins, 2008). Tar vi dette som utgangspunkt for hvordan deltagerens individuelle orden defineres, kan man eksemplifisere det med nasjonalitet. I hjemlandet er deltageren Syrer i Syria, mens i Norge er deltageren Syrer i Norge. I hjemlandet er ikke denne syriske identiteten noe spesielt eller annerledes, men i Norge bryter den med kontekstuelle normer vedrørende nasjonalitet, og

med dette impliserer det en reforhandling i både hvordan deltageren definerer seg selv, samt hvordan norske arbeidsgivere definerer innvandreren.

Tar man utgangspunkt i Jenkins (2008) andre samhandlingsorden, ser man på hvordan samhandling og relasjoner former identiteter. Hvor inntrykkskontroll i form av hvordan en fremstår og vil bli fremstått står sentralt for individers identitet (Jenkins, 2008). Her er deltagerens utdanning og arbeid relevante markører for hvordan denne inntrykkskontrollen kommer til syne. I likhet med den individuelle ordenen, må en se på dette i en sosial kontekst, hvor for eksempel normer og anerkjennelse av utdanning og arbeid defineres kontekstuellet. Ta for eksempel en sør amerikansk ingeniør i et sør amerikansk land. Denne personen vil kanskje definere sin (profesjonelle)identitet som ingeniør, samt bli definert som ingeniør i retur. Fordi den sosiale konteksten ligger til grunn for en gjensidig identifikasjon. En sør amerikansk ingeniør i Norge derimot, vil kanskje i et personlig selv bilde identifisere seg som ingeniør, men dette vil ikke nødvendigvis gjenspeiles i det offentlige bilde. Da fordi de sosiale, kontekstuelle og situasjonelle rammene for identifikasjon endres (Jenkins, 2008). Dette kan føre til endring i deltagerens identitetsforhandling, hvor den profesjonelle identiteten de har fra hjemlandet ikke lenger matcher immigrasjonslandet. Dette kaller Przybyszewska (2020) *habitus mismatch*, som kan virke stigmatiserende på deltagerne. Hvor den høye formelle kompetansen som identifiserte de i hjemlandet plasserer de en kategori som for eksempel lavt kvalifisert i Norge, og deres profesjonelle identitet deretter.

Jenkins (2008) siste orden (3) er den institusjonelle orden, som tar utgangspunkt i de mer kollektive identitetene. Hvor gruppetilhørighet blant individer finner sted fordi de har noe til felles eller fornemmer at de deler en lik situasjon med andre (Jenkins, 2008). Dette kommer godt frem i datamaterialet, da deltagerne ofte peker på hva som anses som høy sosial status i hjemlandet. Hvor god og høy utdanning og respekterte jobber definerte den sosiale statusen. Deltagerens kollektive identitet kan ses i eksempelvis sosial status. Der de innenfor de kontekstuelle rammene for hjemlandet, gis deres utdanning og arbeid tilhørighet innenfor en gruppe definert av høy status. Hvor det kollektive kjennetegnes av andre individer i samme posisjon. Igjen ser man et brudd med dette når deltagerne kommer til et nytt land. La oss ta for oss det norske arbeidslivet. Deltagerens kollektive identitet som er anerkjent i hjemlandet, redefineres av norske arbeidsgivere. Arabiske ingeniører er ikke lenger ingeniører, men heller definert med merkelappen innvandrere, uten norsk sertifisering. Den kollektive gruppen "høy sosial status" og "utdannet ingeniør", er byttet ut med gruppen "innvandrere uten formell kompetanse". Som igjen fører til enda en forhandling i deres identitet i møte med et nytt land.

Jenkins (2008) er opptatt av den interne og eksterne dialektikken mellom de tre ordenene (Jenkins, 2008), og det er nettopp denne dialektikken jeg har prøvd å få frem med eksemplene over. En må tenke at de profesjonelle identitetsforhandlingene ikke er et resultat av ordnende hver for seg, men i en dynamisk innvirkning på hverandre. Hvor forhandling og reforhandling av identiteter skjer kontinuerlig basert på sosiale, situasjonelle og kontekstuelle faktorer i et individs liv. Som i dette eksempelet baseres på forskjeller mellom hjemland og immigrasjonsland.

## **5.2 Individualiserte identiteter**

Over har jeg forsøkt å se på deltageres identitetsforhandlinger gjennom sosial identitetsteori (Jenkins, 2008). Et annet perspektiv jeg vil belyse er å se på identitetsforhandlingene gjennom Giddens (2002) syn på modernitet og identitet. Giddens (2002) ser på individer som selvrefleksive. I dette legger han at menneskers kunnskap og viten har tilegnet oss evnen til å sette en selv utenfor handlingsmønstre. Dermed har mennesker muligheten til å se seg selv utenfra i gitte handlingssituasjoner, i dette tilfellet arbeidsmarkedet i Norge. For så å kunne reflektere over valgene en har og ta beslutninger deretter (Giddens, 2002). Det er dette Giddens (2002) kaller for selv-identitet.

Hvordan deltagerne identifiserer seg selv ligger med andre ord i deres egen selvrefleksivitet og muligheten til å konstruere egne narrativer om at det er i kontroll over egne liv og fremtider. Dette kommer godt til syne i studiens datamateriale. Som belyst i analysen er det svært få av deltagerne som vil erkjenne at de føler seg diskriminert på det norske arbeidsmarkedet, til tross for at litteraturen viser at det forekommer en tydelig systematisk diskriminering i norsk arbeidsliv (Midtbøen & Rogstad, 2012; Midtbøen, 2015; Midtbøen & Quillian, 2021). Utsagnet til Mo er et godt eksempel på dette. Han føler seg ikke diskriminert, men han føler at det er noe annet som mangler som han ikke kan sette ord på. Dette er gjennomgående i datamaterialet. Det virker som at deltagerne har en form for "sin egen lykkes smed" tankegang, hvor det fremstår at de ikke vil erkjenne at de er en del av et større kollektiv eller utsatt gruppe som "innvandrere". De vil ikke erkjenne at deres mangel på innpass i norske arbeidsmarkedet er et resultat av eksterne faktorer de ikke har mulighet til påvirke, som eksempelvis diskrimineringen. Men heller velger å se på seg selv refleksivt, ved at de anser seg selv som individuelle identiteter, heller enn de sosiale kollektivene identitetene som styres av samfunnets normer. Med dette ser vi en sammenheng i Beck og Beck-Gernsehim individualisering (2001) og Giddens (2002) selv-identitet, som frigjør deltagerne

fra de tradisjonelle sosiale roller og forventinger, men overlates til å navigere den komplekse moderne verden (det norske arbeidslivet) på egenhånd.

Deltagerne legger heller fokus på ting de har mulighet til å påvirke, som årsaker til at de ikke får seg arbeid. I intervjuene pekes det blant annet på erfaring og språk som to hovedårsaker til at de ikke får seg relevant jobb. Dette er gode eksempler på hvordan denne tankegangen vises. Ved at dette er konkrete utfordringer som de har konkrete muligheter til å påvirke. Heller enn å legge skylden på den upåvirkelige diskrimineringen.

### **5.3 Doble eller uforenlige referanserammer**

Jeg har tidligere i diskusjonen vært inne på deltagernes referanser til hjemlandet som grunnlag for deres sosiale profesjonelle identitet. Som vist i teorikapittelet finnes det mye tidligere forskning som benytter begrepet *doble referanserammer* i sine analyser av innvandringsrelaterte tema. Likt for studiene som benytter seg av begrepet er at det blir brukt i forskning som i all hovedsak omhandler ufaglærte og lav-utdannede immigranter med en lav sosial status, både i hjemland og i innvandringsland (Piore, 1979; Rye, & Andrzejewska, 2010; Könönen, 2019; Korbøl & Midtbøen, 2022). Jeg vil argumentere for at elementene av dette begrepet også kan være fruktbart i analyser som omhandler høyt utdannende innvandrere, med høy sosial status fra sitt hjemland. Ved å introdusere et nytt begrep som bygger på de samme prinsippene som doble referanserammer, velger jeg å kalle dette *uforenlige referanserammer* (eng. *incompatible frame of reference*).

Doble referanserammer omhandler hvordan erfaringer en immigrant har fra sitt hjemland vedrørende lønn, arbeidsvilkår og sosial status innvirker på hvordan de godtar gitte lønns og arbeidsvilkår i landet de kommer til (Piore, 1979; Rye, & Andrzejewska, 2010; Könönen, 2019; Korbøl & Midtbøen, 2022). Hvor det ofte pekes på at innvandrere med lav sosial status fra utvandringslandet er villig til å ta de jobbene som majoritetsbefolkningen ikke er villig til å ta i immigrasjonslandet. Fordi lønns og arbeidsvilkår som regel er bedre i innvandringslandet enn referanselandet. Hvordan er dette da overførbart til høyere utdannende innvandrere med høy sosial status fra før og hvordan er det tilknyttet deres profesjonelle identitet?

Først vil jeg ta for meg begrepet jeg har valgt å kalle uforenlige referanserammer. I *uforenlig* ligger det til grunn av noe implisitt står i motstrid til noe annet. I denne sammenhengen kan man for eksempel se på deltagerens sosiale status. I deres respektive hjemland har de høy

utdanning og de fleste har hatt gode jobber over tid. De har hatt godt betalte jobber og i en forstand funnet deres profesjonelle yrkesidentitet, sett i lys av Jenkins (2008) dialektiske ordner som diskutert over. Deres referanseramme blir dermed en høy sosial status som er anerkjent av majoritetsbefolkningen i utvandringslandet. Det er i møte med det norske arbeidslivet motstriden kommer til syne. Deres formelle utdanninger er ikke lenger godkjent, ei anerkjent av norske myndigheter og arbeidsgivere. Deres status i samfunnet er ikke lenger respektert av majoritetsbefolkningen, og de må ta til takke med jobber i yrker av lavere status. Ofte jobber som ikke er relevant til deres utdanning fra hjemlandet, eller jobber man i utgangspunktet ikke behøver formell utdanning for. De har gjennomgått det som i litteraturen kalles profesjonell degradering (Fernando & Patriotta, 2020). Przybyszewska (2020).

Jeg vil derfor argumentere for at uforenlige referanserammer kan være et fruktbart begrep i immigrasjonsforskningen, fordi det dekker en gruppe de doble referanserammene ikke tar høyde for, nemlig de høyt utdannende. Jeg vil også argumentere for at det er relevant for denne oppgavens tema. Det er interessant og se hvordan deltagerne forhandler sin profesjonelle yrkesidentitet, basert på erfaringer fra hjemlandet i møte med det norske arbeidsliv. Da deres identitet i stor grad baseres på de referanserammene de har fra hjemlandet, hvor deres identitetsforhandling i det norske arbeidsliv i stor grad er uforenlig med hva de er kjent med fra hjemlandet. Allikevel tar veldig mange til takke med det arbeidet de får i Norge, selv om det ikke er relevant til den utdanningen eller erfaringen de har fra hjemlandet. Det kan virke som om de inngår blant annet økonomiske kompromisser, på bekostning a utdanningsrelevant arbeid. Som også spiller inn på den profesjonelle yrkesidentiteten.

#### **5.4 Annerkjennelse og rettferdiggjøring av egen situasjon**

Deltagerens opplevelse av annerkjennelse er også sentralt i diskusjonen vedrørende deres profesjonelle yrkesidentitet. Jeg vil argumentere for at i lys av den presenterte empirien, at det finnes flere perspektiver av annerkjennelse som er relevant for oppgavens problemstilling. Både anerkjennelse i et strukturelt perspektiv, så vel som anerkjennelse i et aktørperspektiv kommer til syne i datamaterialet. For å gjøre anerkjennelsesbegrepet fruktbart i denne diskusjonen, er det essensielt å sette det i kontekst. Sentralt i anerkjennelsesteorien ligger det til grunn at både opplevelsen av anerkjennelse, og faktisk anerkjennelse av individer må være til stede får at individene skal kunne få delta fullt i den sosiale verden. Samt at individene skal

kunne føle at de er en del av samfunnet (Honneth, 1996; Fraser & Honneth, 2003; Sennett, 2003)

I perspektiv av Frasers (2003) strukturelle tilnærming av anerkjennelse, kan man diskutere om anerkjennelsen av deltagerens profesjonelle yrkesidentitet er et resultat av institusjonaliserte mønstre hos norske arbeidsgivere. Hvor det er arbeidsgiverne og samfunnet som helhet som ikke anerkjenner den utenlandske kompetansen som kommer til Norge. Samtidig kan man se på anerkjennelse fra deltagerens perspektiv. Gjennomgående i datamaterialet kommer det frem at flere av deltagerne føler at de kaster vekk sin kompetanse, ved at de ikke jobber med i yrker som er relevant for deres utdanning. Sett i perspektiv av Honneth (1996, 2003) og Sennett (2003) sin tilnærming til anerkjennelse er dette av relevans for deltagerens opplevelse av profesjonell yrkesidentitet. Ved at de ikke får relevante jobber til deres utdanning, ikke føler at hverken de eller deres kompetanse anerkjennes av det norske arbeidslivet.

Men hvordan innvirker alt dette på deltagerens profesjonelle identitetsforhandling? Det er tydelig i empirien at de fleste deltagerne anser sin identitet med utgangspunkt i utdanning og yrkeserfaring fra hjemlandet. De kommer fra land hvor de opplever at deres kompetanse er anerkjent. Dette samsvarer med at deres formelle kompetanse faktisk er sosialt anerkjent i samfunnet de kommer fra. Med andre ord vil jeg argumentere for at det er deres profesjonelle yrkesidentitet som i all hovedsak er sosialt anerkjent i utvandringslandet, hvor en kan anta at anerkjennelse kan være en faktor som forsterket eller svekker profesjonell identitet. Dette kommer til syne når de innvandrer til Norge. Den profesjonelle yrkesidentitet som de innehar fra hjemlandet, blir utfordret i et nytt samfunn hvor nye sosiale normer og formelle krav legger føringer for deres anerkjennelse. Mangelen på anerkjennelse i et nytt land, gjør at de ikke lenger får medvirke som fullverdige medlemmer av samfunnet, og de får en mindreverdige sosial status (Fraser & Honneth, 2003) Ved at de blant annet ikke får jobbe med det de er utdannet til, og i noen tilfeller ikke får jobb i det hele tatt. Allikevel ser man at deltagerne hele tiden forhandler om sin profesjonelle identitet og mot denne mindreverdige statusen. Gjennom bevisste strategier for håndtering av egen situasjon, arbeider deltagerne aktivt mot å kunne jobbe med det de er utdannet som. En del av denne håndteringen kan forekomme som en rettferdiggjøring og anerkjennelse av egen situasjon. Hvor de tilpasser sine forventninger basert på de opplevelsene de har på det norske arbeidsmarkedet. Ved blant annet å akseptere at de ikke jobber som lege eller ingeniør, men barnehageassistent nå. For

deretter å anerkjenne sin nye forhandlede profesjonelle identitet, som en del av prosessen mot å arbeide med noe utdanningsrelevant.



## 6.0 Avslutning

Mitt formål med masteroppgaven har vært å besvare problemstillingen *hvordan forhandler høyt utdannende innvandrere om sin profesjonelle yrkesidentitet på det norske arbeidsmarkedet?* Gjennom en sosiologisk analyse av høyt utdannende innvandreres egne opplevelser av det norske arbeidsmarkedet. Samt en diskusjon av funnene i analysen i sammenheng med det teoretiske rammeverket, vises det hvordan deres profesjonelle yrkesidentitet forhandles gjennom kompromisser og rettferdiggjøring av deres situasjon på det norske arbeidsmarkedet.

Først vil jeg kortfattet gjennomgå analysens hovedfunn. Den sosiologiske analysen er bygget på fire temaer. Det første temaet omhandler hvilke forventninger deltagerne hadde til det norske arbeidsmarkedet før de kom til Norge. Analysen peker på to forskjellige forventninger som var gjennomgående i datamaterialet. Den første er forventningen om at å finne seg jobb ikke skulle være noe problem, på grunn av deres høye utdanning, og Norge som et internasjonalt land. Det andre som gikk igjen var at de forventningene de hadde var styrt av rykter og informasjon om at det kunne være vanskelig å skaffe seg arbeid i Norge. Forventningene deltagerne hadde til arbeidsmarkedet anser jeg som viktig for deres yrkesidentitet, da forventningene flere hadde ikke samsvarte med realiteten. Som igjen innvirker på deltagerens mål om å jobbe med utdanningsrelevant arbeid, og hvordan de går frem for å nå dette målet.

Det andre temaet i analysen omhandler deltagerens opplevelser av egen situasjon, og deres møte med det norske arbeidslivet. I denne delen av analysen tar jeg for meg hva deltagerne peker på som de største utfordringene de møter på, i dette tilfellet språk og mangel på erfaring. Det blir også gjennomgått om de opplever diskriminering på arbeidsmarkedet, samt deres opplevelser av overkvalifisering. Alle deltagerne peker på språk som den største utfordringen for innpass på arbeidsmarkedet. Her peker jeg blant annet på et paradoks, som i korte trekk fremhever språk som den viktigste faktoren for å få arbeid, men at arbeidsplassen er plassen hvor de lærer språket best. Det fremkommer også i analysen at mange av deltagerne absolutt ikke føler seg diskriminert på arbeidsmarkedet, selv om tidligere forskning viser at det i stor grad forekommer diskriminering i det norske arbeidsmarkedet (Midtbøen & Rogstad, 2012; Midtbøen, 2015; Midtbøen & Quillian, 2021). Det er gjennomgående i dataen at deltagerne differensierer opplevelsen av overkvalifisering for arbeidet de har i Norge for øyeblikket, og arbeid som er knyttet til deres utdanning. Hvor de fleste ikke vil si at de føler

seg overkvalifisert for den jobben de har Norge. Opplevelsene i likhet med forventningene presentert over, innvirker også på forhandlingen av profesjonell yrkesidentitet. Ved at mange opplever å ikke få seg relevant arbeid til sin utdanning, og velger å inngå kompromisser og ta til takke med arbeidet de får. Det kan føre til en aksept av mismatchen med deres yrkesidentitet fra hjemlandet og deres nye yrkesidentitet her i Norge.

Det tredje temaet i analysen omhandler håndtering av deltageres situasjon, hvor jeg ser på ulike metoder deltagerne benytter for å manøvrere utfordringene de fremhever i opplevelsene av det norske arbeidsmarkedet. Norsk kurs og språkcafeer blir pekt på som de mest utbredte strategiene for håndtering av språkutfordringene som pekes på som en av de største hindringene på vei inn i det norske arbeidsmarkedet. Det fremkommer også at arbeid frivillig arbeid i ideelle organisasjoner blir brukt som erfaringservervelse og nettverksbygging, samt brukt som en arena for læring av norske arbeidslivsnormer. Jeg trekker også frem forskjellige tilnærminger til hvordan to av deltagerne har manøvrert arbeidsmarkedet. Der jeg blant annet trekker frem hvordan uformell kompetanse, som arabisk språk, blir benyttet for innpass på arbeidsmarkedet. Her beskriver jeg også hvordan dette innvirker på deres profesjonelle yrkesidentitet, vet at man oppdager og havner i yrker på bakgrunn av uformell, heller en formell kompetanse. Det kan over tid endre hva deltageren identifiserer seg med. I dette eksempelet er det en ingeniør som blir miljøterapeut og over tid har begynt å identifisere seg som miljøterapeut heller en ingeniør.

Det fjerde og siste temaet i analyse omhandler hvordan deltagerne selv opplever identitet og sosial status i forbindelse med arbeid. I denne delen av analysen pekes arbeid på som en identitetsmarkør, hvor arbeidserfaringen og utdanningen deltagerne har fra hjemlandet er det de anser som sin identitet. Det kommer til syne hvordan deltagerne i stor grad har et pragmatisk forhold til arbeid, hvor økonomi i større grad er viktigere enn å arbeide med noe som samsvarer med deres utdanning, og dermed deres identitet. Her ser man altså et godt eksempel på hvordan deltagerne aktivt må forhandle sin profesjonelle yrkesidentitet, ved at de tar til takke med arbeid som ikke samsvarer med deres identitet på grunn av økonomiske aspekter. Det kommer også frem eksempler på at arbeid i seg selv er viktig for deres identitet, på grunn av følelsene av å høre til og være viktig i samfunnet. Den siste delen av analysen tar for seg hvordan deltagerne opplever deres sosiale status, hvor deltagerne i stor grad mener hva man jobber med og hvor mye man tjener setter føringer på den sosiale statusen. Her peker også noen på kulturelle forskjeller, som setter føringer for hvordan samfunnet plasserer en i status-hierarkiet.

Oppgavens teoretiske rammeverk ligger til grunn for oppgavens diskusjon satt i kontekst av analysen. Ved hjelp av tidligere forskning, identitetsteori og anerkjennelsesteori, er oppgavens empiri diskutert i lys av teorien. Der jeg blant annet ser på sosiale identitetsforhandlinger med utgangspunkt i Jenkins (2008) teori vedrørende identitet. Som i korte trekk omhandler hvordan de samfunnsmessige sosiale faktorene spiller inn på deltagerens opplevelser av profesjonell yrkesidentitet. Jeg har også diskutert det jeg har valgt å kalle individualiserte identiteter, i lys av Giddens (2002) teori om modernitet og identitet. Dette kapitlet omhandler hvordan deltagerne kan velge å se på seg som individer i kontekster der andre vil se på de som kollektiver, samt hvordan dette skaper en sterk tilknytning til deres profesjonelle yrkesidentitet.

Jeg har også forsøkt å teoretisere et begrep som jeg har valgt å kalle for uforenlige referanserammer. Begrepet bygger på prinsippene til det etablerte begrepet doble referanserammer (Piore, 1979; Rye, & Andrzejewska, 2010; Könönen, 2019; Korbøl & Midtbøen, 2022). Hvor essensen er at erfaringen og referanserammene høyt utdannende innvandrere har, ofte er uforenlige med det arbeidet de ofte får i Norge. Allikevel tar de til takke med arbeid som overhodet ikke samsvarer med den erfaringen de har fra hjemlandet, blant annet på grunn av økonomiske kompromisser. Til slutt i oppgaven, har jeg diskutert både strukturelle og aktørorienterte tilnærminger til anerkjennelse av deltagerens utdanning og erfaring. Der jeg diskuterer en rettferdiggjøring av deltagerens sosiale status, basert på hvordan de ikke får jobbe med hva de er utdannet til.

## **6.1 Avsluttende bemerkninger**

Jeg har gjennom oppgaven forsøkt å svare på oppgavens problemstilling, samtidig som jeg har løftet frem, etter min mening, et viktig tema for høyt utdannende innvandrere i Norge. Det er viktig å belyse deres fortellinger, opplevelser og utfordringer. Ikke bare i et forskningsmessig perspektiv, men også for samfunnet for øvrig. Jeg håper mitt forskningsbidrag om hvordan deltagerne forhandler om sine profesjonelle yrkesidentiteter kan bidra til å redusere antallet overkvalifiserte, og løfte frem problemer som senere forskning kan være med på forbedre.

## Litteraturliste

- Andrews, T. & Vassenden, A. (2007). Snøballen som ikke ruller. Utvalgsproblematikk i kvalitativ forskning. *Sosiologisk tidsskrift*, 15, 151-163.
- Aspers, P. (2009). Empirical phenomenology: A qualitative research approach (The Cologne Seminars). *Indo-pacific journal of phenomenology*, 9(2), 1-12.
- Beck-Gernsheim, E., & Beck, U. (2001). Individualization. *Individualization*, 1-222.
- Chiswick, B. R., & Miller, P. W. (2009). The international transferability of immigrants' human capital. *Economics of Education Review*, 28(2), 162-169.
- Csedő, K. (2008). Negotiating skills in the global city: Hungarian and Romanian professionals and graduates in London. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(5), 803-823.
- Dzamarija, M, T. (2019) Slik definerer SSB innvandrere. Statistisk sentralbyrå. Hentet fra: <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/artikler/slik-definerer-ssb-innvandrere>
- Eastmond, M. (2007). Stories as lived experience: Narratives in forced migration research. *Journal of refugee studies*, 20(2), 248-264.
- Edelmann F.S & Villund, O. (2022) Hvor mange innvandrere er overkvalifisert? Statistisk Sentralbyrå. Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/syssetsetting/artikler/hvor-mange-innvandrere-er-overkvalifisert>
- Fernando, D., & Patriotta, G. (2020). "Us versus them": Sensemaking and identity processes in skilled migrants' experiences of occupational downgrading. *Journal of World Business*, 55(4), 101109.
- Filep, B. (2009) Interview and translation strategies: coping with multilingual settings and data. *Social Geography*, 4(1), 59-70
- Flick, U. (2022). An introduction to qualitative research. sage.
- Fossland, T., & Aure, M. (2011). Når høyere utdanning ikke er nok: Integrasjon av høyt utdannede innvandrere på arbeidsmarkedet. *Sosiologisk tidsskrift*, 19(2), 131-152.
- Franzosi, R. (1998). Narrative analysis—or why (and how) sociologists should be interested in narrative. *Annual review of sociology*, 24(1), 517-554.

- Fraser, N., & Honneth, A. (2003). *Redistribution or recognition?: a political-philosophical exchange*. Verso.
- Friberg, J. H., & Midtbøen, A. H. (2018). Ethnicity as skill: Immigrant employment hierarchies in Norwegian low-wage labour markets. *Journal of ethnic and migration studies*, 44(9), 1463-1478.
- Giddens, A. [1991] (2002). *Modernitet og selvidentitet: selvet og samfundet under senmoderniteten*. Hans Reitzels Forlag A/S: København
- Hammersley, M. (2017) Interview data: a qualified defence against the radical critique. *Qualitative Research Vol. 17(2)* 173–186
- Honneth, A. (1996). *The struggle for recognition: The moral grammar of social conflicts*. MIT press.
- Hovland, B. I. (2009). Hvem tilhører en «sårbar gruppe»–og er det alltid beskyttelse de (vi) trenger?. og forskeren, 37.
- Huttunen, R. (2007). Critical adult education and the political-philosophical debate between Nancy Fraser and Axel Honneth. *Educational Theory*, 57(4), 423-433.
- Integreringsloven. (2020) Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid (LOV-2020-11-06-127). Hentet fra: <https://lovdata.no/lov/2020-11-06-127>
- Jenkins, R. [1996] (2008). *Social identity*. 3. utgave. Routledge.
- Kobberstad, J. H. (2020). Høyt utdanna flyktningers tilnærminger til kvalifisering og arbeid. *Søkelys på arbeidslivet*, 37(1-2), 92-108.
- Korbøl, A. (1977). Norsk innvandringspolitikk – norsk pakistanerpolitikk? *Sosiologi i dag*, 7(2), 19–33.
- Korbøl, A., & Midtbøen, A. H. (2022). Den kritiske fase. Innvandring til Norge fra Pakistan 1970–1973. Universitetsforlaget.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Gyldendal akademisk.
- Könönen, J. (2019). Becoming a ‘labour migrant’: Immigration regulations as a frame of reference for migrant employment. *Work, Employment and Society*, 33(5), 777-793.

- Landolt, S., & Thieme, S. (2018). Highly skilled migrants entering the labour market: Experiences and strategies in the contested field of overqualification and skills mismatch. *Geoforum*, 90, 36-44.
- Midtbøen, A. H. (2015). Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 56(1), 4-30.
- Midtbøen, A. H., & Quillian, L. (2021). Forbigående fenomen eller permanent virkelighet? Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet på tvers av tid, sted og generasjoner. *Søkelys på arbeidslivet*, (3-4), 182-196.
- Midtbøen, A. H., & Rogstad, J. (2012). Diskrimineringens omfang og årsaker. *Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*, 2012-001.
- Nokut, 2023. Om NOKUT. <https://www.nokut.no/om-nokut/>
- NOU 2022: 18 (2022). Mellom mobilitet og migrasjon – Arbeidsinnvandreres integrering i norsk arbeids- og samfunnsliv. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2022-18/id2950726/>
- Personopplysningsloven. (2018) (Lov om behandling av personopplysninger . LOV-2018-06-15-38. Hentet fra: <https://lovdata.no/lov/2018-06-15-38>
- Piore, M. J. (1980). *Birds of passage*. Cambridge Books.
- Przybyszewska, A. (2020). Habitus mismatch and suffering experienced by Polish migrants working below their qualification level in Norway. *Central and Eastern European Migration Review*, 9(2), 71-88.
- Regjeringen (2020-2021). Meld. St. 7 (2020–2021) En verden av muligheter — Internasjonal studentmobilitet i høyere utdanning. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-7-20202021/id2779627/?ch=3>
- Roulston, K. (2010) Considering quality in qualitative interviewing. *Qualitative Research* vol. 10(2) 199–228
- Rye, J. F., & Andrzejewska, J. (2010). The structural disempowerment of Eastern European migrant farm workers in Norwegian agriculture. *Journal of rural studies*, 26(1), 41-51.
- Sandnes, T. (2017) Innvandrere i Norge 2017. Statistisk analyse. SSB Rapport. Hentet fra: [https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/332154](https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/332154)

- Sennett, R. (2003). *Respect in a World of Inequality*. WW Norton & Company.
- Silver, C. (2018). CAQDAS at a crossroads: Choices, controversies and challenges. In *Computer supported qualitative research: Second international symposium on qualitative research (ISQR 2017)* (pp. 1-13). Springer International Publishing.
- Statistisk sentralbyrå (2022). *Innvandrere etter innvandringsgrunn*. Statistisk sentralbyrå.  
Hentet fra: <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/innvandrere-etter-innvandringsgrunn>
- Statistisk sentralbyrå (2018). *Tyngre vei inn på arbeidsmarkedet for unge med lav utdanning*.  
Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/tyngre-vei-inn-pa-arbeidsmarkedet-for-unge-med-lav-utdanning>
- Tjora, A. (2017) *Kvalitative Forskningsmetoder i praksis*. 3.utgave. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Walker, D., & Myrick, F. (2006). Grounded theory: An exploration of process and procedure. *Qualitative health research*, 16(4), 547-559.
- Wiborg, Ø. (2006). Suksess i arbeidsmarkedet blant høyt utdannede innvandrere. Betydningen av jobbkompetanse, sosiale nettverk og diskriminering for inntekt. *Sosiologisk tidsskrift*, 14(3), 276-296.

## Vedlegg 1: Samtykkeerklæring

# Vil du delta i forskningsprosjektet om *Høyt utdannende innvandreres møte med det norske arbeidsliv?*

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å *se på hvordan innvandrere med høy utdanning klarer seg på det norske arbeidsmarkedet*. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

### Formål

Dette prosjektet er en mastergradsoppgave i sosiologi ved NTNU-Trondheim. Prosjektets omfang består av 8-12 deltagere som deltar i en samtale om sin utdanning fra hjemlandet og deres møte med det norske arbeidsliv hvor samtalen handler om dine erfaringer, tanker og opplevelser med norsk arbeidsliv. Oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål omhandler denne tematikken og vil se på hva som kjennetegner innvandrerne som får seg relevant jobb og de som ikke får dette.

### Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Prosjektet gjennomføres av Andreas Bårdli (Mastergradsstudent) og Jakub Stachowski (Veileder).

Det er institutt for sosiologi og statsvitenskap ved NTNU som er ansvarlig for prosjektet.

### Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om å delta fordi du passer inn i utvalgsriteriet ved at du har en høyere utdanning fra utlandet, du kom til Norge etter 2004 og at du har (relvant)jobb i Norge. Du er en av 12 personer som har fått tilbud om å være med i denne studien. Din kontaktinformasjon er enten gitt av andre som har fått tilbud om samme studie, eller fordi du har sett et innlegg om denne studien på sosiale medier.

### Hva innebærer det for deg å delta?

Det som innebærer for deg ved å delta i dette prosjektet er å møte opp til en samtale på ca.45-60 minutter hvor du vil få spørsmål som er relevant for prosjektets tema, altså utdanning og arbeidsliv.

Under samtalen vil jeg gjerne ta lydopptak og notater. Hvis ønskelig kan du få tilsendt prosjektets intervjuguide på forhånd, slik at du får se spørsmålene før intervjuet.



### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

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

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Jeg vil bare bruke informasjonen om deg til å finne ut dine erfaringer og opplevelser av det norske arbeidsliv.

Jeg vil ikke dele din informasjon med andre. Det er bare masterstudent Andreas Bårdli som har tilgang til informasjonen.

Jeg passer på at ingen kan få tak i informasjonen som vi samler inn om deg, og at all informasjon lagres på en sikker datamaskin, samt en kryptert OneDrive tilknyttet NTNU.

Lydopptak fra intervjuet slettes når jeg har skrevet ned alt som vi har snakket om.

Jeg passer på at ingen kan kjenne deg igjen når vi skriver forskningsartikler, ved for eksempel å finne opp et annet navn når jeg skriver om deg.

Jeg følger loven om personvern.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?  
Prosjektet vil etter planen avsluttes 31.mai. Etter prosjektslutt vil datamaterialet med dine personopplysninger anonymiseres, ved at alle lydopptak og transkripsjoner slettes.

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

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra NTNU har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### **Dine rettigheter**

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Institutt for Sosiologi og Statsvitenskap, Norges Teknisk-Naturvitenskapelig Universitet ved Campus Dragvoll Edvard Bulls veg 1, 7491 Trondheim
  - Veileder: Postdoktor Jakub Stachowski, tlf. 73591350, jakub.stachowski@ntnu.no
  - Student: Andreas Bårdli, tlf. 95443631, andrbaa@ntnu.no
- NTNUs personvernombud: Thomas Helgesen, tlf 93 079 038, thomas.helgesen@ntnu.no
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller telefon: 55 58 21 17.

Hvis du har spørsmål knyttet til Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- Personverntjenester på epost ([personverntjenester@sikt.no](mailto:personverntjenester@sikt.no)) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Jakub Stachowski  
(Veileder)

Andreas Bårdli  
(Student)

---

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *høyt utdannende innvandreres møte med det norske arbeidsliv* og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervjustudien

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg 2: NSD godkjenning

# Vurdering av behandling av personopplysninger

Skriv ut

02.07.2023

### Referansenummer

841638

### Vurderingstype

Automatisk

### Dato

02.07.2023

### Tittel

Høyt utdannende innvandreres møte med det norske arbeidsliv

### Behandlingsansvarlig institusjon

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet / Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) / Institutt for sosiologi og statsvitenskap

### Prosjektansvarlig

Jakub Stachowski

### Student

Andreas Bårdli

### Prosjektperiode

19.01.2023 - 14.07.2023

### Kategorier personopplysninger

- Alminnelige

### Lovlig grunnlag

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

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 14.07.2023.

[Meldeskjema](#)

## **Grunnlag for automatisk vurdering**

Meldeskjemaet har fått en automatisk vurdering. Det vil si at vurderingen er foretatt maskinelt, basert på informasjonen som er fylt inn i meldeskjemaet. Kun behandling av personopplysninger med lav personvernulempe og risiko får automatisk vurdering. Sentrale kriterier er:

- De registrerte er over 15 år
- Behandlingen omfatter ikke særlige kategorier personopplysninger;
  - Rasemessig eller etnisk opprinnelse
  - Politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning
  - Fagforeningsmedlemskap
  - Genetiske data
  - Biometriske data for å entydig identifisere et individ
  - Helseopplysninger
  - Seksuelle forhold eller seksuell orientering
- Behandlingen omfatter ikke opplysninger om straffedommer og lovovertrедelser
- Personopplysningene skal ikke behandles utenfor EU/EØS-området, og ingen som befinner seg utenfor EU/EØS skal ha tilgang til personopplysningene
- De registrerte mottar informasjon på forhånd om behandlingen av personopplysningene.

## **Informasjon til de registrerte (utvalgene) om behandlingen må inneholde**

- Den behandlingsansvarliges identitet og kontaktopplysninger
- Kontaktopplysninger til personvernombudet (hvis relevant)
- Formålet med behandlingen av personopplysningene
- Det vitenskapelige formålet (formålet med studien)
- Det lovlige grunnlaget for behandlingen av personopplysningene
- Hvilke personopplysninger som vil bli behandlet, og hvordan de samles inn, eller hvor de hentes fra
- Hvem som vil få tilgang til personopplysningene (kategorier mottakere)
- Hvor lenge personopplysningene vil bli behandlet
- Retten til å trekke samtykket tilbake og øvrige rettigheter

Vi anbefaler å bruke vår [mal til informasjonsskriv](#).

## **Informasjonssikkerhet**

Du må behandle personopplysningene i tråd med retningslinjene for informasjonssikkerhet og lagringsguider ved behandlingsansvarlig institusjon. Institusjonen er ansvarlig for at vilkårene for personvernforordningen artikkel 5.1. d) riktighet, 5. 1. f) integritet og konfidensialitet, og 32 sikkerhet er oppfylt.

## **Vedlegg 3: Intervjuguide**

### **Intervjuguide masteroppgave om høyt utdannende innvandrere**

#### **DEL I – Generelle spørsmål**

Når er du født?

Hvor er født?

Når kom du til Norge?

#### **DEL II – Utdanning og innvandring**

Hvorfor flyttet du til Norge?

Kom du til Norge med familien din? Eller alene?

Hvordan utdanning har du fra hjemlandet?

Hva tenkte du om dine muligheter for jobb i Norge før du flyttet?

Forberedte du deg på forhånd til det norske arbeidslivet?

Hva er dine tanker om NOKUT, og hvordan har du opplevd denne prosessen?

#### **DEL III – Jobbsituasjon**

Har du for øyeblikket jobb i Norge, og hva jobber du med? / (Hvis ikke) Hva gjør du?

Hvordan var din vei til jobb i Norge? / Hva er din plan på vei mot jobb i Norge?

Syntes du den jobben du har relevant for din utdanning / Er du villig til å ta en jobb som ikke er relevant for din utdanning?

Hvorfor tror du at du har lyktes i å skaffe deg relevant/jobb?

Har du noen gang sagt nei til et arbeidstilbud?

Hva er den største utfordringen du har møtt på i arbeidslivet / på vei ut i arbeidslivet?

Hvordan opplevde/oplever du jobbsøkningsprosessen i Norge?

Hvordan opplevde du jobbintervjuet for din nåværende jobb? / Jobbintervjuene til jobbene du har søkt?

#### **DEL IIII - Annet**

Føler du deg urettferdig behandlet i det norske arbeidslivet? / på vei ut i norsk arbeidsliv?

Føler du at jobben din er en del av din identitet?

Hva tenker du om jobb og sosial status?

Hva er dine tanker om språk og jobb?

Noe annet du vil tilføye?

**Part I**

When are you born?

Where are you from?

When did you come to Norway?

**Part II**

Why did you move to Norway?

Did you move with your family or alone?

What kind of education do you have from your home country?

What were your thoughts about your possibilities for work in Norway before you came here?

Did you prepare for the Norwegian labor market beforehand/before you came?

What is your experience with NOKUT?

**Part III**

Do you currently work in Norway, and what do you do? If not, what are you doing?

Can you describe your way into the Norwegian labor market? / What is your plan ahead?

Do you think the job you currently have is relevant for your education? / Or are you willing to take a job not relevant for your education?

Why do you think you have gotten a relevant/job?

Have you ever said no to a job offer?

What is the biggest obstacle you have faced in the Norwegian labor market?

How do you experience the process of applying for jobs in Norway?

How did you experience the job-interview of your current job? / Other job-interviews?

**Part IIII**

Do you feel discriminated or neglected in the Norwegian labor market? Describe?

Do you feel like your job is a part of your identity?

What are your thoughts on job and social status?

What are your thoughts about language and jobs in Norway?

Anything else you want to talk about?

