

RAPPORT

2008:9

Julia Orupabo

«På TV sa de at de trengte
ingeniører...»

Etniske minoriteter: klasse-
identifikasjon og arbeidsposisjon

Julia Orupabo

«På TV sa de at de trengte ingeniører...»

Etniske minoriteter: klasseidentifikasjon og arbeidsposisjon

Institutt for samfunnsforskning

Oslo 2008

© ISF 2008
Rapport 2008:9

Institutt for samfunnsforskning
Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo
www.samfunnsforskning.no

ISBN: 978-82-7763-274-2
ISSN: 0333-3671

Innhold

Forord	5
1. Innledning	7
2. Metode	21
3. Teoretisk rammeverk	27
4. Et meritokrati med hvite meritter.....	37
5. Individualitet og innvandrer kategorier	51
6. Å lykkes som minoritet, eller å lykkes som middelklasse	69
7. En norsk middelklassekropp.....	85
8. Konklusjon: «På TV sa de at de trengte ingeniører...»	99
Vedlegg: Intervjuguide	107
Litteratur	111

Forord

Denne rapporten bygger på min masteroppgave i sosiologi ved Universitetet i Oslo. Innholdet er endret noe, men dette er først og fremst innledningsvis.

Jeg vil gjerne takke mine informanter. Takk for at dere delte deres håp, engasjement, men også nederlag i det norske arbeidsmarkedet.

Rapporten er en del av prosjektet Labour market integration of non-western immigrants – identifying policies that work, finansiert av Norges forskningsråd under Arbeidslivsprogrammet (prosjektnr.173599).

Oslo, juni 2008

Julia Orupabo

Innledning

I store bedrifter er det mange asiater og indere. På idrettsbanen ser du afrikanere. Hver etnisitet for seg. Afrikanere fremstår slik som bedre i idrett enn i matte. Jeg kan ha med masse papirer, men arbeidsgiveren vil allikevel undre seg: kan en afrikaner matte og ikke fotball? Arbeidsgivere forstår ikke det (Munir).

Hvilke subjektive opplevelser har velutdannede etniske minoriteter av sine muligheter og begrensninger innenfor det norske arbeidsmarkedet? Og hvordan henger disse opplevelsene sammen med maktrelasjonen mellom etnisk majoritet og minoritet?

Før jeg tok fatt på dette prosjektet hadde jeg allerede lest avisartikkel på avisartikkel om velutdannede innvandrere som ikke fikk arbeid som stod til deres kompetansenivå. Avisoverskrifter som «mattelærer får kun vaskejobb» (Aftenposten 29.11.05) har ikke vært uvanlig lesestoff. Den typiske saken omhandler en fortvilet person avbildet i en taxi eller med en mopp i handa. Fortellingene er alle like. Dette er personer som ønsker en jobb der de kan bruke sin kompetanse i det norske arbeidsmarkedet. Men uansett hvor hardt de prøver å gjøre seg til attraktive arbeidstakere, har de verken fått svar på de utallige sendte søknadene eller blitt innkalt til intervju.

I kjølvannet av medias søkelys er det blitt satt i gang forsøk med moderat kvotering av innvandrere i statlige virksomheter, samt tiltak og forslag om lovendringer som retter seg spesifikt mot innvandrere. For eksempel har det, ved siden av generelle arbeidsmarkedstiltak blitt igangsatt tiltak som lønnstilskudd til arbeidsgivere som ansetter innvandrere på ordinære lønns- og arbeidsvilkår med sikte på varige arbeidsforhold. Det er foreslått fornyelse av avtalen om et inkluderende arbeidsliv (IA)- der inkludering av innvandrere blir et delmål, og statlig tilskudd (en årslønn) til bedrifter som gir lærlingplasser til jobbsøkere med minoritetsbakgrunn. Bedrifter har blitt oppmuntret til å vektlegge at man ønsker minoritetssøkere i jobbannonser. Ved inngangen til år 2006, vedtok også Stortinget at etnisk diskriminering er forbudt.

Mangfold i arbeidsmarkedet

Forskjellene mellom majoritet og minoritet har særlig blitt fremstilt som et samfunnsproblem gjennom et moralsk perspektiv: det menneskelige aspektet ved å føle seg ekskludert fra arbeidslivet. Når arbeidsgivere velger bort arbeidstakere med minoritetsbakgrunn, trues samfunnets rettferdighets- og likhetsprinsipper. Samtidig har det blitt tatt til orde for å tematisere problemet med utgangspunkt i at det er økonomisk ugunstig å ekskludere personer med minoritetsbakgrunn. Å ekskludere minoriteter fra arbeidsmarkedet er ikke bare moralsk forkastlig, det er også å sløse med ressurser. Ved å kun vektlegge at det er moralsk riktig å ansette innvandrere, etableres det ifølge Rogstad (2006b) et implisitt motsetningsforhold mellom en vellykket ansettelse og en moralsk god handling. Rogstad argumenterer derfor for å fremtone kompetanse og nedtone moral.

Et mangfoldig arbeidsmarked fremstilles som en løsning på forskjellene mellom majoritet og minoritet, både gjennom det moralske og økonomiske perspektivet. Ifølge Mattsson (2001b) fører dette til at mangfoldsambisjonen har motstridene elementer, der man på den ene siden vektlegger nytteaspektet, og på den andre siden oppfatter mangfoldsstrategiene som et spørsmål om moral. Videre hevder hun at de to posisjonene enes om mangfoldsstrategien fordi fokuset rettes mot fremtiden, og ikke mot årsakene til forskjellene.

En bærende tanke i visjonene om mangfold, er at innvandrere, i kraft av å komme fra andre land, skal tilføre arbeidsplassen kompetanse og ressurser som ikke finnes der fra før. Flere har pekt på ulike dilemmaer knyttet til mangfoldslogikken. For det første rettes mobiliseringen av arbeidskraft som representerer mangfoldet, som oftest bare til lavtlønnsyrker (Knocke 2003). Etnisitet og lederskap har lenge vært et uberørt tema i forskning (de los Reyes 2006). Når mangfold kun blir et tema nederst i yrkeshierarkiet, oppstår det en fare for en ny segregering. For det andre kan behovet for minoriteters kulturer paradoksalt nok skape de stereotypiene som mangfoldsstrategiene ønsker å motarbeide. Når minoriteten fremstilles som annerledes gjennom å tilføre arbeidslivet de kulturelle ressursene som mangler, kan mangfoldslogikken befestes og forsterke den tenkte annerledesheten ved minoriteter (Mattsson 2001b). Behovet for annerledeshet og kulturelle forskjeller, kan føre til at minoriteter låses fast i jobber der de må fortsette å representere det mangfoldige og kulturelt forskjellige. Ifølge kritikerne stilles det ikke spørsmål ved fra hvem sitt blikk noe er kulturelt annerledes, og man kan komme i fare for å behandle etniske og kulturelle identiteter som uforanderlige. Selv om mangfoldsperspektivet representerer en form for «positiv annerledeshet», opprettholdes tanken om avstanden mellom nordmenn og innvandrere, «vi» og «dem» (Mattsson 2001b, Knocke 2003). Gjennom mangfoldsperspektivet står vi altså i fare for å essensialisere ulikheter, og å gjøre spørsmålet om etnisk forskjellighet til et premiss som vi ikke trenger å verifisere (de los Reyes

2006). Hvordan kan vi synliggjøre minoriteters kulturelle ressurser, og samtidig unngå at denne synliggjøringen opprettholder stereotypier av minoriteten som kulturelt annerledes?

I denne rapporten ønsker jeg å nærme meg mangfoldsdilemmaene ved å undersøke hvordan mangfold virker i praksis innenfor en konkret bedriftskontekst. De los Reyes (2006) argumenterer for å se mangfold som en sosial praksis, det vil si som et samspill mellom ulike aktører i tid og rom. Diskurser om mangfold er foranderlige og preges av den konkrete bedriftskonteksten der de institusjonaliseres og av maktrelasjonen mellom majoritet og minoritet (ibid.). Jeg vil også strebe etter å unngå et perspektiv som kun ser minoriteten som bærer av det mangfoldige eller kulturelle. Er det bare arbeidstakere med minoritetsbakgrunn som står overfor utfordringer knyttet til mangfold i arbeidsmarkedet? Hva med arbeidsgiverne? Hvordan er de rustet til å håndtere det kulturelle mangfoldet i dagens arbeidsmarked (Rogstad 2006a)? Jeg ønsker også å unngå et perspektiv som fremstiller majoriteten som kontrollører av det mangfoldige arbeidslivet. Det er ikke majoriteten alene som skal definere eller evaluere hvordan et mangfoldig og flerkulturelt arbeidsliv skal fungere. Om vi aksepterer at det ikke bare er minoriteten som representerer kulturelle forskjeller, men at majoriteten også er del av det mangfoldige arbeidslivet, er det ingen andre enn oss selv som enkeltmennesker som skal settes pris på, evalueres og defineres (Hage 2000).

Forskning på etniske minoriteter i arbeidsmarkedet

Tidligere forskning har dokumentert forskjeller mellom etnisk minoritet og majoritet i det norske arbeidsmarkedet med hensyn til sysselsetting (Berg 2000), utelling av utdanning (Støren 2002, 2004, Hansen 2002, Djuve og Kvinge 2006, Brekke 2006, 2007) og diskriminering (Rogstad 2001, 2004). Arbeidsløsheten blant ikke-vestlige innvandrere har holdt seg stabilt, og er om lag tre til fire ganger så høy som hos majoriteten. Samtidig er det viktig å påpeke at de relative forskjellene mellom majoritet og minoritet bare er én del av bildet. Om man trekker frem de absolutte tallene, blir det tydelig at arbeidsmarkedet ikke er stengt for etniske minoriteter (Rogstad 2006b). Ifølge tall fra SSB er ledighetsnivået blant innvandrere i 2007 det laveste som er registrert i denne gruppen siden statistikken ble etablert i 1989. Sammenlignet med levekårsundersøkelsen fra 1996 er det en økning i graden av sysselsetting fra 50 til 57 prosent blant innvandrere (SSB 2008).

Ifølge Støren (2006) er sysselsettingen høyere blant innvandrere med høy utdanning enn i den øvrige delen av innvandrerbefolkningen. Dette gjelder også for resten av befolkningen. Å satse på utdanning kan altså virke som en fornuftig strategi for å få innpass i det norske arbeidsmarkedet for ikke-

vestlige innvandrere. Men selv om man får innpass, er det ikke gitt at man får en jobb som står i forhold til sitt kompetansenivå. Forskjellene mellom majoritet og minoritet handler således ikke bare om den enkelte får en jobb, men også om hvilken jobb den enkelte får. Vi vet at det eksisterer forskjeller mellom majoritet og minoritet når det gjelder hvilket utbytte man har av utdanning i arbeidsmarkedet. Blant innvandrere med høyere utdanning jobber nærmere 10 prosent i yrker uten krav til utdanning. Dette står i sterk kontrast til resten av befolkningen. I hele befolkningen uansett utdanningsbakgrunn jobber kun 3 prosent i slike yrker (SSB 2008). Utdanning viser seg å gi mindre uttelling for minoriteten uansett om den er tatt i Norge eller i utlandet (Hansen 2002, Støren 2004, Brekke 2006, Djuve og Kvinge 2006). Studier har også dokumentert at høyt utdannede innvandrere stiller dårligere på arbeidsmarkedet i Norge, enn i andre lands arbeidsmarked. For eksempel har høyt utdannede innvandrere en raskere inntektsopphentning i USA, enn i det norske arbeidsmarkedet (Barth m.fl.2004).

For å gripe situasjonen der individet er i jobb men likevel ikke får uttelling for sin formelle kompetanse, ønsker jeg å analysere økonomisk integrasjon med utgangspunkt i en vid og en snever definisjon (Rogstad og Orupabo 2007). En snever definisjon tematiserer økonomisk integrasjon kun ut fra den posisjonen et individ har i et økonomisk system. En vid definisjon tar utgangspunkt i både posisjonen og i hvilken grad individet opplever å få brukt sine egenskaper og ferdigheter. Økonomisk integrasjon forstås dermed som et samspill mellom den faktiske posisjonen personen besitter i arbeidsmarkedet, og hvordan den enkelte opplever å få brukt sin kompetanse i denne posisjonen (ibid.). Den doble definisjonen av økonomisk integrasjon åpner opp for to grunnleggende spørsmål: Hvilke betingelser må være tilstede for å si at integreringen er vellykket? Er det meningsfylt å snakke om integrasjon dersom den enkelte selv ikke opplever seg som integrert?

Perspektiver på forskjellene mellom majoritet og minoritet

Flere studier både i Norge og internasjonalt trekker frem et økende innslag av tjenesteproduksjon i arbeidsmarkedet som en viktig forklaring på forskjeller mellom majoritet og minoritet. En arbeidsstruktur som i større grad preges av flate organisasjoner, individualisering og fleksibilisering, bidrar til at arbeidslivet preges av høyere krav til arbeidstakeres formelle og uformelle kompetanse. En konsekvens av disse endringene er at det i større grad forutsettes språkferdigheter og andre landsspesifikke ressurser i arbeidsmarkedet (Rosholm m.fl. 2006). Forskjellene mellom majoritet og minoritet anses slik for å skyldes et stort gap mellom arbeidsmarkedet og den kompetansen innvandrere besitter. Fokus på individers evne til å tilegne seg de ressursene som verdsettes i arbeidsmarkedet, har ifølge Mattsson (2001a, b) vært mest toneangivende i økonomisk forskning. Innenfor denne retningen står teorien om humankapi-

tal sentralt for å forklare forskjellene på arbeidsmarkedet. Forenklet er dette en teori om læring (Weiss 1995). Høy utdanning og arbeidserfaring gir høy produktivitet, og dette vil igjen føre til høy lønn. Humankapital teorien baserer seg på en antagelse om at det er en direkte eller nær relasjon mellom individers ferdigheter og produksjon, og deres suksess og posisjon i arbeidsmarkedet. For å lykkes i arbeidsmarkedet er det derfor avgjørende at individer investerer i humankapital.

Fokuset på innvandreres mangler i formell og uformell kompetanse, står sentralt innenfor samfunnsvitenskapen. Flere studier av minoriteter i det norske arbeidsmarkedet har sentrert rundt kvalifikasjonsmål som nivå- og type-utdanning, karakterer, arbeidserfaring, språkferdigheter og sosial kompetanse. Disse studiene viser at forskjellene mellom majoritet og minoritet, når det gjelder utbytte av utdanning, reduseres når man kontrollerer for botid (Berg 2000, Hansen 2000, Støren 2004, Brekke 2006). Det tar tid å lære seg norsk språk, og de normer og verdier som verdsettes i det norske arbeidsmarkedet. Ifølge Berg (2000) bør derfor en marginal posisjon i arbeidsmarkedet forstås som en fase i integreringsprosessen. De norske funnene støttes av studier internasjonalt. Bratsberg m.fl (2001) viser hvordan lønnsvekst for innvandrere i USA, har en sammenheng med om man har statsborgerskap. Et statsborgerskap representerer en naturaliseringsprosess, som både muliggjør tilgang til flere jobber i arbeidsmarkedet, og at individet tilegner seg landets humankapital.

Felles for disse studiene er at et fokus på tilbudssiden står sentralt i analysen av forskjellene mellom majoritet og minoritet. Dette innebærer at forskeren tar utgangspunkt i individets evne, eller mangel på evne, til å fremstille seg som en attraktiv arbeidstaker i arbeidsmarkedet. Når arbeidstakere med ikke-vestlig bakgrunn får mindre uttelling for sin formelle kompetanse, trekker studiene frem en «mismatch» mellom individets ressurser og markedets etterspørsel. Denne mismatchen anses å overskrides med tid, fordi individet vil tilegne seg de landsspesifikke ressursene og dermed bli konkurransedyktig.

I denne rapporten argumenteres det for at forskning som kun tematiserer forskjellene med utgangspunkt i minoritetens mangler i landsspesifikk humankapital, reproducerer en snever forståelse av norskhet. Det er klart at det finnes former for kompetanse som knytter seg til tid og rom, og som innfødte vil ha en større tilgang til. Samtidig er det viktig at forståelser av hva som er nasjonalspesifikk, kulturspesifikk eller norskspesifikk - altså landsspesifikt, ikke låses fast i rigide forståelser av kultur, identitet og arbeidsmarkedet (Mattsson 2001b). Hva som fortolkes som landsspesifikk humankapital, kan ikke bare tematiseres ut fra hva som allerede er legitimert som norsk kompetanse i det symbolske maktfeltet. Dette vil føre til at spørsmål om hva som gjør visse attributter og ferdigheter landsspesifikt, og hvem sine fortolkninger av norskhet som legges til grunn for disse, forblir ubesvart. En lignende kri-

tikk er rettet mot arbeidsmarkedsforskning i Sverige. Mattsson (2001a, b, 2002) hevder at forskning som kun fremtoner minoriteters mangler i henhold til landsspesifikke krav, bygger på en forenklet og essensialistisk forståelse av kultur. Hun hevder at denne forskningen er problematisk fordi den tar utgangspunkt i en forståelse av at innvandrere har mindre humankapital og dermed lavere produksjon enn majoriteten. Innvandrere anses å mangle det nasjonalspesifikke, eller den kulturspesifikke humankapitalen som må til for å konkurrere i arbeidsmarkedet. Den landsspesifikke kulturen er noe majoriteten har, og minoriteten ikke har. Ifølge Mattsson vil slike generaliserte beskrivelser av landsspesifikk humankapital, fører til et abstraksjonsnivå som gjør det umulig å presisere begrepets innhold, og opprettholder dominerende forestillinger om «vi» og «dem», likhet og forskjell. Mattsson argumenterer for at beskrivelsene av innvandrere fra ikke-vestlige land som mindre konkurransedyktige, er en følge av humankapital teoriens perspektiv på arbeidsmarkedet som en nøytral fordeling av lønn og karrieremuligheter til de mest kompetente (2001a:245).

I motsetning til Mattsson, tror jeg ikke problemet først og fremst dreier seg om at forskere har en oppfattelse av at arbeidsmarkedet er nøytralt, og at vi alle stiller likt i konkurransen om jobber i dette markedet. Teorien om landspesifikk humankapital representerer heller et brudd med tradisjonelle humankapital teorier som tar utgangspunkt i at erfaring er kontekstløs (Weiss 1995). En humankapital teori som forklarer forskjellene med mangel på landspesifikke krav, innlemmer både en kontekstuell og historisk dimensjon. Humankapital teorier åpner opp for at vi kan undersøke hvilke ferdigheter som gir uttelling i arbeidsmarkedet, ved at de tar sikte på å identifisere hvilke sorteringsmekanismer arbeidsgivere og arbeidsformidlere tar i bruk. Humankapitalfokuset på hvilken kompetanse som tilbys av arbeidstaker, kan synliggjøre hvilke egenskaper og ferdigheter som verdsettes, og dermed åpne opp for å gjøre denne kompetansen mer tilgjengelig for flere. Derimot mener jeg at Mattssons kritikk har noe for seg når det gjelder hvilke spørsmål forskeren stiller, kanskje viktigere, hvilke spørsmål som ikke stilles. Et gjennomgående fellestrekk ved disse studiene er at man verken stiller spørsmål ved hva som anerkjennes som bedriftsspesifikk humankapital, eller hva som anerkjennes som norskspesifikk kapital. Fortolkninger av kompetanse er verken en gitt størrelse i feltet som studeres, eller i de teoretiske verktøyene forskeren griper feltet med. Innarbeides ikke kritiske spørsmål om hvem som kan definere, og hva som defineres som norsk kompetanse i forskerens analytiske og teoretiske verktøy, kan dette i verste fall føre til at forskningen uintendert produserer en fremstilling av arbeidsmarkedet som nøytralt. Forskjellene mellom majoritet og minoritet speiler ikke bare en ujevn fordeling av verdsatte ressurser, men også gjeldene definisjoner og evalueringer av hva som verdsettes som norsk kompetanse.

Arbeidstakere stiller ikke med blanke ark når de entrer arbeidsmarkedet. Det eksisterer allerede kriterier for hvordan du og jeg blir lest, evaluert og deretter anerkjent eller ikke anerkjent som attraktive arbeidstakere. Mekanismer for økonomisk, kulturell og moralsk vurdering må synliggjøres, fordi hvem som helst havner ikke hvor som helst. Sosiale kategorier, roller og identiteter utgjør viktige sorteringsmekanismer når vi søker vår plass i arbeidsmarkedet (Hertzberg 2003). Rogstads (2001) funn viser at arbeidsgivere velger bort etniske minoriteter med synlig minoritetsbakgrunn ut fra vurderinger av faktiske og forestilte forskjeller. Vage krav om kulturelle og sosiale ferdigheter og en usikkerhet koblet til stereotypier om minoriteter, resulterer i en systematisk forskjellsbehandling av etniske minoriteter i det norske arbeidsmarkedet. Også i internasjonal forskning har det blitt reist kritikk mot et lovsystem som ikke tar i betraktning at folk er situert ulikt i arbeidsmarkedets maktstruktur. Ifølge Reskin (2002) virker meritokratiske formelle rettigheter kun for likt situerte individer på toppen av fordelingshierarkiet. Hun hevder at det er ubeviste historisk kulturelle prosesser, som fører til diskriminering i arbeidsmarkedet. Diskriminering skjer ved seleksjonsmekanismer hos arbeidsgiver som favoriserer arbeidstakere som er mest lik seg selv.

Å fremheve mangler i arbeidstakeres landsspesifikke humankapital blir først problematisk når forskeren verken åpner opp for å problematisere eller konkretisere fortolkninger av den landsspesifikke, eller bedriftsspesifikke kompetansen. Det blir misvisende å se humankapital som individuelle attributter individet kan velge å investere i eller ikke. Ferdigheter og egenskaper leder kun til belønning innenfor en konkret yrkes- og organisasjonskontekst som også gjør disse ferdighetene til gjenstand for reell vurdering (Savage 2000). Hvordan fortolkes norskspesifikk kompetanse innenfor ulike bedriftskontekster? Og hvordan vil institusjonelle tiltak for å fremme mangfold innad i enkeltbedrifter, påvirke minoriteters muligheter til å investere i sin kompetanse i arbeidsmarkedet? Forståelsen av arbeidstakeres kvalifikasjoner har altså et relasjonelt aspekt. Det er kun i relasjonen til en bestemt kontekst at individets ressurser kan evalueres og deretter anerkjennes eller ikke anerkjennes. I tillegg har vurderinger av individers verdi og kompetanse også en symbolsk dimensjon, knyttet til definisjonsmakt. Studier i Sverige viser hvordan forestillingen om at man må investere i svenskhet for å lykkes i arbeidsmarkedet, uttrykkes i forskning og den allmenne debatten (Mattsson 2001a,b), og hos arbeidsformidlere og arbeidsgivere (Knocke og Hertzberg 2000, Hertzberg 2003). Hvordan skapes og gjenskapes rådende forståelser av norsk kompetanse gjennom arbeidsmarkedsrelasjoner?

Sist vil jeg også undersøke hvordan rådende forståelser av «den norske middelklassekroppen» opprettholdes og utfordres i det norske arbeidsmarkedet. Med begrepet norsk middelklassekropp ønsker jeg for det første å favne individers følelse av å passe inn eller ikke passe inn i ulike yrker. Ulikhet handler ikke bare om de faktiske mulighetene man besitter, men også om in-

dividers følelse av egen verdi, og hvilke muligheter den enkelte opplever at man har tilgang til. For det andre er kroppen et viktig begrep for å favne hvordan kategorier som hudfarge kan brukes som et organiserende kriterium i arbeidsmarkedet. Vil en arbeidstaker med svart hudfarge i større grad forventes å jobbe som renholder enn en arbeidstaker med hvit hudfarge? Hvilke forventninger møter ulike individer til hvilket yrke de passer til å besitte i yrkeshierarkiet, og hvordan henger disse forventningene sammen med rådende forståelse av hva som er en norsk middelklassekropp? Og hvilken betydning har konstruksjoner av den norske middelklassekroppen for minoriteters ambisjoner og oppfattelse av egne mobilitetsmuligheter i arbeidsmarkedet?

I denne rapporten ønsker jeg derfor å innlemme en symbolsk og en kontekstuell dimensjon for å forstå forskjellene mellom majoritet og minoritet i arbeidsmarkedet. Å identifisere norskspesifikk humankapital er en blindvei, om dette ikke knyttes til definisjonsmakt innenfor ulike bedriftskontekster: hvilke ferdigheter og egenskaper anerkjennes som norsk kompetanse, og hvilke individer anerkjennes som norsk middelklassekropp?

Valg av tilnærming

Denne studien gjør bruk av et teoretisk perspektiv der individer og deres muligheter til å fremstille seg som attraktive arbeidstakere alltid må historiseres og kontekstualiseres. Individers evne og muligheter til å fremstille seg selv som verdifulle i arbeidsmarkedet, og andres anerkjennelse eller ikke anerkjennelse av denne fremstillingen, ses i relasjon til hvem som besitter makten til å legitimere hva som er en attraktiv arbeidstaker i Norge. Selv om man aksepterer at arbeidsgiver besitter en legitim styringsmakt over arbeidstaker, er det ikke gitt hvordan denne makten brukes, eller hvordan ulike individer forholder seg til en arena der makt utøves. Hvordan vil for eksempel rigide fortolkninger av den norske middelklassen påvirke minoriteters mobilitetsmuligheter i arbeidsmarkedet? For å gripe hvordan konstruksjoner av hva og hvem som har en verdi skapes og gjenskapes, og hvordan disse konstruksjonene igjen legger rammer for hvordan individer posisjoneres og selv posisjonerer seg i arbeidsmarkedet, vil jeg bruke Beverley Skeggs og Pierre Bourdieus teori om den symbolske økonomien. Et gjennomgående poeng i Skeggs og Bourdieus arbeider er at det ikke nødvendigvis er objektet som byttes som er det interessante i en symbolsk bytterelasjon. Det holder ikke med et ensidig fokus på informantenes kompetanse. For å forstå informantenes mobilitetsproblemer i det norske arbeidsmarkedet argumenteres det for å også vektlegge den norske yrkeskonteksten der denne kompetanse evalueres, og den sosiale relasjonen mellom majoritet og minoritet som muliggjør eller begrenser byttet av informantenes utenlandske kompetanse. Det teoretiske perspektivet som anvendes i denne rapporten tar utgangspunkt i at relasjonene mellom arbeidstakere, arbeidsgivere og ulike yrkeskontekster, formes av nasjonale og kultur-

spesifikke kategoriseringer av individers ressurser. De symbolske klassifikasjonssystemene skapes og gjenskapes gjennom konflikt. Jeg ønsker å undersøke relasjonen mellom de symbolske systemer av anerkjennelse, og informantenes subjektive fortolkninger av sine muligheter og begrensninger. Hvordan påvirker majoritetens perspektiver på norsk kompetanse og norsk middelklassekropp informantenes oppfatninger av seg selv i arbeidsmarkedet? Ved at fortolkninger av kompetanse knyttes til en symbolsk dimensjon, unngår jeg å behandle norsk kompetanse som en gitt størrelse med en iboende verdi. Hva som fortolkes som norsk og verdifull kompetanse avhenger av hvem som besitter definisjonsmakt. Denne tilnærmingen til feltet bidrar til en ny vinkling av mobilitet og arbeidsmarkedsintegrasjon, og er således faglig interessant. Det er ikke minoriteters mangel på ressurser, men mangel på symbolsk makt til å legitimere egne ressurser som norsk kompetanse, som løftes frem for å forklare minoriteters mobilitetsbegrensninger. Fokuset rettes både mot maktrelasjonen mellom majoritet og minoritet, og yrkeskonteksten der norsk kompetanse og norske middelklassekropper evalueres og defineres.

Samtidig fokuseres det også på hvordan informantene fortolker og håndterer sin situasjon i det norske arbeidsmarkedet. Informantene forhandler og forholder seg aktivt til de begrensningene de møter. Forhandling og konstruksjon av mening kan innebære nye karriereveier, vurderingsskjemaer og oppfatninger av hva det vil si å lykkes. De subjektive fortolkningene av egne muligheter, kompetanse og fremtidsutsikter trenger ikke være mobilitetsfremmende. Sett i lys av Sollunds (2004) studier, kan kontekstbetingelser på jobb og erfaringer fra migrasjon innebære at individet gir slipp på tidligere ønsker om å lykkes som middelklasse. Sollunds kvalitative studier er et godt eksempel på hvordan den enkeltes subjektive oppfatning av egne kvalifikasjoner og mobilitetsmuligheter, kan ha en like stor forklaringsverdi på forskjellene, som de objektive kvalifikasjoner og de faktiske mobilitetsmuligheter arbeidstakeren besitter. Dette er en innsikt jeg gjør bruk av i denne rapporten.

Problemstilling og underordnede forskningsspørsmål

Mitt mål med denne studien er å undersøke hvilke begrensninger og muligheter personer med minoritetsbakgrunn opplever at de har i det norske arbeidsmarkedet. Disse erfaringene forstås ut fra maktrelasjonen mellom majoritet og minoritet. Hvordan posisjonerer informantene seg som arbeidstakere i det norske arbeidsmarkedet, og hvordan henger denne posisjoneringen sammen med majoritetens posisjonering av minoriteten? Gjennom informantenes praksis og fortolkninger ønsker jeg både å belyse det menneskelige aspektet ved å ikke få brukt sin kompetanse i arbeidsmarkedet, og å rette et kritisk blikk mot

hvordan konstruksjoner av hva og hvem som gis en verdi i det norske arbeidsmarkedet begrenser eller muliggjør individers mobilitetsmuligheter. Hovedproblemstillingen blir således todelt.

1) Hvilke fortolkninger og vurderinger gjør informantene når de opplever å ikke få arbeid i henhold til deres formelle kompetanse?

2) Hva kan disse fortolkningene og vurderingene fortelle oss om hvordan majoritetens perspektiver på «norskhet» legitimeres innenfor arbeidsmarkedet?

Problemstilling 1) tar sikte på å gripe individers subjektive erfaring. Å undersøke hvordan informantene taler om og opplever sin hverdag i arbeidsmarkedet er viktig fordi fokuset rettes mot deres livskvalitet. Hvordan gir informantene sitt arbeidsliv mening? Ved å trekke frem informantenes subjektive perspektiv kan vi få et innblikk i hvilke utfordringer vi står overfor når det gjelder å oppnå et inkluderende og mangfoldig arbeidsliv. Hvor meningsfullt er det å snakke om integrasjon dersom den enkelte ikke opplever seg som integrert?

Situasjonen der man ikke får en jobb som tilsvarer sitt kompetansenivå kan erfares og snakkes om på mange forskjellige måter. Det er for eksempel ikke gitt hva den enkelte legger i det å få brukt sin kompetanse eller hvordan man vurderer sin kompetanse og posisjon i arbeidsmarkedet. Hvordan denne situasjonen fortolkes og derav oppleves hos den enkelte er derfor relativt. Som tidligere forskning har vist (Sollund 2001, 2004) kan denne situasjonen like gjerne fremstå som en suksesshistorie som en tragedie.

For å fange variasjonen i informantenes subjektive erfaringer, gis problemstilling 1) et underspørsmål:

(a): Hvorfor kan tilsynelatende like situasjoner fortolkes og oppleves ulikt? Og hvilke forklaringer ligger bak de forskjellige fortolkningsrammene?

Problemstilling 1) og underspørsmål (a) besvares i analysekapittel 5, 6 og 7. I analysekapittelet *Individualitet og innvandrer kategorier* (Kap. 5) undersøker jeg forholdet mellom informantenes fortolkninger av hvorfor de ikke får en jobb i henhold til sin utdanning, og hvilke erfaringer de har av å tilskrives en kategorisk identitet eller individualitet innenfor arbeidsmarkedet. I dette kapittelet ønsker jeg å undersøke hvilken betydning diskriminerings erfaringer på jobb har for informantenes selvforståelse i det norske arbeidsmarkedet. Hvorfor er det slik at noen tolker det å ikke få en jobb i henhold til sitt kompetansenivå som et resultat av diskriminering, mens andre avviser diskriminering som en forklaring?

I analysekapittelet *Å lykkes som minoritet eller å lykkes som middelklasse* (Kap. 6) granskes informantenes fortolkninger av hva det vil si å lykkes i ar-

beidsmarkedet. Det trenger ikke være et enten eller- forhold mellom opplevelsen av suksess eller tragedie, å lykkes eller å mislykkes. Kapittelets hovedanliggende er å vise hvordan erfaringer av å ikke anerkjennes i arbeidsmarkedet kan foregå samtidig med forhandlinger om lokal anerkjennelse i alternative rom og situasjoner.

I analysekapittelet *En norsk middelklassekropp* (Kap. 7) følger jeg informantene som har opplevd diskriminering og tror på at diskriminering forekommer i arbeidsmarkedet. Her utforskes deres fortolkningsrammer ytterligere. Hvordan henger informantenes opplevelse av rasisme og etnisk diskriminering innenfor det norske arbeidsmarkedet sammen med deres drøm om å realisere seg som middelklasse i utlandet? Informantene opplever at svart hudfarge og norsk middelklassekropp er to kategorier som utelukker hverandre. Kapittelets formål er å belyse hvordan hudfarge kan brukes som en ressurs for noen og begrense andre i arbeidsmarkedet.

I problemstilling 2) tas det sikte på å knytte informantenes fortolkninger til en bedriftskontekst, og undersøke disse fortolkningene gjennom et maktperspektiv. Samtidig som fokuset rettes mot informantenes fremstillinger av seg selv som arbeidstakere, ønsker jeg også å dekonstruere rådende forståelser av hvordan ulike individer og deres ressurser tilskrives en tilhørighet innenfor arbeidsmarkedet. Jeg streber altså etter å utforske og problematisere både informantenes subjektive fortolkninger, og majoritetens kategoriseringer av minoriteter som arbeidstakere. Dette gjør jeg ved å løfte frem informantenes erfaringer innenfor en bedriftskontekst, og deres erfaringer fra arbeidsmarkedet generelt. Kan informantenes forsøk på å skape kontroll og trygghet i sitt arbeidsliv fortelle oss noe om hvordan majoriteten definerer og problematiserer arbeidsmarkedsintegrasjon, og kanskje mer generelt – av prosesser i arbeidslivet?

Problemstilling 2) kan deles inn i to underspørsmål:

(a): *Hvordan håndterer informantene sin situasjon i det norske arbeidsmarkedet?*

(b): *Hvilken sammenheng har kategoriseringer av norsk kompetanse og norsk middelklassekropp med informantenes mestringsstrategier og praksiser?*

Problemstilling 2) og de to underspørsmålene (a) og (b) besvares i alle analysekapitlene. Når de forskjellige fortolkningsrammene granskes, får vi også et innblikk i hvordan informantene forsøker å håndtere sitt arbeidsliv på ulike måter. Informantenes oppfatning og fremstilling av sin situasjon, leses altså som en form for håndtering. For ordens skyld kan vi dele informantenes håndtering inn i mestringsstrategier og faktiske praksiser.

Mestringsstrategiene peker her på den enkeltes subjektive planlegging og posisjonering av seg selv innenfor arbeidsmarkedet. I analysekapittel 5 og 7 skal vi for eksempel se hvordan informantene posisjonerer seg som ofre, indi-

vider eller transnasjonale borgere når de fortolker sin situasjon i arbeidsmarkedet. I kapittel 6 undersøkes forhandlinger om lokal anerkjennelse med utgangspunkt i to konkrete mestringsstrategier. Her skal vi se hvordan flere av informantene posisjonerer seg selv som mobile ved hjelp av en middelklasseidentifikasjon på jobb. Samtidig ser vi også at de relativiserer sin situasjon ved å orientere seg mot andre arenaer som hjem og religion, eller sammenligner seg med minoriteter som har det verre enn dem selv i det norske arbeidsmarkedet.

Informantenes praksiser sikter her til hva de faktisk gjør innenfor det norske arbeidsmarkedet. Der mestringsstrategiene favner informantenes tale og fremstillinger av seg selv, retter praksisene seg mot handling. Jeg har valgt å fokusere på hvordan informantene realiserer sitt ønske om mobilitet. Det viser seg at mestringsstrategiene ikke trenger å samsvare med informantenes faktiske praksis. I kapittel 4 skal vi se hvordan informantene begynner på en norsk utdanning for å oppnå mobilitet. Denne praksisen er illustrerende når det gjelder informantenes motsetningsfylte forhold til sin kompetanse og verdi i det norske arbeidsmarkedet. Hvorfor er det slik at informantene tror at man først vil lykkes som norsk middelklasse ved å begynne på nytt? I dette kapitlet vektlegger jeg hvordan informantenes mobilitetsprosjekter begrenses eller muliggjøres innenfor institusjonelle rammer i arbeidsmarkedet.

Presentasjon av case

Ullevål universitetssykehus

Flertallet av informantene jeg har intervjuet i forbindelse med denne rapporten, jobber på Ullevål universitetssykehus. Med unntak av en informant jobber de her i yrker der de opplever at de ikke får brukt sin kompetanse. Informantene kommer fra ulike avdelinger innenfor sykehuset, men jobber alle innenfor den seksjonen som fungerer som en støttefunksjon for sykehusets medisinske avdelinger. Dette er yrker innen renhold og vedlikehold, kjøkken-drift og vaskeri. Oversikt over den enkelte informant presenteres i metodekapitlet. Felles for disse yrkene er at de er helt nødvendige for drift av sykehuset, samtidig som dette ofte er yrker som usynliggjøres og devalueres når det gjelder å tilkjennes en verdi i en større markedssammenheng. Informantene befinner seg i jobber som kjennetegnes av få muligheter og lav prestisje. Ullevål universitetssykehus er som bedrifter flest, organisert i et stillingshierarki.

I rapporten vil jeg løfte frem Ullevål universitetssykehus som arena, samtidig som også informantenes personlige erfaringer fra arbeidsmarkedet generelt vil være i fokus. Min ambisjon er ikke å utføre en bedriftsstudie. Ullevål universitetssykehus trekkes frem som et alternativ og en utfordring til maktfordelingen mellom majoritet og minoritet innenfor bedrifter i det norske ar-

beidsmarkedet. I 2006 fikk Ullevål universitetssykehus Mangfoldsprisen for sin flerkulturelle satsing. Ullevål universitetssykehus streber etter å bli definert som et «flerkulturelt vennlig sykehus» (Strand, Akselsen og Walsøe 2006). Dette har resultert i tiltak som holdningsskapende arbeid, kurs i flerkulturell ledelse og et lederrekrutteringsprogram for minoriteter innenfor bedriften. I denne rapporten er det særlig lederrekrutteringsprogrammet som trekkes frem. Sammen med Oslo Sporveier og Ringnes bryggeri deltar sykehuset i et prosjekt som tar sikte på å rekruttere 45 innvandrere til lederstillinger. Sentrale personer i de tre bedriftene skal jakte på ressurssterke minoriteter innad i hver bedrift da de «er lei av at Ali vasker, mens Ola er sjef» (VG 05.07.05). Sykehuset har altså igangsatt institusjonelle strategier for å oppnå en mangfoldig arbeidsplass.

I rapporten, og da spesielt i kapittel 4, argumenteres det for at sykehusets ønske om å oppnå mangfold på alle nivåer i stillingshierarkiet kan leses som en alternativ måte å definere norskhet på i arbeidsmarkedet. En viktig motivasjon bak sykehusets satsning er å møte en multikulturell virkelighet, både når det gjelder å anerkjenne egne ansatte og å tilfredsstille foretakets brukergruppe - pasientene. Ved hjelp av institusjonelle strategier ønsker ledelsen å definere minoriteter og deres ressurser som en viktig del av sykehusets kompetanse. På et strukturelt nivå er dette interessant fordi sykehuset gjør den «hvite normen» i arbeidsmarkedet, som preges av majoritetens makt til å definere og evaluere hva som er norske ressurser, eksplisitt. Samtidig synliggjør også sykehuset endringspotensialet ved denne maktfordelingen: normen lar seg utfordre og redefinere ved hjelp av institusjonelle tiltak innad i enkeltbedrifter. På individnivå fremstår Ullevål universitetssykehus som en viktig arena når det gjelder den subjektive opplevelsen av anerkjennelse og likhet. Som vi skal se, opplever informantene en bekreftelse på at de allerede besitter kompetanse som er verdifull og nyttig innenfor sykehuset.

Med utgangspunkt i empiri og teoretisk rammeverk, undersøkes problemstillingene ut fra tre dimensjoner:

- *Subjektiv dimensjon:* Hvordan fortolker og bruker informantene sine kulturelle ressurser?
- *Kontekstuell dimensjon:* Relasjonen mellom informantenes subjektive erfaringer innenfor Ullevål universitetssykehus og det øvrige arbeidsmarked.
- *Symbolisk maktdimensjon:* Relasjonen mellom informantenes fortolkninger/praksis og hvordan definisjoner og evalueringer av norskhet skapes og gjenskapes i arbeidsmarkedet.

De tre dimensjonene skal minne leseren om at informantene og deres ressurser beveger seg innenfor ulike kontekster i arbeidsmarkedet. Jeg ønsker å undersøke relasjonen mellom informantenes fortolkninger og majoritetens symbolske makt til å definere norskhet. Samtidig ønsker jeg også å se denne relasjonen med utgangspunkt i en spesifikk bedriftskontekst, og å åpne opp for at informantene kan oppnå lokal anerkjennelse ved å bruke sine ressurser i alternative rom og situasjoner.

I denne rapporten argumenteres det for at vi må strebe etter en anerkjennelses- og fordelingspolitikk der minoriteten anses som en del av den kulturen som konstituerer det norske arbeidsmarkedet. Ambisjonen bak denne studien er både å synliggjøre minoriteters subjektive erfaringer, og å utfordre hvilken tilhørighet minoriteter og deres ressurser får i det norske arbeidsmarkedet. En fremtidig debatt om integrasjon og mangfold i arbeidsmarkedet må både innlemme en subjektiv og en objektiv forståelse av arbeidsmarkedsintegrasjon.

Gangen i rapporten

I det neste kapitlet presenteres datamaterialet og de metodiske utfordringer og refleksjoner som oppstod under arbeidet. I kapittel 3 presenteres rapportens teoretiske rammeverk. Deretter følger fire kapitler med rapportens empiriske analyser. I det siste kapitlet systematiseres funnene ved hjelp av Skeggs teoretiske perspektiv. Her trekkes rapportens empiriske konklusjoner og teoretiske implikasjoner.

Metode

Datamaterialet

Rapportens empiriske materiale er kvalitative intervjuer med høyt utdannede personer med minoritetsbakgrunn som har innvandret fra land i Afrika, Asia og Øst-Europa. Hovedmaterialet omfatter totalt 10 kvalitative intervjuer med 9 menn og 1 kvinne. Informantene er hovedsakelig rekruttert fra en seksjon ved Ullevål universitetssykehus i Oslo. I tillegg er to av informantene rekruttert gjennom en venninne, og en flyktningkonsulent i Sarpsborg. Disse var først tenkt som pilotintervjuer, men da intervjuene viste seg å være av stor relevans for mønstre i analysen, er også disse inkludert i rapportens data. Informantenes utdanningsnivå fra utlandet varierer mellom ett og seks år utover tolv års skolegang; det vil si antall år etter videregående skole i norsk målstock. Flertallet av informantene har fått godkjent sin utdanning i Norge. Likevel er flertallet i gang med en ny utdanning eller gjenutdanner seg i Norge.

Materialet inkluderer også et intervju med en student som jobber som renholder på Ullevål. Intervjuet har vært et fint inntak til en større forståelse av primærdata. I motsetning til de regulære informantene tilhører han majoriteten. Denne informanten ble rekruttert gjennom veileder.

Tabell 1. Kort oversikt over informantene

Informant	Botid	Utdanning	Yrkeserfaring	Yrke i Norge
Munir*	21 år	Sivilingeniør	Sivilingeniør i utland. Lærer, fabrikkarbeider i Norge	Arbeidsløs
Faras	7 år	Jurist	Advokat, politisk rådgiver i utland	Fransklærer, morsmåslærer
Arnaud	6 år	Journalistikk hovedfag, teater og drama	Journalist, regissør i utland	Renhold, UUS
Jamal	10 år	Reiseliv (fullført 2 av 4 år)	Reiselivskordinator i utland. Kjøkkenassistent i Norge	Innkjøpsansvarlig, UUS
Daniel	5 år	Økonom	Bedriftsleder/eier, lærer i utland. Tømrer i Norge	Renhold, UUS
Igal	8 år	Økonom	Butikkmedarbeider i utland	Renhold, UUS
Jiang	21 år	Regnskap master, markedsvitenskap	Bank, selger i utland	Renhold, UUS
Arnela	16 år	Biologi kjemi (fullført 1 av 2 år)	Fabrikk i utland	Vaskeri, UUS
Robel	3 år	IT-designer	Gullsmed i utland	Vaskeri, UUS
Arugbo*	24 år	Reiseliv, organisasjon og ledelse	Kjøkkenassistent, seksjonsleder i Norge	Arbeidsleder, UUS

*Utdannet i Norge

Utvalg og variasjon

Informantene er født i forskjellige land. I alt er det snakk om 8 land, der informantene har innvandret fra Etiopia, Kongo, Gambia, Sudan, Iran, Bosnia, Tunisia, og Filippinene. Jeg har ikke basert mine utvalgsriterier på etniske grupper eller fødested, men de felles betingelsene informantene er underlagt som minoritet i det norske arbeidsmarkedet. En begrensning med denne tilnærmingen, er at kategorier som minoritet og ikke-vestlig kan bli overdimensjonert, og dermed skjule at det er store forskjeller i arbeidsdeltagelse mellom ulike etniske grupper. Samtidig kan utvalget begrunnes både ut fra de temaene jeg ønsket å få belyst i denne rapporten og mitt analytiske perspektiv.

Tematisk har jeg primært vært opptatt av hvordan minoriteter med høy utdanning fortolker sin og andre minoriteters situasjon i det norske arbeidsmarkedet. Selv om informantene er født i forskjellige land, har de det til felles at de har mer enn 12 års skolegang, de er født i hva som ofte omtales som ikke-vestlige land og er nå bosatt i Norge. Bortsett fra en informant befinner de seg alle i yrker som ikke trenger høyere utdanning og ofte assosieres med lav status. Flertallet av informantene er også flyktinger. Jeg har valgt å la de felles betingelsene de er underlagt her i Norge veie tyngst, og ikke hvordan nasjonalitetsbakgrunn eller sosiale og kulturelle forhold i opprinnelseslandet kan gi bestemte erfaringer. Prieur (2004:25,26) valgte også en tilnærming som ikke tok utgangspunkt i en etnisk gruppe. Hun hevder at man ved å inkludere personer fra forskjellige land, i større grad vil få tak i de felles erfaringene som innvandrersituasjonen og møtet med det norske samfunnet gir.

Jeg anvender et analytisk verktøy som forutsetter at kategorier som identitet, etnisitet, klasse, kjønn og nasjonalitet må gjøres gjennom relasjoner i informantenes praksis (Brubaker og Cooper 2000). Dette innebærer at kategoriene ikke forstås som substanser, men gjennom relasjoner. Uavhengig av om forskeren tar utgangspunkt i etniske grupper i sitt utvalg og analytiske fokus, vil det være et empirisk spørsmål om etnisitet gjøres gjennom grupper hos informantene (Brubaker 2004). Sagt med Bourdieu (1987); en bevegelse fra sannsynlighet til virkelighet, fra teori til praksis er aldri gitt. Jeg anser dermed etniske grupper som *en* av mange måter den analytiske kategorien etnisitet kan virke gjennom i informantenes praksis. I praksis kan altså analytiske kategorier utarte seg i mange ulike former, slik at relasjonen mellom en analytisk kategori og gruppeformasjoner må problematiseres heller enn å antas. Studier av etnisitet kan ifølge Brubaker (2004) ikke reduseres til en studie av etniske grupper, da etnisitet kan gjøres gjennom kategorier, møter, identifikasjoner, språk, fortellinger, institusjoner, organisasjoner, nettverk, begivenheter osv. Etnisitet dreier seg ikke bare om hvordan mennesker blir klassifisert, men også hvordan situasjoner, følelser, kroppen og språket blir klassifisert og slik tolket og erfart (Brubaker 2004). Dette kan ses i sammenheng med Prieurs (2004: 26,26) argumentasjon. Ved å fokusere på det relasjonelle låses ikke forskerens fokus seg fast i etniske eller kulturelle «særegenheter». Ifølge Prieur bør forskere unngå et analytisk verktøy som behandler kultur som noe gitt og statisk. Hun hevder at det kan være større forskjeller innad enn mellom etniske grupper.

Utvalget har liten variasjon i forhold til kjønn. I informasjonsskrivet som ble sendt til bedriften, ønsket jeg både kvinner og menn som informanter. Jeg har kun en kvinne i datamaterialet. Dette skyldes at det er flest menn som har blitt plukket ut av ledelsen, eller selv har meldt sin interesse for å delta i prosjektet. De fleste informantene jobber i renholdsbransjen. Dette er et yrke som tradisjonelt har blitt forbundet med kvinner. Sollund (2004) etterlyser studier av hvordan menn gjør kjønn knyttet til en renholderidentitet. I denne studien har ikke kjønn rent tematisk vært hovedfokuset. Jeg har allikevel vært åpen for en kjønnsdimensjon under intervjuene og i analysen.

Datainnsamling

Flertallet av informantene er rekruttert fra Ullevål universitetssykehus. Her gikk jeg via ledelsen for å få tilgang til informanter. Ledelsen ble informert muntlig og skriftlig om prosjektet, og de fikk informasjonsskriv som de kunne gi til sine ansatte. Å gå via ledelsen var nødvendig da man som utenforstående må ha tillatelse, og godkjent prosjektsøknad for å få innpass i sykehuset.

At det er de innad som informerer om prosjektet kan virke mer betryggende, fremfor at jeg som er fremmed tar den første kontakten med informantene. Samtidig vil denne strategiens funksjon avhenge av hvilket forhold det er mellom arbeidstakerne og ledelsen. Om det er konflikter dem i mellom, kan det være uheldig at gå via ledelsen, siden jeg ønsker tillit og kontakt med de underordnede. Jeg kan slik bli sett som en representant fra ledelsen (Thagaard 1998:54).

Jeg opplevde at informantene hadde tillit til meg som intervjuer og person. Dette kan henge sammen med at jeg benyttet meg av teknikker som småprat før intervjuene og (om pengene strakk til) bød på kaffe og kake. Dette bidro trolig til en mer uformell atmosfære.

Metoden som er benyttet er kvalitative intervjuer med en delvis strukturert tilnærming. Denne fremgangsmåten kalles ofte *det kvalitative forskningsintervju*. Her er temaene forskeren ønsker å spørre om fastlagt på forhånd, men rekkefølgen av temaene bestemmes underveis i intervjuet. Ifølge Thagaard (1998:81) er dette en fremgangsmåte som er fleksibel, da den gir forskeren rom til å følge informantens fortelling. Samtidig vil det kvalitative forskningsintervjuet styres av de temaene forskeren ønsker informasjon om.

Jeg har også benyttet et metodisk design med et visst eksplorerende preg. Ved hjelp av ny kunnskap som har blitt ervervet av informantenes fortellinger har det blitt reist nye temaer og spørsmål underveis i forskningsprosessen. De første informantene har derfor ikke blitt stilt de samme spørsmålene som de siste informantene.

Sekundærdata bygger på et kvalitativt intervju med lite struktur. Intervjuet var samtalepreget, slik at spørsmålene fulgte de temaene informanten tok opp.

Forskningsetiske utfordringer

Informantene befinner seg i en situasjon som kan være vanskelig å snakke om. Jeg var innstilt på at flere av informantene kunne erfare nederlag og til og med skam knyttet til det å ikke få brukt sin utdanning. Det har vært viktig å «forberede» informantene på hvilke temaer jeg vil ta opp og samtidig vektlegge at de kun svarer på det de ønsker i forkant av intervjuene.

Informantenes rett til frivillig og informert samtykke kan ha bli svekket ved at den første kontakten og informasjonen gikk via ledelsen. Selv om informantene først måtte melde sin interesse til ledelsen for at jeg skulle ta kontakt, vet jeg ikke hvilken informasjon som ble gitt til informantene av ledelsen, eller hvordan kontakten dem i mellom har vært. Kanskje var det kun muntlig informasjon, og ikke i form av det informasjonsskrivet jeg sendte. Denne problemstillingen ble tydelig i to episoder hvor jeg fikk oppgitt personer som gjerne ville delta i prosjektet. Da jeg så tok kontakt, hørte den ene

aldri fra seg, og den andre gjorde det svært tydelig over telefon at han virkelig ikke ønsket å bli intervjuet. Hva informantene ville ovenfor meg og ovenfor ledelsen var altså forskjellig. Denne erfaringen satte selvsagt tankene i gang. Tenk om egentlig ingen vil, men kun deltar for at de ikke tør å si nei til ledelsen. Hva som er frivillig samtykke lar seg vanskelig definere om informantene deltar på grunn av lojalitet eller frykt for de overordnede. Selv om det sto i informasjonsskrivet at deltagelse var frivillig, og jeg understreket dette på telefon og i forkant av intervjuet, vet man aldri helt hva denne frivilligheten innebærer.

Informantens navn er anonymisert. Selv om informantenes fødested er oppgitt i metodekapittelet, trekkes ikke informantenes nasjonalitet frem i analysen. Å anonymisere fødested har vært et ønske fra flere av informantene. Jeg benytter derfor fiktive land i analysekapitlene.

Teoretisk rammeverk

Når vi snakker om identitet i hverdagen, er dette ofte i form av noe vi *er*, eller *har*. Slik vil Synnøve passe bedre inn i arbeidsmiljøet fordi hun er norsk, Rahila er en uattraktiv arbeider fordi innvandrerkvinner får jo så mange barn, og Ibrahim jobber helt sikkert som renholder fordi han er svart. Felles for disse forestillingene er at vi gjør generaliseringer, og går ut fra at både identiteter og de praksisene som forbindes med dem, er noe fast og gitt. Vår identitet blir slik en essens og noe uforanderlig (Prieur 2004). I sosiologien er det derimot en bred oppfatning om at identitet er en *sosial konstruksjon*. Dette innebærer at det slett ikke er en gitt sammenheng mellom det å ha mørk hudfarge og at man jobber som renholder. Ifølge Prieur (2002, 2004) vil et konstruktivistisk perspektiv heller fokusere på hvordan mening konstrueres gjennom kulturelle forestillinger. Hva det vil si å være svart, norsk og innvandrer, vil variere etter hvilken mening det tildeles i en bestemt historisk og kulturell kontekst. Identitet blir noe som konstrueres gjennom sosiale relasjoner, og ikke noe man er eller fødes inn i. Å oppfatte identitet som en sosial konstruksjon åpner dermed opp for at det ligger en relativisme i det å være norsk, svart eller innvandrer. Det finnes ikke én gitt måte, men en rekke alternative måter dette kan oppfattes og gjøres på (ibid). Og når norskhet, innvandrerhet og svarthet ikke forstås som noe Synnøve, Rahila og Ibrahim er, blir vi oppmuntret til å spørre om når og hvordan visse identiteter knyttes til visse kropp og praksiser.

Men kan for eksempel alle gjøre norskhet, eller er noen mer norske enn andre? Altså, om identitet anses for å være et konstruert og foranderlig produkt, er man da fri til å velge en identitet? Hva med makt? Det finnes ulike retninger innenfor konstruktivismen, og ifølge Prieur (2002) er det som først og fremst skiller disse teoriene fra hverandre synet på hvor stort spillerom individet har når det gjelder å konstruere og forme sitt identitetsprosjekt.

Hvorfor er det konstruksjonistiske perspektivet viktig for å forstå arbeidsmarkedsrelasjoner? Innenfor arbeidsmarkedet er det en ulik maktfordeling, og denne makten utspiller seg kontinuerlig både åpent og skjult i forskjellige arenaer. Arbeidsgiver vil for eksempel besitte en legal og legitim styringsmakt over arbeidstaker. Men selv om man aksepterer nødvendigheten av asymmetriske maktrelasjoner i arbeidsmarkedet, er det ikke gitt hvordan denne asym-

metrien utspiller seg. Hvordan makt utøves og brukes, og hvordan ulike individer og grupper forholder seg til en arena der makt utøves, må ses i sammenheng med historisk kulturelle rammebetingelser. Det konstruksjonistiske perspektivet muliggjør en problematisering av hvilke kategorier eller generaliseringer vi forstår oss selv og andre gjennom i arbeidsmarkedet. Hvordan vil for eksempel kategoriseringen av Ibrahim som renholder påvirke hans ambisjoner om, og muligheter til, mobilitet? Ved at konstruksjonen av mening forstås som en relasjonell størrelse innenfor ulike områder, kan vi altså undersøke hvordan individers og gruppers identitetsprosjekter begrenses eller muliggjøres innenfor en norsk arbeidslivskontekst. Vi trenger dermed et teoretisk verktøy som egner seg til å undersøke hvordan konstruksjoner av hva og hvem som har en verdi skapes og gjenskapes, og hvordan disse konstruksjonene igjen legger rammer for hvordan individer posisjoneres og selv posisjonerer seg i arbeidsmarkedet. Denne tosidigheten mener jeg Beverley Skeggs og Pierre Bourdieu får frem med sine teorier.

Beverley Skeggs og Pierre Bourdieu

I den første delen av kapittelet konsentrerer jeg meg om de to teoretikernes likheter. Her vil jeg fokuseres det på hvordan Skeggs og Bourdieu tematiserer muligheter og begrensninger innenfor det sosiale rommet. Skeggs og Bourdieus teorier om posisjonering innenfor symbolske byttesystemer anses som svært viktig for å forstå hvordan kategorier kan begrense individers muligheter til å forme sitt selv i arbeidsmarkedet. Kapittelets sluttdel tar utgangspunkt i forskjeller mellom Skeggs og Bourdieus teoretiske perspektiver. Skeggs etterlyser begreper for å gripe ambivalens, og argumenterer for å bruke ressursbegrepet i motsetning til Bourdieus kapitalbegrep.

Symbolske byttesystemer¹

Skeggs og Bourdieu plasserer individet innenfor et metaforisk sosialt rom som er organisert etter en logikk av forskjeller. Det sosiale rommet vil struktureres av ressursfordelingen i samfunnet. Og denne struktureringen foregår gjennom en kamp der individer vil differensiere og bli differensiert i sitt ønske om å

1. Skeggs og Bourdieu bruker økonomiske metaforer for å gripe sosiale og kulturelle prosesser. Skeggs (2004a:187) hevder at hun ved å ta i bruk begreper som byttesystem, verdi, investering, interesser og lignende, ønsker å synliggjøre hvordan dominerende grupper tjener på å forme sitt selv gjennom økonomiske metaforer. Om kultur kan forvandles til en ressurs og eiendom, blir det ifølge Skeggs viktig å gripe hvordan noen kan bruke dette i sin identitetskonstruksjon, og andre ikke.

oppretholde eller omgjøre egne ressurser til mobilitet. I denne kampen stiller ikke individer og grupper likt. Individer vil handle og gripe verden ettersom hvilke ressurser det har tilgang til. Hvordan man differensierer/klassifiserer vil altså avhenge av hvor man selv befinner seg innenfor et klassifikasjonssystem (Bourdieu 1987).

Hvorfor anerkjennes noen individer og deres perspektiv på hva som er kompetanse og en attraktiv arbeidstaker som verdifulle og legitime, mens andre individers perspektiver og differensieringspraksiser anerkjennes ikke? Og hvordan henger anerkjennelse sammen med hvem som har muligheter til å omgjøre sin kultur/kunnskap til ressurser/kompetanse i en markeds kontekst, og derav oppnå mobilitet innenfor det norske arbeidsmarkedet?

Begge teoretikerne mener svaret ligger i de *sosiale relasjonene* mellom individer/grupper og deres mulighetsbetingelser i det sosiale rom. Hva som anerkjennes som kapital og ressurser er langt fra gitt. De strukturelle betingelsene som gir muligheter innenfor en bestemt kontekst og tidsrom er drevet frem gjennom kamp, og opprettholdes og endres gjennom kamp (Bourdieu 1989). Individer anses ikke for å inneha eller besitte ressurser med en iboende verdi, men dette er et historisk arbeid som produseres og reproduseres gjennom sosiale relasjoner. De ulike ressursene og kapitaltypene får kun en verdi og legitimitet innenfor det sosiale rom ved at man besitter definisjonsmakt. Dette innebærer at noe anses for å være verdifullt og slik byttbart, mens andre ting begrenses ved at det gis en liten verdi (Skeggs 2004a). I ønsket om å dekonstruere og historisere hva som gis en verdi og hva som anerkjennes som goder, argumenterer derfor Skeggs og Bourdieu for et fokus på verdiattribusjonen i bytterelasjonen. Fra hvem sitt blikk blir visse væremåter og kunnskap anerkjent som verdifullt og som ressurser? Hvilke kropper er det som merkes med verdi og forbindes med disse ressursene? Verdi genereres altså ikke gjennom byttegjenstandens form, men fra hvem som besitter det legitime perspektivet og dermed makten til å anerkjenne hva som er en verdi i bytterelasjonen. Ved å fokusere på posisjonering og tilskrivelse av verdi vektlegger de to det relasjonelle og kontekstuelle aspektet ved et bytte. Fordeling og symbolsk anerkjennelse må derfor alltid kontekstualiseres.

For Bourdieu (1986, 1987) vil individets muligheter innenfor det sosiale rommet avhenge av tre dimensjoner. Det generelle *volumet* av kapital individet besitter – de faktiske ressursene som er virksomme og som kan anvendes. *Komposisjonen* av kapital, altså sammensetningen av de ulike kapitaltypene økonomisk, kulturell, og sosial kapital. Og sist, utviklingen av kapitalvolumet og kapitalkomposisjonen over *tid*. Med kapitalbegrepet ønsker Bourdieu å avdekke ulike former for dominansforhold og sosial ulikhet. Kapital er knappe ressurser som ikke alle har tilgang til. Ulikhet i kapital er derfor alltid ulikhet i makt. Kapitalbegrepet eksisterer kun i relasjon til et felt (kontekst).

Skeggs benytter seg også av kapitalbegrepet til Bourdieu, men i sine senere arbeider (2004a) argumenterer hun for å konseptualisere individets mulig-

hetsbetingelser som ressurser. Jeg anvender ressursbegrepet fremfor kapitalbegrepet i denne rapporten. I motsetning til en kapital kan en ressurs ha en verdi selv om man ikke får anerkjennelse og legitimert denne gjennom de dominerende gruppers perspektiv. Skeggs åpner dermed også opp for lokal bekreftelse i tillegg til den symbolske anerkjennelse vi finner hos Bourdieu. Dette kommer jeg tilbake til. Felles for Bourdieu og Skeggs er at de forstår individers mulighetsbetingelser med utgangspunkt i den *symbolske økonomien*.

Ifølge Bourdieu (1985a, 1985b, 1987) og Skeggs (2001, 2004a) er det en kontinuerlig strid om makten til å navngi og å definere den sosiale verden. Dette er en strid både om å gi den sosiale verden og sin plass i den mening, og å virkeliggjøre ved selve navngivingen. Å inneha et perspektiv er alltid å inneha en bestemt posisjon innenfor det sosiale rommet. Men det legitime og anerkjente perspektiv er ikke tilgjengelig for alle, da dette avhenger av om individet eller gruppen har definisjonsmakt. Et legitimt perspektiv er de dominerendes perspektiv. Først når en person eller et objekt tilskrives en verdi gjennom et legitimt og anerkjent perspektiv, blir det en del av den symbolske økonomien (Skeggs 2004a).

For å få gjennomslag for sitt perspektiv og sine interesser må individet eller gruppen besitte *symbolsk kapital*. Symbolsk kapital er den kapitalen som muliggjør at gruppers ressurser og de andre kapitaltypene - altså det som anerkjennes som verdifullt, fremstår som ahistorisk, tilfeldig og selvfølgelig. Man ser det ikke lenger som en ressurs eller kapital som har oppstått ved hardt sosialt arbeid over tid. Tvert om. Det spesielle ved den symbolske kapitalen er nettopp at den får strukturelle og historiske klassifiseringer til å fremstå som personlige og naturlige trekk ved individet og gruppen. Dette er kun mulig ved at individer er utstyrt med de samme persepsjons- og verdsettelseskategoriene. Det legitime og anerkjente perspektivet på hva som har en verdi er dermed felles både for de som oppnår goder og mobilitet, og de som ikke har tilgang til disse godene, og begrenses innenfor det sosiale rommet. Gjennom den symbolske anerkjennelsen og legitimeringen, tilsløres samtidig de historiske kampene som ligger bak den sosiale ulikheten mellom grupper innenfor det sosiale rom. Dette maktbegrepet forutsetter aktive individer da symbolsk makt kun kan utøves med delaktighet av de som ikke vet at de ligger under for den, eller endatil ikke vet at de utøver den (Bourdieu 1996). En absolutt anerkjennelse og legitimering av individet og dets ressurser hviler dermed på hverdagslivets selvfølgeligheter.

Skeggs og Bourdieus teori om posisjonering innenfor symbolske byttesystemer er viktig for å undersøke hvordan majoritetens perspektiv på minoriteten legitimeres og institusjonaliseres gjennom arbeidsmarkedsrelasjoner. Ved å vektlegge verdiattribusjonen i byttet er det ikke bare den utenlandske kompetansen eller arbeidstakeren med minoritetsbakgrunn som i seg selv er det interessante. Fokuset rettes også mot relasjonen mellom majoritet og minori-

tet, og yrkeskonteksten der utenlandsk kompetanse og minoriteter evalueres og defineres. Majoriteten besitter definisjonsmakt når det gjelder å anerkjenne og definere minoritetsspørsmålet i det norske arbeidsmarkedet. Men det er samtidig viktig og undersøke hvordan autoriseringen og institusjonaliseringen av majoritetens perspektiv utfordres. For eksempel har diskursen om, og fortolkninger av, arbeidsintegrasjon på Ullevål universitetssykehus gått fra et problemfokus til et mulighetsfokus (Strand, Akselsen, Walsøe 2006). I forskning har det blitt argumentert for å tematisere etnisk mangfold i arbeidsmarkedet ut fra et nytteperspektiv, heller enn fra et moralsk perspektiv (Rogstad 2006a).

Kropp som ressurs

Makten til å definere og evaluere henger sammen med hvordan vi tilskriver noen kropper visse karakteristikk og verdier. Skeggs (2001:303) omtaler det som en «*økonomi av kroppslig kapital*» for å understreke at fysiske eller kroppslige karakteristikk også er en måte å systematisk organisere distinksjoner. Forståelsen av fremmedhet, nærhet, forskjellighet, individualitet (osv.) kan ikke festes til den fremmedes eller næres kropp, men til hvordan kroppen leses gjennom symbolske systemer for potensielt bytte. Denne tilskrivelsen går utover den konkrete interaksjonen, da relasjonene mellom kropper hviler på tidligere systemer av tilskrivelse, representasjoner og diskurser som gir metoder for hvordan vi leser og forstår andre og oss selv. Merking av kroppen gjennom hudfarge-, kjønns- eller klassekarakteristikk, vil begrense eller muliggjøre individets bevegelse og tilgang til goder i samfunnet. Dette innebærer at noen mennesker kan bruke klassifikasjoner som kjønn og 'rase' som en ressurs, mens andre ikke vil ha denne muligheten. Utseende og væremåte kan slik operere som en mekanisme for legitimering og delegitimering, og som en mekanisme for moralsk evaluering (Skeggs 2001).

Norskhet som ekskludering eller inkludering i arbeidsmarkedet

Jeg vil benytte de to teoretikernes begrep om symbolsk anerkjennelse for å undersøke rådende perspektiver på norskhet i arbeidsmarkedet. I Norge har Gullestad (2002) kritisert hva hun omtaler som den norske nasjonale orden. Gullestad hevder at det eksisterer uformelle barrierer i de rådende fortolkningene av det norske. Ved at den norske nasjonen fremstilles som homogen og ferdigdefinert i møte med innvandrere åpnes det ikke opp for påvirkning og rekonstruksjon av denne nasjonen. Denne kritikken er også blitt rettet mot multikulturalismen i det australske samfunnet av Hage (2000). Hage kritiserer hva han omtaler som en hvit multikulturalisme. *Hvithet* anses for å være en nasjonal fantasiposisjon og aspirasjon som oppstod i den europeiske ekspan-

sjonens historie. Denne reproduseres i dag i alle samfunn som preges av en europeisk kulturtradisjon, ved at den dominerende gruppen ikke åpner opp for den desentraliserende effekten migrasjon og globalisering har for et «hvitt» sentrum. Felles for Hage og Gullestad er at de ønsker å revidere forståelsen av hvem som tilhører nasjonen, ved å dekonstruere dominerende perspektiver på det henholdsvis norske/australske. Denne tilnærmingen har sterke paralleller til Bourdieus og Skeggs teori om symbolsk kapital og anerkjennelse. Mis-kjennelsen av de sosiale kampene og det historiske arbeidet bak hva som defineres som norsk/australsk, får majoritetens definisjonsmakt og monopol på en ekte nasjonal tilhørighet til å fremstå som naturlig og gitt. Anerkjennelsesproblematikken går dermed utover det å anerkjenne minoriteter og deres praksisers verdi. Vi må strebe mot en anerkjennelse der minoriteter anses som en del av den kulturen som konstituerer nasjonen.

Ambivalens

Skeggs (1997, 2004a) og Bourdieu (1989, 1990) desentrerer selvet ved å fokusere på vanen. Kunnskapen som muliggjør og begrenser individets handlinger er ikke bevisst og drevet av tankens kraft, men dette er en kroppsliggjort praktisk kunnskap. En praktisk sans er kroppslige og varige disposisjoner som er et resultat av pregning fra de ytre omgivelsene. Den praktiske sansen vil igjen ha en betydning for hvordan man selv preger sine omgivelser og reproduserer de strukturene man har inkorporert (Prieur 2002). Det eksisterer dermed en dialektisk relasjon mellom det subjektive; hvordan verden oppfattes, og det objektive; hvilken posisjon en besitter i den symbolske økonomien. Selv det vi oppfatter som vår egen personlighet, for eksempel intime karakteristikk som beskriver vår smak og måter å føre kroppen på, er nært forbundet med vår posisjon i samfunnsstrukturen (Bourdieu 1985b).

Men hva med de som ikke anerkjennes av de dominerendes perspektiv i den symbolske økonomien, og derav ekskluderes fra å bli lest og evaluert som individer med verdi? Innebærer den praktiske sansen at de dominerte inkorporerer de dominerendes perspektiv, og derav tilpasser seg sin «skjebne» som verdiløs? Hva med ambivalens? Jeg vil nå gjøre rede for Skeggs kritikk² av Bourdieus modell om det «akkumulerende habitus som kjenner spillet».

2. Skeggs kritikk kan tolkes som en streng lesning av Bourdieu. Flere studier har brukt Bourdieus teori for å fortolke dominerte gruppers kulturelle praksiser og motstand. Forskning på subkulturer er et eksempel på dette. Sanberg og Pedersen (2006) bruker begrepet gatekapital for å beskrive den lokale anerkjennelsen unge menn oppnår i gatemiljøet langs Akerselva i Oslo.

Objektive grenser blir til en *sans for begrensning*, en praktisk forutanelse om objektive grenser ervervet gjennom erfaring med objektive grenser, en *sense of one's place* som leder en mot å utelukke seg selv fra det en er utelukket fra, det være seg goder, personer, steder eller annet (Bourdieu 1995: 225).

For Bourdieu er ikke bare den praktiske sansen (*habitus*) formet av ytre omgivelser. Den praktiske sansen er også formet av en akkumuleringsmodell som baserer seg på kunnskap om hvordan man kan handle adekvat ut fra sine mulighetsbetingelser. Å besitte en bestemt posisjon gir et bestemt perspektiv eller en meningsstruktur. Individets fornemmelse av sin plass vil samtidig uttrykke den følelsen individet har av sin egen sosiale verdi. Slik vil individer som besitter en uprivilegert posisjon både inkorporere en strukturell mangel på muligheter og mangle de disposisjonene man trenger for å gripe mulighetene. For Bourdieu vil altså individets «sans for begrensning» innebære at man tilpasser seg sin plass i maktstrukturen, uavhengig av om dette er en dominerende eller dominert posisjon (Bourdieu 1990, 1995).

Ifølge Skeggs (2004b) er Bourdieus forståelse av det akkumulerende subjektet som kjenner spillet problematisk. Selv om Bourdieu er kritisk til et strategisk språk hos forskeren hevder Skeggs at han selv begår denne feilen. De økonomiske metaforene i Bourdieus arbeider resulterer i at *habitus* kun bygger på de fremtidige mulighetene til å akkumulere en verdi gjennom kapital-sammensetning og omfang. Alt som omhandler anerkjennelse fremstilles slik som distribusjon av kapital og symbolsk profitt. Skeggs hevder at Bourdieus teori er godt egnet til å avsløre middelklassens fordeler innenfor det sosiale rom, og å undersøke hvordan disse fordelene reproduseres ved hjelp av en institusjonalisering av middelklassens perspektiv på den sosiale verden. Men Bourdieus teori er ikke tilfredsstillende når det gjelder å undersøke de posisjonene som ikke er legitimert i de dominerende symbolske relasjonene.

Ifølge Skeggs (2004a) har arbeiderklassen en annen relasjon til kultur enn middelklassen siden deres verdisystem ikke er anerkjent i den symbolske økonomien. Ved at de dominerte ikke kan autorisere og institusjonalisere sitt perspektiv vil de heller ikke være i stand til å legitimere sine kulturelle praksiser, og frarøves derfor muligheten til å bruke sin kultur og utvikle den på samme måte som middelklassen. Ut fra Bourdieus perspektiv vil de dominerte havne i en posisjon der de ikke får kjennskap til den kunnskapen som trengs for å spille spillet. Men hvordan kan så de dominerte utvikle en følelse for spillet de er ekskludert fra? Bourdieus modell av den resignerte tilpassede arbeiderklassehabitusen, stenger ifølge Skeggs paradoksalt nok for arbeiderklassens muligheter til å spille spillet. For er det alltid slik at de dominerte mangler verdi og besitter disposisjoner som er uegnet til å oppnå en verdi i seg selv?

Hos Bourdieu fremstilles normer for å være inkorporert i så stor grad at subjektets disposisjoner alltid vil være tilpasset den posisjonen det besitter, da

feltet er en slags fortilstand for habitus (Skeggs 2004c). Selv om Bourdieu tar høyde for de situasjonene der den praktiske sansen ikke er tilpasset individets sosiale posisjon anser han dette kun som et uttrykk for unntakstilstand eller motstand. Dette er ifølge Skeggs problematisk da situasjoner hvor individet verken tilpasser seg eller motsetter seg sin posisjon skjer daglig. Feministisk forskning har vist hvordan normer verken trenger å virke eller tas opp av individet, og hvordan identiteter er en knapp ressurs som kan okkuperes med tvil og ukomfortabelhet. Ved å plassere ambivalens utenfor den praktiske sansen, ignorerer altså Bourdieu en stor del av det sosiale liv (ibid.). Verdier som altruisme, integritet, lojalitet, investering i andre og det positive og verdifulle hos arbeiderklassen mangler i hans teori. Skeggs hevder derfor at Bourdieus teori ikke har gode begreper for å gripe ambivalens. For å gripe de kulturelle praksisene som ikke er synlige innenfor maktfeltet argumenterer hun for å forlate Bourdieus ensidige perspektiv på et subjekt som kun er drevet av en logikk for akkumulering av kapital (2004a). Dette gjør Skeggs ved å introdusere analytiske begreper som skal fange de frirom og trygge situasjoner hvor individet oppnår en lokal bekreftelse og anerkjennelse.

Bruksverdi og bytteverdi

Skeggs etterlyser begreper for å gripe det som går utover det inkorporerte og de allerede kjente posisjoner og identiteter (1999). Hun videreutvikler Bourdieus modell om den symbolske økonomien ved å fokusere på *ressurser* i motsetning til et ensidig fokus på kapital. Dette for å vise at det finnes en rekke ressurser som ikke virker som kapital og slik ikke er utbyttbare i den symbolske økonomien, men allikevel har en verdi for de som bruker dem. Skeggs skiller derfor mellom *bruksverdien* og *bytteverdien* til ressurser (2004a). Bruksverdien er verdien av noe eller noen som går utover bytterelasjonene i markedet. Den baserer seg verken på et forhåndsdefinert konsept om selvet, eller et akkumulerende selv. Dette perspektivet åpner opp for at de dominerte som tilskrives en verdiløshet og usynliggjøres i den symbolske økonomien, kan redefinere og reevaluere en verdi i alternative rom og situasjoner, og bruke verdien som en lokal ressurs. Skeggs studier av respektabilitet³ som en lokal autorisering hos arbeiderklassekvinner (1997), og av arbeiderklassekvinnens bruk av trygge rom som homseklubber for å anerkjennes en feminitet (1999), illustrerer hvordan anerkjennelse også forhandles om i alternative rom. Her fant hun ikke ubevisste vanemessige erfaringer som oppstod i en

3. Respektabilitet er ifølge Skeggs (1997) middelklasse individualisme. Respektabilitet er kun et tema for de som ikke anerkjennes dette: massene. Middelklassen som posisjoneres til å ha det og derav ikke trenger å bevise sin respektabilitet, anerkjenner det ikke som et tema. Skeggs har vist hvordan arbeiderklassekvinner oppnår respektabilitet gjennom for eksempel å gjøre en feminitet knyttet til glamour i alternative byttesystemer.

respons på miskjennelse, men en spesifikk klasse-kjønnert erfaring, der informantene tok avstand fra de dominerendes makt og perspektiver. Kvinnene i disse studiene oppnår lokal anerkjennelse uten å være anerkjent og legitimert gjennom den symbolske økonomien. Autorisering kan slik produseres på lokalt nivå ved å ta opp nye perspektiver og redefinere de verdiløse posisjonene vi forventes å innta. Denne forståelsen av anerkjennelse skiller seg fra Bourdieus binære dikotomi av dominert eller dominerende (Skeggs 2004c). Der Bourdieus forståelse av den praktiske sansen kun baserer seg på en bytteverdi, inkluderer Skeggs også bruksverdi. Meningsstrukturen man har i kraft av sin posisjon må således gå utover individets muligheter for mobilitet. Dette åpner opp for ambivalens.

Skeggs byttemodell muliggjør at folks disposisjoner, karakterstikker og kulturer kan ha en bruksverdi bare for dem selv, altså utover bytterelasjonen, men også bli et bytteobjekt om andre folk viser interesse. Ifølge Skeggs er de ikke - akkumulerende og ikke - konverterbare verdiene (bruksverdi) sentrale i sosial reproduksjon, og da spesielt i kjønnsreproduksjon (2004c). Hun hevder at kampene i det sosiale rom nettopp er om makten til å definere skillet mellom bruksverdien og bytteverdien til ressurser (2004a). Forskjellige grupper har ulike muligheter for vurdering, fordi anerkjennelse eller miskjennelse avhenger av hvilke byttesystemer man inngår i. Stridighetene handler både om å skjule de dominerendes makt (som Bourdieu har vist), men også å skjule verdien til de dominerte. Anerkjennelseskamper handler altså ikke bare om den relative bytteraten når det gjelder kapital, men også den relative verdien (bruksverdi) av forskjellige kategorier av mennesker.

Oppsummering

Det ligger samfunnsmessige begrensninger på individers muligheter til å konstruere identiteter i Bourdieus og Skeggs teoretiske perspektiv. Individet konstruerer ut fra en praktisk sans, altså en ikke-kognitiv og kroppslig kunnskap, som det har ervervet gjennom praksis. Individers konstruksjon av identitet må forstås ut fra hvilke erfaringer det har i kraft av sin posisjon i samfunnsstrukturen. Samtidig fremstilles ikke erfaringen som noe gitt da den kun får en betydning i relasjonen til andre posisjoner innenfor en spesifikk kontekst.

Dette etterlater oss med en konstruksjonistisk forståelse av identitet som for det første reiser et krav om å kontekstualisere og å spesifisere når, hvordan og hvorfor noen individer og grupper anerkjennes og dermed tillates bevegelse. Videre å se de privilegerte grupper i relasjon til de som ikke anerkjennes og dermed fastsettes innenfor det sosiale rom. For det andre knyttes de sosiale relasjonene til en historisk ramme. Individer differensierer og differensieres i

kraft av kapital/ressurser fra tidligere strider. Skeggs og Bourdieu opererer ikke bare med et dialogisk selv som speiler seg i andre i konkret interaksjon, men de forstår også selvet for å være et resultat av historiske konflikter over makten til å konstituere det gitte og det legitime perspektivet på den sosiale verden.

Det sosiale rommet hvor individet handler er organisert etter en differensieringslogikk. Individet differensierer ut fra sin plass innenfor ulike klassifikasjonssystemer. Ved å fokusere på verdiattribusjonen i bytterelasjoner, ønsker Skeggs og Bourdieu å undersøke fra hvilket perspektiv kapitalen/ressursen gis en verdi og anerkjennelse. Dette teoretiske verktøyet bidrar til at vi verken behandler ressurser, eller den verdien ulike arbeidstakere tilskrives, som noe selvfølgelig og gitt.

Samtidig har vi sett at det er nødvendig å videreutvikle Bourdieus teori. Anerkjennelse kan ikke bare knyttes til en fordelingsproblematikk. Skeggs er kritisk til Bourdieus normbegrep da alt det samfunnsmessige anses for å være inkorporert. Hun konseptualiserer derfor individets mulighetsbetingelser som ressurser. En ressurs kan ha en bruksverdi for individet selv om man ikke får anerkjent den i en symbolsk bytterelasjon. Det eksisterer alternative rom og situasjoner der individer som ikke har tilgang til symbolsk makt, kan oppnå en lokal bekreftelse og verdi. Med Skeggs teori og analytiske begreper åpnes det opp for ambivalens.

Et meritokrati med hvite meritter

I dette kapittelet ønsker jeg å knytte informantenes praksiser for å lykkes i å oppnå mobilitet, opp mot de institusjonelle betingelsene de er underlagt i det norske arbeidsmarkedet. Å lykkes som middelklasse⁴ er ikke et individuelt prosjekt. Dette blir tydelig i informantenes praksis for å inntre i den øvre delen av yrkeshierarkiet. Flertallet av informantene gjenutdanner seg eller planlegger å ta ny utdanning i Norge. Denne resosialiseringsprosessen (Lie og Boan 1986) ønsker jeg å se i sammenheng med perspektiver og evalueringer av norsk kompetanse i arbeidsmarkedet.

I kapittelets sluttdel fokuseres det på Ullevål universitetssykehus sitt ønske om å anerkjennes som et «flerkulturelt - vennlig sykehus». Helseforetaket er i gang med å utvikle institusjonelle strategier for å sikre minoritetsrepresentasjon på alle nivåer i stillingshierarkiet. Kan dette bli et alternativt byttesystem der informantenes kompetanse og verdi synliggjøres?

Formålet med dette kapittelet er å vektlegge hvordan symbolsk anerkjennelse er avgjørende for at informantenes bruk av sine kulturelle ressurser skal synliggjøres og dermed bli et middel til mobilitet.

En aktiv resosialiseringsprosess

De fleste informantene ønsker mobilitet. De har begynt på en ny utdanning eller planlegger å ta mer utdanning i Norge. Uavhengig av om kompetansen fra andre land er blitt godkjent begynner de på en norsk utdanning. Dette gjelder både informantene som opplever at deres problemer i det norske arbeidsmarkedet skyldes rasisme og etnisk diskriminering, og de som kun vekt-

4. «Middelklasse» og «middelklasseidentifikasjon» er mine analytiske kategorier. Informantene benytter ikke disse termene. Med de analytiske kategoriene forsøker jeg å vise hvordan informantene streber etter å få en jobb som står til eget kompetansenivå, deres opplevelse av sosial degradering, og deres kamp for å anerkjennes som attraktive arbeidstakere i det norske arbeidsmarkedet.

legger språket som en barriere. Lie og Boan (1986) kaller denne praksisen en aktiv resosialiseringsprosess. Individet utdanner og gjenutdanner seg, og arbeider slik aktivt med å tilegne seg det norske. Forfatterne beskriver dette som en utvalgt gruppe både i hjemland og i Norge i henhold til utdanningsnivå.

Samtidig som informantene tar en ny utdanning i Norge anser de utdanning for å være en evig og global ressurs. For å forstå informantenes tvetydige forhold til sin kompetanse ønsker jeg å bruke Skeggs (2004a) ressursbegrep, og skille mellom *bruksverdien* og *bytteverdien* til ressurser. Vi skal i de senere kapitlene se hvordan informantenes utdanningsbakgrunn gir mening i hverdagen selv om de ikke får brukt denne i arbeidsmarkedet. I dette kapitlet ligger fokuset i større grad på dialektikken mellom en ressurs sin bruksverdi og bytteverdi.

Selv om utdanningen har en stor verdi for den enkelte opererer informantene ut fra en oppfatning av at det ikke er behov for denne kompetansen i det norske arbeidsmarkedet. Det er den sistnevnte oppfatningen som preger informantenes mobilitetspraksis.

Jeg tror fremdeles at utdanning er veldig viktig. Fordi, hvem var det som sa det? Hvem forfatter sa det? ... Kunnskap gir makt. Det er veldig viktig tror jeg. Ikke bare her i Norge, men i hele verden, det er først og fremst det. Jeg tror på det at jeg vil skaffe meg en bedre jobb. Jeg håper det ... (...). Fra i fjor gikk jeg på høgskolen i Oslo og lærte litt pedagogikk. (...). I år skal jeg fortsette i Oslo og lære litt mer. Nå blir det mest samfunnsfag (Faras).

Faras er utdannet jurist, men jobber som morsmåls- og fransklærer. Jeg har akkurat spurt Faras om han ikke mister troen på utdanningens verdi når han ikke får uttelling for denne kompetansen. Som hos de fleste andre informantene avises dette spørsmålet tvert. Utdanning er fremdeles noe som har en stor betydning for informantene. Faras omtaler her kunnskap og utdanning både som viktig og som en kilde til makt. Men selv om utdanning anses å være viktig uansett hvor man befinner seg i verden, kan man ikke si det samme i forhold til makt. Faras utdannelse fra Senegal og Frankrike er ikke blitt omgjort til sosial posisjon i Norge, og er slik ikke en kilde til makt. Han har en deltidsstilling som fransklærer hvor han ikke får brukt sin utdannelse, og er nå i ferd med å utdanne seg til lærer. Faras starter på nytt i utdanningssystemet selv om han allerede besitter kompetanse. Dette vitner om at utdanning og kunnskap ikke har en verdi i seg selv når det gjelder å tilegne seg goder av denne kompetansen i arbeidsmarkedet. Her aksepterer Faras at juristutdanningen fra utlandet hører fortiden til ved at han tilegner seg en norsk lærerutdanning. Når informantenes kompetanse omtales som en absolutt størrelse, peker dette på bruksverdien ved denne ressursen. Men når det er snakk om bytteverdien ved denne ressursen behandler informantene sin kompetanse fra utlandet som en relativ størrelse. Spissformulert kan vi si at informantene opp-

fatter kunnskap fra utlandet som gull verdt for kunnskapens skyld, men når det kommer til makt og det å få brukt denne kompetansen i arbeidsmarkedet oppfattes den som annenrangs.

Pappa sa alltid at når rikdommen eller eiendommen blir borte, spiller dette ingen rolle så lenge man har kunnskap. Den kan ingen stjele fra deg (...). Fremtiden er jo ikke stabil. Om man vil overleve, så må man være update på situasjonen. Man konkurrerer hele tiden, live and let die. Man må tenke mål og dette kan være hva som helst. Skal man lykkes må man ha masse alternativer og finne veien selv. (...). Jeg er gammel og må tenke på fremtiden. På den bedriften jeg jobbet i før var vårt motto: «We think of tomorrow today». (...). Problemet er jo at det er for sent. Du vet regnskap er jo ikke statisk. Men jeg skal ta det lederkurset, fordi regnskap er en alt for lang prosess. Da må man lære seg lover, om hvordan kontraktene følger landets skatt, toll og så videre. Landets systemnivå vil jo påvirke de fagene jeg har (Jiang).

Jiang er utdannet innen regnskap og markedsvitenskap, men jobber som renholder. Også Jiang omtaler utdanningens verdi som noe evig og fast. Han siterer sin far for å understreke dette. I motsetning til andre ressurser vil man ikke tape den kunnskapen man har ervervet seg. Men som hos de andre informantene peker dette absolutte først og fremst til utdanningens bruksverdi. Dette blir tydelig ved at Jiang skifter fra det faste og evige til noe som er ustabil og flyktig når han snakker om å nyttiggjøre seg av kompetansen i en arbeidsmarkeds-kontekst. Her bruker han en logikk fra sitt tidligere liv i det kinesiske markedet for å forstå sin situasjon i det norske arbeidsmarkedet. Dette er en logikk som tar utgangspunkt i individualistiske overlevelsesstrategier. Men i motsetning til den tiden Jiang var en attraktiv arbeidstaker og kunne velge og vrake i toppstillinger, passer ikke logikken der individet selv skaper en masse alternativer for så å selv finne veien, til den posisjonen Jiang i dag besitter i arbeidsmarkedet. Tross dette skiftet i posisjon holder Jiang fast ved de mottoene som kan sies å være skreddersydd for en posisjon med privilegier og makt. Men om Jiang ikke gir mottoene en ny betydning så får de i alle fall nye konsekvenser. Jiang oppfatter seg selv som lite konkurransedyktig fordi han ikke lenger er «update» på situasjonen. Mottoer som «live and let die», «we think of tomorrow today», rettferdiggjør det at han jobber som renholder i Norge. For å øke sin verdi i det norske arbeidsmarkedet planlegger Jiang å ta en ny utdanning som ortoped, eller noe innen helse og sosial. I motsetning til Faras fokus på minoriteters vanskelige situasjon i det norske arbeidsmarkedet grunnet diskriminering og manglende nettverk, peker Jiang på hvordan markedet hele tiden forandrer seg og stiller nye krav til individers kompetanse. Han fokuserer både på tidsaspektet og på forskjellene mellom det norske og det kinesiske markedet for å forklare at hans kompetanse er utdatert. Men tross Faras og Jiangs ulike forklaringer på de vanskelighetene de møter i Nor-

ge, deler de forståelsen av at det er de selv som må tilpasse seg arbeidsmarkedet. Og dette skal de gjøre ved å ta norsk utdanning.

Informantene fortolker og behandler kompetansen fra utlandet som en relativ størrelse gjennom resosialiseringspraksisen. Dette innebærer at kompetansen ikke lenger anses å inneha en markedsverdi (bytteverdi), men kun gis betydning i alternative rom og situasjoner (bruksverdi). Informantenes fokus skifte fra å se egen kompetanse som noe fast og absolutt, til noe flyktig og relativt, fungerer som en forklaring og rettferdiggjørelse av egen og andre minoriteters posisjon innenfor det norske arbeidsmarkedet. Den ulike belønningen majoritet og minoritet får etter utdanningsnivå, oppfattes å skyldes at man som minoritet ikke er «update» på situasjonen. Informantene fremstiller belønningsstrukturen som fremtidsrettet, slik at ulikheten mellom majoritet og minoritet forklares med hvordan den enkelte arbeidstaker velger å respondere på det norske markedets behov⁵.

Når ulikhet forstås å være et resultat av hvordan den enkelte velger å respondere på arbeidsmarkedet, vil det historiske arbeidet som ligger bak makten til å definere hva som belønnes i markedet usynliggjøres. Ved å hevde at belønningsstrukturen kun er fremtidsrettet neglisjerer man prosessen der en verdi kan stige over tid, og hvordan individer har ulike muligheter til å akkumulere denne verdien. Hva som anerkjennes som verdifullt i det norske arbeidsmarkedet må også ses i sammenheng med hvordan verdiattribusjon involverer sosiale relasjoner over tid (Bourdieu 1985a, 1987, Skeggs 2004a).

Et fellestrekk blant informantene er at de bruker en «norsk» referansegruppe når det gjelder konkurransen om å tre inn i den øvre delen av yrkeshierarkiet. De opererer med en forståelse av at mobilitet innenfor et norsk arbeidsmarked avhenger av at man tar avstand fra sin egen kompetanse og tilegner seg norsk kompetanse. Informantenes sammenligning med majoriteten blir først tydelig i deres praksis for å oppnå mobilitet. Og i denne praksisen ligger det en implisitt aksept av at minoriteter først vil lykkes som middelklasse ved å tilegne seg en norsk kompetanse. Dette innebærer at det er i den faktiske mobilitetspraksisen at informantene nedvurderer og devaluerer sin utenlandske kompetanse. Altså fremstår den utenlandske kompetansen som verdifull i en norsk kontekst når det gjelder bruksverdien ved denne ressursen. Den er verdifull i seg selv for informantene selv om de ikke får uttelling for den i Norge. Men når det kommer til det å få omgjort denne kompetansen til mobilitetsmuligheter innenfor det norske arbeidsmarkedet så mister ressursen sin verdi i informantenes øyne. Her taler informantene heller om å forbedre seg.

5. Informantenes perspektiv på arbeidsmarkedet kan sammenlignes med hypotesen om at belønning i et meritokratisk samfunn følger markedets behov. Goldthorp (1996) kritiserer denne teorien. Han hevder at ulikhet og sosial posisjon ikke kan forstås som et resultat av hvordan individer velger å respondere på markedet, da arbeidstaker verken er fri til å velge eller alene med markedet.

For å bli attraktiv i det norske arbeidsmarkedet må man begynne på nytt. Fokusert på hva som anerkjennes som norsk kompetanse i det norske arbeidsmarkedet, og hvordan individer stiller ulikt når det gjelder å tilegne seg denne ressursen, blir dermed nødvendig for å gripe hvilke meritter individer tillates å investere i for å oppnå mobilitet.

Å forbedre seg, et karrieretrekk

Et gjennomgående poeng i Skeggs og Bourdieus arbeider er at det ikke nødvendigvis er objektet som byttes som er det interessante i en bytterelasjon. Det holder ikke med et ensidig fokus på informantenes kompetanse. For å forstå informantenes resosialiseringspraksis argumenteres det for å også vektlegge den norske yrkeskonteksten der denne kompetanse evalueres, og den sosiale relasjonen mellom majoritet og minoritet som muliggjør eller begrenser byttet av informantenes utenlandske kompetanse. Humankapital er langt fra individuelle attributter individer kan velge å investere i eller ikke. Ferdigheter belønnes kun innenfor en yrkes- og organisasjonskontekst, som gjør disse ferdighetene til gjenstand for reell vurdering (Savage 2000). Om vi tar utgangspunkt i Skeggs skille mellom ressursers bruksverdi og bytteverdi kan vi knytte informantenes resosialiseringspraksis til maktstrukturen.

Ifølge Skeggs (2004a:71, 146-47) oppstår distribusjons- og anerkjennelseskamper ut fra hvem som har makt til å definere skillet mellom en ressurs sin bruksverdi og bytteverdi. Videre hevder hun at en viktig forutsetning for at en verdi skal stige i volum og ha verdi over tid, er at individet har muligheter til å bruke sin egen kulturelle eiendom i markedet. Når informantene omtaler sin kompetanse som verdifull har vi sett at dette først og fremst gjelder utenfor en norsk arbeidsmarkedskontekst. Hvorfor er det slik at noen individer opererer med et skille mellom utdanningens bruksverdi og bytteverdi innenfor det norske arbeidsmarkedet? Og hvorfor oppfatter informantene at de må forbedre seg ved hjelp av en resosialiseringspraksis for å oppnå mobilitet?

Skeggs (1997, 2001) studier av respektabilitet hos britiske arbeiderklassekvinner kan hjelpe oss til å forstå informantenes motsetningsfylte forhold til sin kompetanse. Hun fant at kvinnene vektla en bevegelse bort fra kategorien arbeiderklasse gjennom en *forbedringsdiskurs* for å vise at de var respektable. Denne praksisen anså hun for å skyldes en stigmatisering av arbeiderklassekvinner. Hun hevdet at dette stigmaet speilte seg i kvinnenes forventninger og blick på sin kvinnelighet. Dette resulterte i at kvinnene erfarte at arbeiderklassekategorien overskred deres kvinnelighet, og at de dermed følte seg urespektable. For å oppnå respektabilitet hermet og tilegnet kvinnene seg representa-

sjoner fra en middelklassekvinnelighet⁶ gjennom blader og tv-programmer. Dette var ikke en ironisk praksis, men en mestringsstrategi der kvinnene var preget av en usikkerhet og engstelse for å ikke bli godkjent som respektable. Sentralt her er at individer tar avstand fra sine egne kulturelle ressurser fordi dette oppfattes som ressurser som ikke kan brukes til å forbedre seg, eller i denne studiens tilfelle, til å oppnå mobilitet i det norske arbeidsmarkedet. Kvinnene reproduserte dermed stereotyper av arbeiderklassekvinnen som noe ufeminint og urespektabelt, og bidro slik selv i arbeidet med å skjule sin verdi og kvinnelighet.

The problem with the desire to pass as middleclass is that it represents absolutely no challenge to the class system and reproduces the hierarchies and evaluations which regulate, devalue and delegitimize the working-class. Passing also assumes a fit between the reality of one group and the naturalizing of its definition (Skeggs 1997:91).

Til forskjell fra kvinnene i Skeggs studie, har informantene høyere utdanning, flere har også hatt jobber som kjennetegnes av prestisje og gode muligheter. Men i Norge peker denne kompetansen først og fremst på bruksverdien ved ressurser. Den har en stor betydning i alternative rom, og som vi skal se i de senere kapitlene, er kompetansen viktig i informantenes arbeid i å se seg selv som middelklasse. Men for å anerkjennes som middelklasse utover det lokale, altså i det norske arbeidsmarkedet, ønsker og trenger informantene en anerkjennelse og legitimering gjennom majoritetens blikk. Og det er her informantene opererer gjennom en forbedringsdiskurs. For å bli mobile og passere som middelklasse oppfatter informantene at de må forbedre seg, og dette gjør de ved å ta norsk utdanning. Forbedringsdiskursen innebærer at informantene selv bidrar til å miskjenne den utenlandske kompetansen, til fordel for en norsk kompetanse. Informantene godtar at kompetansen de besitter fra et tidligere liv, ikke kan sammenlignes og likestilles med norsk kompetanse. Selv om de har kompetanse og jobber hardt for å bli en attraktiv arbeidstaker oppfatter de at dette er meritter som ikke holder mål. Informantene erfarer at oddsen for å lykkes som middelklasse vil øke ved en resosialiseringspraksis. Dermed begynner de på nytt, men denne gangen er det norsk kompetanse de tilegner seg. Ved å opprettholde et skille mellom bruksverdi og bytteverdi i utenlandsk kompetanse bidrar informantene til å skjule og devaluere sin markedsverdi, og dermed begrense minoriteters mobilitetsmuligheter. Som hos

6. Skeggs (2001, 2004a) viser hvordan dominerende feminitetsdistinksjoner begrenser arbeiderklassekvinnens muligheter til å ha en feminitet som subjektivitet. Arbeiderklassen tilskrives en overdrevet feminitet, dvs. kvinner med synlig seksualitet. Denne tilskrivelsen merkes i deres kropp og kodes som smakløst. Feminitet uten overdivelse posisjoneres derimot som middelklasse.

arbeiderklassekvinnene i Skeggs studie innebærer forbedringsdiskursen at de aksepterer en gruppes blikk på hvilken kompetanse som gjelder i det norske arbeidsmarkedet. For å bli konkurransedyktig tar de avstand fra sin utenlandske kompetanse gjennom en forbedringsdiskurs. Dette gjøres via en aktiv resosialiseringspraksis.

Når både majoritet og minoritet deler de samme persepsjonskategoriene på hva som er attraktive norske ressurser, kan dette henge sammen med hvordan common sense tilslører det vilkårlige ved hva som anerkjennes som verdifull norsk kompetanse. Vi må derfor bryte med informantenes perspektiv og forklare dette perspektivet ut fra deres plass innenfor et klassifikasjonssystem, der majoriteten besitter den symbolske definisjonsmakten. Maktrelasjonen mellom majoritet og minoritet uttrykkes i informantenes perspektiv på hvilken kompetanse som har en bytteverdi i det norske arbeidsmarkedet. Selv om dette perspektivet ikke gagnar informantene posisjonerer de også utenlandsk kompetanse som noe mindre verdifullt innenfor det norske arbeidsmarkedet. De symbolske systemene av anerkjennelse og miskjennelse får reelle effekter via informantenes resosialiseringspraksis. Her reproducerer informantene evalueringer og definisjoner som allerede eksisterer innenfor arbeidsmarkedet. Med utgangspunkt i Bourdieus (1996) begrep om symbolsk makt kan vi si at informantene tilpasser seg den nasjonale orden. De er delaktige når det gjelder å reproducere majoritetens perspektiv på hvilken kompetanse som er mest verdifull, eller sagt på en annen måte, hva som anerkjennes som norsk kompetanse innenfor det norske arbeidsmarkedet. Informantenes subjektive fortolkninger av egne kvalifikasjoner og mobilitetsmuligheter konstrueres således i dialog med majoritetens perspektiv og evalueringer.

Objekt og bytterelasjon

Forholdet mellom minoriteters muligheter til å gjøre karriere og de institusjonelle og strukturelle rammene som muliggjør eller begrenser dette er komplekst. Ved å fokusere på informantenes praksis for mobilitet, ønsker jeg å identifisere noen av de inklusjons- og eksklusjonsmekanismene man møter som minoritet innenfor det norske arbeidsmarkedet. Vi har sett hvordan informantenes forhold til egen kompetanse kan forklares med skillet mellom en ressurs sin bruksverdi og bytteverdi. Det ble også argumentert for at informantenes resosialiseringspraksis var en respons på hvordan majoritetens perspektiver på norskhet legitimeres og institusjonaliseres i det norske arbeidsmarkedet.

Når jeg kategoriserer arbeidsmarkedet som et symbolsk byttesystem, velger jeg bort flere mekanismer som kan forklare minoriteters mobilitetsmuligheter. Det fokuseres lite på informantenes kompetanse og andre faktorer som

kan muliggjøre eller begrense mobilitet, som for eksempel hvilke nettverk man har tilgang til. En rekke mekanismer bak forskjellene mellom majoritet og minoritet kan altså havne i skyggen. Innledningsvis så vi hvordan ulike teorier trekker frem forskjellige forhold ved minoriteters mangler i landsspesifikk humankapital for å forklare minoriteters mobilitetsproblemer. Forskning viser at forskjellene mellom majoritet og minoritet reduseres når man kontrollerer for botid (Berg 2000, Hansen, Støren 2004, Brekke 2006). Med botid antas det at minoriteter vil få arbeidserfaring, norskkunnskaper, tilgang til nettverk og tilegne seg de kulturelle og sosiale ferdigheter som er nødvendige for å lykkes i det norske arbeidsmarkedet. Virkeligheten informantene møter i det norske arbeidsmarkedet kan slik forklares med det at det tar tid for individer å bli integrert i arbeidsmarkedet. En marginal posisjon kan derfor fortolkes som en fase i integreringsprosessen (Berg 2000).

Disse studiene forklarer minoriteters mobilitetsproblemer ut fra objektet (kompetansen) som skal byttes, og ikke ut fra verdiattribusjonsprosessen (tilskrivelse av verdi og anerkjennelse av kompetanse) i bytterelasjoner. Dette er problematisk da minoriteters mobilitetsmuligheter også må forklares ut fra hvem som besitter den symbolske makten til å definere hvilke ressurser individer kan bruke for å lykkes i arbeidsmarkedet. Hva som anerkjennes som landsspesifikke ressurser, det vil si norsk kompetanse, er langt fra gitt.

Når jeg kategoriserer arbeidsmarkedet som et symbolsk byttesystem, åpnes det opp for et fokus på den ulike maktrelasjonen mellom minoritet og majoritet innenfor det norske arbeidsmarked. Forskjellen mellom minoritetens og majoritetens muligheter til å gjøre karriere speiler ikke bare en ujevn fordeling av verdsette attributter, men også gjeldende definisjoner og evalueringer av hva som verdsettes som norsk kompetanse og som en norsk arbeidstaker. Samtidig som det ligger klare begrensninger i mine teoretiske valg åpnes det også opp for en ny vinkling av «mobilitetsproblemet». Minoriteters begrensninger innenfor det norske arbeidsmarkedet ses i sammenheng med majoritetens makt til å definere det legitime perspektivet på hvordan ulike individer og deres ressurser tilhører arbeidsmarkedet.

Ullevål universitetssykehus, et alternativt byttesystem?

For å forminske forskjeller mellom majoritet og minoritet i arbeidsmarkedet er det nødvendig å ikke ha et ensidig fokus på kvalifikasjonsproblemer hos arbeidstakere. Ifølge Rogstad (2006a) er det også viktig å problematisere kvalifikasjonsproblemer i henhold til lederskap og flerkulturelle bedrifter. Ullevål universitetssykehus er én av flere arbeidsplasser som har utviklet institusjonelle strategier for å skape et flerkulturelt arbeidsmiljø. Et spesielt trekk ved slike bedrifter er ifølge Rogstad og Orupabo (2007), at mangfoldig kompetan-

se og mobilitet blant minoriteter anses for å være en bedriftsmålsetning. Ved å ta utgangspunkt i de institusjonelle endringene som har skjedd på Ullevål universitetssykehus de siste årene, kan vi belyse forholdet mellom informantenes resosialiseringspraksis og evalueringer av minoriteters kompetanse innenfor sykehuset. Flertallet av informantene jobber på et sykehus som har en ambisjon om å oppfylle de kriteriene som kreves for å bli definert som et «flerkulturelt vennlig sykehus». På Ullevål universitetssykehus er lederrekrutteringsprogrammet⁷ én av bedriftsstrategiene som tas i bruk for å oppnå mobilitet blant minoriteter. Dette innebærer at sykehuset har igangsatt institusjonelle virkemidler for å åpne opp for at minoriteter skal ha mobilitetsmuligheter. Ifølge representanter fra sykehusets ledelse var viktige motiver bak lederrekrutteringsprogrammet både å synliggjøre bedriftens mangfoldige kompetanse, og å møte mangfoldet som eksisterer blant pasientene best mulig (Strand, Akselsen og Walsøe 2006). Informantenes kompetanse ble dermed vurdert som nødvendig og nyttig for å tilfredsstille sykehusets brukergruppe. Ifølge Rogstad og Orupabo (2007) representerer slike programmer en institusjonalisering av et ønske om mobilitet som både kan åpne for en karrierevei og gi signaler om at ledelsen anerkjenner mangfold på alle nivåer.

Helseforetaket kan forstås som et konkurrerende byttesystem til den hverdagen informantene møter som jobbsøkere i det øvrige arbeidsmarkedet. Ved at bedriften har et system for å utvikle en mangfoldig arbeidsplass, bidrar de til å synliggjøre informantenes kompetanse. Med Skeggs (2004a) byttemodell kan vi forstå helseforetaket som et alternativt byttesystem der informantene tilskrives verdi, selv om de ikke opplever en anerkjennelse i det øvrige arbeidsmarkedet. Informantene leses som verdifulle ut fra deres kulturelle egenskaper og ferdigheter, og tilskrives en anerkjennelse innenfor sykehuset. Som vi husker fra teorikapittelet hevder Skeggs at en ressurs kan ha en verdi i seg selv, altså utover bytterelasjonen, men også bli til et bytteobjekt om den anerkjennes av den dominerende gruppen. Samtidig som informantenes resosialisering skjuler deres bytteverdi i det norske markedet befinner de seg også innefor en bedrift som synliggjør deres kompetanse fra utlandet.

«Man blir sett, men det tar sin tid»

Jamal: Det er ikke flere utfordringer her. Og det sa jeg til sjefen min. Får jeg ikke noen større utfordringer, så må jeg finne meg en annen jobb,... (...). En person vil tenke, ok nå har jeg lært meg ting så; ha det. Jeg tenker ok nå har jeg kommet til et nivå, men jeg får ikke nok til mine ambisjoner. Har du noe

7. Under datainnsamlingen var lederrekrutteringsprogrammet ikke startet. Jeg kan således ikke evaluere programmet. Programmet var allikevel et tema som opptok informantene. Startfasen med utvelgelser og søknader for deltagelse var i gang, og dette påvirket informantenes forventninger.

mer til meg så greit, for da er det folk som stoler på deg. Men om jeg ikke får mer utfordringer så drar jeg. (...). Det året her er det i ferd med å skje en ekstrem forvandling i livet mitt. Eller i arbeidslivet da. Har du hørt om lederutviklingskurset som sykehuset driver med? Jeg skal være en av de. (...) Man blir sett, men det tar sin tid. Men jeg tror man vil bli sett etter hvert.

J: Mmm, men åssen fikk du det tilbudet? Ble du spurt eller søkte du eller?

Jamal: For å være ærlig, jeg har ikke søkt på det, jeg ble anbefalt av folk som kjenner meg her. (...) Av ledelsen, så det handler om å få tilbake hva du gir. Det har jeg tro på. Og som sagt, nå er det i ferd med å skje noe stort. Det er ikke lett å bli leder i en stor bedrift. Og målet bak dette her er jo å gi sjanse til de som har kvalifikasjoner. Nå er de på jakt etter de i hele landet. Etter de innvandrerne som bor her i landet, som har kvalifikasjoner og kan bidra med noe.

Jamal har utdannelse innen reiseliv, men jobber i dag i innkjøpsavdelingen ved et av sykehusets lagre. Han opplever lederrekrutteringsprogrammet som et vendepunkt, og beskriver dette som en ekstrem forvandling i arbeidslivet sitt. For å forklare at ledelsen har plukket ham ut til å delta vektlegger Jamal egen motivasjon og innsats. Som han sier, «det handler om å få tilbake hva du gir». Rogstad (2001) hevder at minoriteter må jobbe ekstra hardt for å bli lagt merke til av ledelsen. En mekanisme for karriere er å gjøre en bedre jobb enn majoriteten. Samtidig som Jamal vektlegger sin motivasjon og innsats trekker han også frem at det er viktig at folk stoler på deg. Jamal fremstiller seg som mobil; om han ikke gis flere utfordringer drar han videre. Det er allikevel viktig å huske på at Jamals optimisme først og fremst skyldes at han befinner seg innefor en bedrift som ønsker å belønne og nyttiggjøre seg av minoriteters kompetanse.

J: Hva synes du om det flerkulturelle arbeidsmiljøet på sykehuset?

Daniel: Det er veldig fint. Men jeg har ikke hørt noe før nå. Men nå prøver de å finne ledere de kan bruke positivt. Så det er en ny måte og veldig fint. Og jeg håper de fortsetter med det. Det er veldig intelligente folk som jobber her. De er høflige og skjønner hva som er riktig og ikke riktig. Men de har jo ikke noen muligheter. Det er veldig bra forslag fra rådgiverne, de jobber veldig hardt. Jeg tror det vil bli bra. Så jeg har søkt om å bli en av de i lederutviklingskurset.

Også Daniel er positivt innstilt til sykehusets lederrekrutteringsprogram. Han er utdannet økonom, men jobber som renholder ved sykehuset. Daniel er oppatt av å vektlegge de positive sidene ved innvandring og innvandrere. Han opplever at norsk media kun fokuserer på de negative sidene ved innvandring og bidrar til dårlige holdninger i befolkningen. Daniel tror at det negative fokuset vil gjøre det vanskelig for innvandrere i arbeidsmarkedet. For å trekke frem andre sider enn medias fremstilling, forteller han meg om hvordan han oppfatter menneskene han møter på jobb. Han beskriver kollegaene som intel-

ligente, høflige og flinke. For Daniel fremstår lederrekrutteringen som en anerkjennelse og bekreftelse på noen av de positive sidene han selv ser blant sine kollegaer. Programmet fremstilles slik som en kontrast til den fortellingen han opplever om innvandrere i media.

Arugbo: Her på Ullevål så har som sagt ledelsen satt seg det som mål, så vi har jo en del ledere med innvandrerbakgrunn, det har vi. Og som jeg leste nå, så har de satt seg et prosjektmål å utdanne og kvalifisere de til å få disse jobbene. Og det er jo positivt.

J: Mmm, men ellers i samfunnet generelt ser du mange innvandrere i høyere stillinger?

Arugbo: Det er det ikke. Jeg leste en avis for ikke så lenge siden der du kunne telle dem ikke sant(ler). Så det er ikke så mange i forhold til antallet.

J: Er det noe du legger merke til, registrerer?

Arugbo: Du gjør jo det, når du snakker med folk, og så ser du jo det at de går med aviser og sånt. Men det er jo en del bedrifter som er litt flinkere. Ullevål er jo en av dem, Oslo Sporveier og Ringnes har også kommet litt på vei, for de har jo så mange innvandrere. (...). Det har jo rettet seg etter oss, som sagt så har sykehuset vært veldig fokusert på disse tingene og jobbet med det. Alle direktørene som har vært innom her har satt situasjonen opp. (...). Det har vært en del skoler som har vært her, de som tar videreutdanning eller videregående i kokk eller annet kjøkkenrelaterte fag. Og det er jo sikkert en motivasjon for dem å komme hit å se at det er en som faktisk er med i systemet.

J: Tror du det er viktig for de unges ambisjoner?

Arugbo: Ja, jeg synes det. Fordi det er så mye negativitet i systemet. Det er ikke bortkasta for de i dag å gå på skole og spesialisere seg. Mulighetene for å få jobb er litt større enn det jeg hadde. Det tror jeg nok er viktig å få med seg.

Arugbo har tidligere deltatt på kurs i flerkulturell ledelse, et annet av sykehusets programmer. I dag jobber han som arbeidsleder ved en av sykehusets avdelinger, og opplever at han får brukt mye av sin utdanning. Han har utdanning i reiseliv og organisasjon og ledelse. Denne har han tatt i Norge. Ved at det er blitt igangsatt ulike programmer, både i henhold til lederrekruttering for minoriteter og kompetanseheving når det gjelder flerkulturell ledelse, oppfatter Arugbo at sykehuset har tilpasset seg et multikulturelt samfunn. Som han sier, «det har jo rettet seg etter oss». For ham fremstår sykehuset som et slags bevis på at ting er i ferd med å endre seg for innvandrere i arbeidsmarkedet. Selv om det er mye negativitet i systemet, tror han det er viktig at minoritetsungdom også får med seg at det eksisterer muligheter i det norske arbeidsmarkedet. Arugbo trekker både frem sykehuset og sin posisjon i sykehusets stillingshierarki, som et eksempel på dette.

Sykehuset streber som sagt etter å bli en flerkulturell bedrift, blant annet for å tilfredsstille sin brukergruppe, pasientene. Ved å gjøre mobilitet blant minoriteter til en bedriftsmålsetting, skapes det et byttesystem som ønsker å evaluere og definere informantene og deres utdanning og erfaring som en

viktig del av sykehusets kompetanse. Lederrekrutteringen bidrar dermed til å signalisere noe annet enn den fortellingen vi tidligere har sett informantene har om minoriteters mobilitetsmuligheter. I motsetning til resosialiseringspraksisen der de opererer gjennom en forbedringsdiskurs, får de en bekreftelse på at de allerede besitter kompetanse som er verdifull og nyttig.

Samtidig som sykehuset utfordrer hva som anerkjennes som norsk kompetanse med sin «flerkulturelle ideologi» kan vi stille spørsmål ved hvordan dette vil arte seg i praksis. Hva menes det egentlig med flerkulturelle bedrifter og flerkulturell kompetanse? Befinner informantene seg innenfor et byttesystem som tillater dem å investere i sin kompetanse fra utlandet på lik linje som majoriteten tillates å investere i sin kompetanse? Sagt på en annen måte; vil det fremdeles eksistere et skille når det kommer til hva som anses som mest norsk i det mangfoldige? Samtidig som sykehuset er villig til å synliggjøre kompetansen til alle ansatte viser det seg også i et skriv fra ledelsen at delta-gerne i programmet «må få en teoretisk opplæring i ledelse – slik vi ser på ledelse her i Norge» (Strand, Akselsen og Walsøe 2006:79). Om dette «vi'et» innbefatter en majoritet og minoritet, som sammen evaluerer og definerer hva som er norsk ledelse, ligger det et stort potensial i sykehusets flerkulturelle modell. Sykehuset åpner opp for påvirkning og rekonstruksjon av perspektiver på det norske. Majoriteten bruker dermed sin makt til å desentralisere et hvitt sentrum i et multikulturelt arbeidsmarked. Men om dette «vi'et» ser norsk ledelse som en ferdigdefinert praksis, etablert av en majoritet som besitter en naturlig og selvfølgelig rett til å definere denne, kan vi trekke paralleller til Hages (2000)⁸ kritikk av en hvit multikulturalisme som ikke åpner opp for den desentraliserende effekten migrasjon og globalisering har for et «hvitt» sentrum. Programmet kan slik paradoksalt nok representere majoritetens perspektiv på hva som er norsk ledelse og legitimere dette perspektivet ved hjelp av en mangfoldsideologi.

«So you keep on going for practice and practice, until you practice no more»

Forholdet mellom informantenes erfaringer innenfor sykehuset når det gjelder forventningene knyttet til lederrekrutteringsprogrammet, og innenfor arbeidsmarkedet generelt er konfliktfullt. For å delta på lederrekrutteringsprogrammet må man gjennom en utvelgingsprosess, og når man så er av de utvalgte er det ingen garanti for at alle får jobb innenfor bedriften. Det knytter seg dermed en spenning mellom det alternative byttesystemet som sykehuset representerer og det øvrige arbeidsmarkedet. Innenfor sykehuset får informantene en bekreftelse på at utenlandsk kompetanse er nødvendig for å praktisere

8. Se kapittel 3.

en flerkulturell bedrift. Dette skiller seg fra informantenes oppfatning av at man ikke trenger utenlandsk kompetanse i det øvrige arbeidsmarkedet.

Men vi venter bare for å se. Men det hjelper heller ingen ting. Vi får ikke en jobb her. Vi får en lederrekruttering, men etter den får vi jo ikke en arbeidsledergreie. De sa etter det kurset at vi kan søke på andre steder. Men for meg er det det samme (Arnaud).

For the job they look at your papers, and so on, but they think it's irrelevant. Many people who I have met here went to a lot of courses, and in the process of these courses, they found themselves in a situation where they are told: «By taking this course it is an opening way for you to get the job. It is to get you in to the job market». So you take the course, you get the attest papers and so on, but when you are applying with all these things for the job, some of them, if they want to reply to you and so on, they call you and they tell you: «The courses that you have taken is not bad actually, but it is irrelevant to this job.» (...). So you keep on going for practice and practice, until you practice no more. Because you become frustrated, what are you going to do with these files of papers? (...). Both those who are being paid very low, and those who are applying for the practice place the six months and so on. And you take practice and you take practice. Both, I take them and put them in one word as exploitation. Because they can maximise profit without laws. Simply because you are working free off charge (Igal).

Arnaud tror ikke kurset hjelper noe for hans situasjon i det norske arbeidsmarkedet, nettopp fordi han ikke er garantert mobilitet innenfor sykehuset. Selv om han får flere papirer å vise til, opplever han kurset som meningsløs, om han ikke får lederstilling innenfor den flerkulturelle bedriften. Igal trekker frem fortellinger han har blitt fortalt av andre minoriteter i Norge. Ut fra egne og andres erfaringer oppfatter han at det er vanlig at minoriteter blir sendt til det ene kurset etter det andre, men at de allikevel ikke blir bra nok for arbeidsgiveren. Igal opplever dette både som utnyttning av billig arbeidskraft og som usynliggjøring av minoriteters ressurser. Igals poeng er at det finnes en grense for hvor lenge individer orker å forsøke å gjøre seg til attraktive arbeidstakere.

Både Arnaud og Igal uttrykker en ambivalens til sykehusets flerkulturelle satsning. Arnaud er blitt valgt ut av ledelsen, og Igal har søkt om å få bli en av lederrekruttantene. Samtidig som de synes det er bra at bedriften ønsker flerkulturell kompetanse spør de seg om hvor dette lederrekrutteringskurset skal adresseres. Usikkerheten som Arnaud og Igal uttrykker kan henge sammen med at de erfarer motstridende signaler i det norske arbeidsmarkedet. Informantene opplever å inneha en verdi ved at bedriftens lederrekrutteringsprogram gir en positiv respons på informantenes kompetanse fra utlandet. I det øvrige arbeidsmarkedet har informantene mistet mange av de referansene som

ellers bidrar til å bekrefte dette. Forholdet mellom erfaringer innenfor «det flerkulturelle sykehuset» og erfaringer innenfor det øvrige norske arbeidsmarkedet oppleves dermed konfliktfullt.

I tillegg kan det tenkes at denne usikkerheten må forstås ut fra Arnaud og Igals personlige erfaringer i arbeidsmarkedet. I det neste kapittelet skal vi se at informantene opererer med svært forskjellige oppfatninger av hvorfor de ikke får ta i bruk sin utdanning. Selv om informantene deler det samme mobilitetsmønsteret gjennom resosialiseringspraksisen har de ulike fortolkninger av innvandreres situasjon i det norske arbeidsmarkedet. En skepsis mot det etablerte systemet, må slik også ses i sammenheng med hvilke erfaringer *den enkelte* har innenfor det norske arbeidsmarkedet.

Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett at informantene omdefinerer og devaluerer sin verdi i det norske arbeidsmarkedet når de ikke får en jobb som står til deres utdanning. Informantene opplever at de må forbedre seg for å lykkes som norsk middelklasse. Denne vurderingen blir tydelig i informantenes resosialiseringspraksis der de begynner på en norsk utdanning. Ved hjelp av Skeggs skille mellom en ressurs sin bruksverdi og bytteverdi, kan dette forklares som en respons på majoritetens definisjoner av hva som gis en verdi og legitimeres som ressurser i det norske arbeidsmarkedet. Informantene reproducerer dette perspektivet ved at utdannelsen fra utlandet ikke oppfattes som en kulturell ressurs som leder til mobilitet. Denne differensieringen bidrar til å skjule den utenlandske kompetansens (bytte)verdi i det norske arbeidsmarkedet og dermed begrense minoriteters mobilitetsmuligheter.

Ved å ta utgangspunkt i Ullevål universitetssykehus streben etter å defineres som et «flerkulturelt - vennlig sykehus», har vi sett hvordan informantene opplever en anerkjennelse av at de allerede besitter kompetanse som er verdi-full og nyttig. Denne anerkjennelsen er tvetydig. Samtidig som informantenes motivasjon påvirkes av lederrekrutteringen, og ambisjoner om å lykkes som middelklasse får positiv bekreftelse fra sentrale personer i bedriften, så viser flere av informantene en usikkerhet når det gjelder hvor dette kurset skal adresseres. Ullevål universitetssykehus kan allikevel forstås som et alternativ til hvordan norskhet defineres i det øvrige arbeidsmarkedet. Majoritetens makt til å definere og evaluere hva som er norsk kompetanse utfordres.

Individualitet og innvandrer kategorier

I dette kapitlet vil jeg undersøke hvorfor mennesker som tilsynelatende befinner seg i like situasjoner kan fortolke denne svært ulikt. Felles for mine informanter er at de er eller har vært i en situasjon, hvor de ikke får arbeid som står til sin utdanning. Når jeg spør informantene om hvorfor de ikke har jobb i henhold til sitt utdanningsnivå her i Norge, får jeg to ulike fortolkninger. For å forklare denne variasjonen har jeg valgt å ta utgangspunkt i deres erfaring av å tilskrives en *individualitet* eller en *kategorisk identitet* i arbeidsmarkedet. Mønstre viser nemlig at de som opplever å bli redusert til en innvandrer kategori i arbeidshverdagen, fortolker vanskelighetene med å få seg jobb som står til sitt utdanningsnivå som et resultat av diskriminering. De som opplever å tilskrives en individualitet av sine kollegaer, fortolker derimot sine mobilitetsproblemer som et resultat av manglende norskerferdigheter. Det er altså en sammenheng mellom hvordan informantene blir møtt i sosial samhandling på jobb og hvordan de fortolker sin og innvandreres problemer med å omgjøre utdannelsen til en «middelklassejobb».

Formålet med dette kapitlet er å vektlegge de sosiale relasjonenes betydning for konstruksjonen av individers selvforståelse i arbeidsmarkedet. Ved å ta utgangspunkt i informantenes erfaringer av å ikke anerkjennes eller anerkjennelse i den sosiale samhandlingen på jobb, setter jeg et fokus på hvordan informantenes selvforståelse skapes i dialog med andre innenfor en arbeidskontekst.

Kategorisk identitet

En kategorisk identitet er noe vi ofte gjenkjenner som stereotypier. Ifølge Andersson⁹ (1999) vil en kategorisk identitet være en identitet som peker utover

9. Andersson tar utgangspunkt i personlig identitet, sosial identitet og kategorisk identitet for å gripe identitetsbygging hos minoritetsungdom i Oslo. Jeg har her valgt å kun bruke termen kategorisk identitet. Men selv om jeg ikke anvender Anderssons to andre termer, vil dette kapitlet allikevel omhandle det sosiale og personlige aspektet ved identitetskonst-

til en gruppe som deler spesifikke karakteristikkene baserer seg på antatte forskjeller som både er geografisk og arvelig forankret. Enten en person omtales som innvandrer, afrikaner, nordmann eller muslim, er dette eksempler på en kategorisk identitet. Kategoriene skaper forventninger om at de individene som plasseres eller plasserer seg i den samme kategorien, har noe til felles som binder dem sammen. Dette felles tas ofte for å være noe iboende og selvfølgelig.

Det er viktig å huske på at kategoriske identiteter ikke trenger å ha en betydning i aktørers selvforståelse. Ifølge Andersson (1999) vil som regel en kategorisk identitet bli gjenstand for refleksjon først i situasjoner der individet erfarer å bli stengt ute og ikke anerkjennes som en verdig deltager. Om vi tar utgangspunkt i de informantene som tilskrives en kategorisk identitet på jobb føler de at hudfarge og etnisitet får en større betydning enn deres rolle som kollega og arbeidstaker. De opplever at de verken blir tatt på alvor som en partner eller som et verdifullt menneske. For disse informantene handler ikke bare tilskrivelsen av en kategorisk identitet om at andre kun dømmer og fortolker deres praksis som etnisk eller rasielt¹⁰, men deres hudfarge og innvanderbakgrunn blir også brukt mot dem. De føler at behandlingen de får fra kollegaer og ledelse begrenser deres handlingsrom ved at tilskrivelsen skjuler deres verdi i arbeidsmarkedet. Kategorier som innvandrer og afrikaner får en stor plass i disse informantenes selvforståelse, fordi de har utallige erfaringer med at andre behandler dem som om de nettopp bare var det - en kategori. Det er altså i møte med andre den kategoriske identiteten fremstår som en imperativ status.

For å undersøke hvordan en kategorisk identitet får en betydning i den sosiale interaksjonen og i informantenes selvforståelse vil jeg bruke Skeggs (2004a). Som Andersson (1999) fokuserer Skeggs på anerkjennelse og mis-kjennelse i sosiale relasjoner, men hun vektlegger i større grad maktaspektet og stridighetene når det gjelder hvordan aktører og deres ressurser kategoriseres. Hvilke muligheter man har for å konstruere et selv som gis verdi vil avhenge av hvilken posisjon individet besitter, og om man har definisjonsmakt. Skeggs hevder at tilskrivelse og merking av karaktertrekk i visse kropp,

ruksjon. For å vise hvordan kategoriene tas i bruk i sosial praksis, anvender jeg heller Skeggs (2004a) teori om forhandling i de konkrete sosiale relasjoner. I tillegg vil jeg ta i bruk termen selvforståelse, der Andersson snakker om personlig identitet.

10. Ifølge Lien (1996, 1997) er rasialisering, i motsetning til rasisme, en naturlig kognitiv prosess hvor man registrerer forskjeller uten at dette er trenger å være negativt. Ifølge Gullestad (2002, 2004) brukes ordet om kategoriseringer av andre mennesker. Hun er enig med Lien at det er en forskjell i å legge merke til forskjeller, og å tilskrive forskjellen negative kjennetegn. I motsetning til Lien hevder hun at rasialisering ikke er en naturlig kognitiv prosess, men må knyttes til historiske og kulturelle rammebetingelser.

muliggjør at noen mennesker kan bruke klassifikasjoner som for eksempel etnisitet og hudfarge som en ressurs, mens andre ikke vil ha denne muligheten. Som jeg har redegjort for i teorikapittelet, vil verken forskjellighet eller individualitet være noe iboende eller naturskapt hos mennesket. Dette konstrueres gjennom sosiale relasjoner, som igjen hviler på symbolske systemer av anerkjennelse. Skeggs forutsetter slik en sosial relasjon og et legitimt perspektiv for at vi i det hele tatt skal oppfatte noe som verdifullt, individuelt eller forskjellig. Vi må derfor innlemme de sosiale relasjonene og det sosiale arbeidet som muliggjør at noen individer tilskrives en individualitet, mens andre tilskrives en kategorisk identitet i arbeidsmarkedet. Som vi skal se i dette kapitlet, er det en sterk tilknytning mellom opplevelsen av å anerkjennes en individualitet, og å oppleve seg selv som en verdifull arbeidstaker.

Jeg vil først undersøke hvordan de som opplever å tilskrives en kategorisk identitet, fortolker sin situasjon. Deretter vil informantene som opplever å tilskrives en individualitet, stå for tur. Begrepene kategorisk og individualitet refererer her til å ikke anerkjennes og å anerkjennes.

«De vil jo ikke komme tilbake hvis det er for mange innvandrere»

Felles for informantene som tilskrives en kategorisk identitet, er at de har mange erfaringer med å bli behandlet forskjellig fra dem de daglig sammenligner seg med. Informantene trekker frem situasjoner der kollegaer og ledelse fortolker dem ut fra andre kriterier enn hva den sosiale konteksten tilsier. Både i sin nåværende jobb og gjennom tidligere erfaringer i arbeidsmarkedet har de møtt mennesker som har tilskrevet dem en forskjellighet. Informantene oppfatter denne tilskrivelsen som noe som begrenser deres muligheter i arbeidsmarkedet.

Arnaud: Før pleide vi å treffes i kantina, men nå har de klaget på oss i kantina.

J: Hvorfor det?

Arnaud: De sa at de utlendingene prater så høyt. Nordmenn snakker litt lavere [han hvisker]. Første gang jeg tok bussen i Norge var det ingen som snakket. Jeg trodde faktisk at det ikke var lov til å snakke. Men de som er i kantina sa at vi prater alt for høyt og sitter der for lenge. Det var kantinesjefen som sa dette. Han klaget til arbeidsleder, så nå får vi ikke lov til å sitte der.

J: Dere får ikke lov til å være i kantina?

Arnaud: Nei, vi har fått en plass i kjelleren hvor vi kan spise. Det er satt opp små spiserom. Jeg har sluttet å spise der, jeg sitter heller her på pauserommet. (...). Det er bare en grunn. Det er fire norske renholdere her, ikke sant. Hvis det hadde vært flere nordmenn her, så ville vi fått masse flere muligheter. De ville ikke nekta oss å bruke dataen eller å sitte i kantina.

Arnaud er utdannet journalist, men jobber som renholder. Å være renholder kan innebære at man får mye tid til seg selv. Man vasker flere etasjer alene, og opplever det sosiale samværet med kollegaene først og fremst i pausene. Arnauds pauser er ikke lenger så hyggelige. Han føler at han ikke passer inn i det sosiale samværet i kantina. Av arbeidsgiver er han blitt fortalt at han, i likhet med andre utlendinger, har en væremåte som nordmenn anses for å ikke ha. Innvandrere anses for å ta for mye plass ved at de snakker høyt på et fremmed språk. Arnaud og hans kollegaer får slik ikke delta i møteplassen for sosial samhandling på jobb. De er isteden henvist til kjelleren der de ikke forstyrrer bedriftens rammer for sosialt samvær. Arnaud beskriver en arbeids hverdag som er totalt etnisk segregert. Han forteller også at han og kollegaene heller ikke får bruke internett på biblioteket lenger. Biblioteket er åpent for både ansatte og pårørende ved sykehuset. I prinsippet har alle tilgang til data-maskinene et kvarter om gangen. Men i følge Arnauds ledelse er det alt for mange renholdere, og i tillegg sitter de der når de ikke har pause. Arnaud oppfatter at han også blir ekskludert fordi han er renholder. Allikevel opplever Arnaud at dette først og fremst handler om at han og de andre renholdskollegaene er innvandrere.

Dette forteller oss at Arnaud føler at hans innvandrerbakgrunn overskrider hans rolle som kollega og arbeidstaker. I møte med kollegaer tilskrives Arnaud en kategorisk identitet. Miskjennelsen oppleves som begrensende ved at informanten erfarer at denne tilskrivelsen er grunnen til at han behandles annerledes. Den kategoriske identiteten brukes i mot ham. Arnaud oppfatter at forskjellsbehandlingen skyldes at det er flere innvandrere som jobber som renholdere ved sykehuset enn tidligere. Arnaud beskriver ikke bare følelsen av å ikke anerkjennes, han anser slik også sin arbeidsplass for å være nokså statisk. Ut fra hans forståelse tilpasses ikke bedriftens rammer for samhandling seg de «nye» arbeidstakerne, men luker ugress som ham ut.

For å forklare forskjellsbehandlingen, fokuserer Arnaud først på innvandreres problemer med å uttrykke seg på det norske språket. Selv om Arnaud føler seg språklig kompetent til å si ifra, trekker han frem eksempler hvor kollegaer utnyttes på grunn av manglende språkferdigheter. Han forteller om en enighet blant kollegaene når det gjelder å klage på behandlingen de får fra dem oppover i systemet, men de tør ikke å gjøre noe med det. Samtidig som det er et språkproblem, handler det også om frykt for å miste jobben. Ved å fokusere på språket, fjerner Arnaud fokuset fra de som forskjellsbehandler ham og kollegaene. Å trekke frem språket som en forklaring på de vanskelighetene man møter, kan bidra til å gi Arnaud en følelse av kontroll. Aktøren får slik en følelse av at man har handlingsmuligheter innenfor en situasjon som i seg selv er svært begrenset når det gjelder handlingsfrihet. Situasjonen der Arnaud og kollegaene behandles ulikt fortsetter inntil man selv handler. Slik går Arnaud ut fra at alt blir bra - om alle lærer seg norsk.

Men forklaringen på hva det er som skaper ulikhet ved ens innvandrerbakgrunn er tvetydig. For når Arnaud prater videre om sine erfaringer i arbeidsmarkedet, er det også en annen dimensjon som gjøres relevant:

Ja, etnisitet og hudfarge spiller en rolle. Før så jobbet jeg på hotell i feriene. Hvis det var personer fra Afrika eller sånn som søkte på renhold eller servitør, så fikk de alltid andre plass[innstilt som nr.2]. Jeg lurte på hvorfor det var sånn, man får jo ikke jobb ikke sant. Så jeg spurte huskona, hun er veldig snill, om hvorfor de gjorde sånn. Hun sa at det var det samme for henne om vi er norske eller innvandrere fra Afrika, Kina osv, men gjestene ønsker ikke å se oss. Og da vil hotellet tape neste gang. De vil jo ikke komme tilbake hvis det er for mange innvandrere. Så de vil at vi som er innvandrere fra Afrika og sånn skal jobbe i oppvasken (Arnaud).

Arnauds fortolkning viser at han også anser etnisitet og hudfarge som faktorer som bidrar til at han behandles annerledes. Det er altså ikke bare mangel på språklige ressurser han tar i bruk for å forklare forskjellsbehandlingen. Når Arnaud trekker frem hudfarge og etnisitet skifter han fokuset fra minoriteten og over på majoriteten. Han snakker om dårlige holdninger blant nordmenn, og tror det vil ta minst tjue år før Norge nærmer seg andre innvandringslands holdninger til innvandrere. Han gir slik også majoriteten ansvaret for forskjellsbehandlingen. Vi ser her at Arnaud deltar i sosiale relasjoner der kollegaer og ledelse tilskriver ham en kategorisk identitet. Han oppfatter at andre helst ser at «såanne som ham» gjemmes bort i oppvasken eller kjelleren, for å opprettholde forestillinger om den ønskelige arbeidstaker og arbeidsplass.

Daniel jobber også som renholder. For Daniel dreier følelsen av å tilskrives en kategorisk identitet seg om ulik fordeling av overtidsvakter. Han tror arbeidslederen behandler ham dårlig bare fordi han er innvandrer. Dette oppfatter han som skadelig for det sosiale samværet på jobb. Han føler at den ulike behandlingen skaper gruppedannelse mellom nordmenn og innvandrere. Daniel og kollegaene har klaget og planlegger å gå via fagforbundet. Foreløpig har dette bare ført til ytterligere sanksjoner som mobbing og utfrysning på jobb.

J: Så du tror at massemedia spiller en rolle?

Daniel: Ja, for eksempel når barna ser at flyktningene er fattige, og alt det som er negativt fra Afrika for eksempel så bygger de på det. Og det er jo en misforståelse av det systemet og den kulturen og bakgrunnen. Det bygges negative tanker. For eksempel har man kanskje veldig god erfaring, jeg har jobb, utdanning, management, ledelse og sånn. Men de tenker fordi jeg er svart, selv om jeg har utdanning og erfaring, så er det allikevel negativt for dem. Det er en attitude. Og den kan ikke forsvinne med en gang. Det er én grunn. En annen er at det også er en veldig liten gruppe som ikke har kapasitet til å forstå hva en person er. For eksempel min arbeidsleder har ikke nok kunnskap om

arbeidsledelse. Hun har ikke god erfaring. Så hvis du ikke har god erfaring, hva skjer da? Jo det vil ikke fungere, og arbeidsledelsen vil ikke gå bra. Men om hun hadde hatt god kunnskap og erfaring, ville det fungert bra. Men jeg tror også det er folk som ikke har god erfaring som er arbeidsledere. Så enten de mangler kunnskap eller erfaring så prøver de bare å reagere. Men de bygger på et negativt bilde av innvandrere, særlig da til svarte folk (...). Ja, hun deler inn i to grupper. Den norske kan få jobbe, mens folk fra Afrika særlig, har ingen rettigheter.

Daniel opplever at arbeidsgiveren baserer sin oppfatning og vurderinger av ham som arbeidstaker på en negativ stereotypi av svarte innvandrere fra Afrika. Dette, i tillegg til at arbeidsgiveren har lav kompetanse, tror Daniel bidrar til å usynliggjøre hans kvalifikasjoner og ferdigheter. Opplevelsen av å ikke anerkjennes, resulterer i at Daniel oppfatter at han har mindre rettigheter enn sine kollegaer fra majoriteten i arbeidsmarkedet.

Igal er utdannet økonom. I Norge har han jobbet tre år som renholder. Igal sliter med å få flere vakter og en ordentlig kontrakt. Selv om han gjentatte ganger har vist til sine rettigheter som arbeider når det gjelder fast ansettelse, skjer det ingenting fra arbeidsgiverens side. Han har nå sluttet å spørre om fast ansettelse. Den løse tilknytningen til arbeidslivet gir ham en følelse av å ikke bli tatt alvorlig. Erfaringen av å ikke bli tatt på alvor knyttes, også hos Igal, til opplevelsen av å tilskrives en kategorisk identitet.

I have worked there now for almost three years. Still, there is very difficult for me to say hello to somebody. For three years. You say hello to somebody and you get no reply. Sometimes you meet face to face like that and they give you a smile. But that smile is not really an attentive smile. Smile is a good gesture of showing how good the person is to another person, you know. Then always smile and followed up by a conversation: hello, how are you and so on, I'm fine. And this is the way of getting known to each other in the place of work. But this is very difficult. This is very difficult. Norwegian society is a really difficult society, if we talk of integration in the place of work. They could say hi among themselves, but they can not say hi to me. So it looks like I am forcing myself to say hello to somebody. But why should I do that? Why should I say hello to anybody that doesn't want to say hello? So this smile, I said they show you a smiling face, but that smile is not from the bottom of their heart. It's just from the surface. And it is not an attended smile, because if we smile it is from the bottom of our heart. And I consider you as a human being no matter which race, colour, religion or whatever. First of all I consider you as a human being, because all characteristics that you have I have (...). But for us, we feel like you know, we are closed outside. And you are forcing yourself to go through the door, you know. But the door is closed (Igal).

Slik Igal beskriver sin arbeidshverdag, virker det som om han er usynlig. For Igal handler ikke bare kollegaenes oppførsel om uhøflighet. Han fortolker

også denne atferden som et resultat av at han er innvandrer. Selv om han prøver hardt synes han det er vanskelig å bli kjent med de norske kollegaene. Igal trekker frem en positiv likegyldighet i forhold til rase, farge og religion når han forestiller seg en ønskelig hverdag på jobb. Det er ikke bare han som stenges ute. Han snakker i flertall når han beskriver den romlige eksklusjonen på jobb.

Den subjektive erfaringen med forskjellsbehandling

Der Arnaud trekker frem innvandrerbakgrunn for å forklare at han ikke får bruke datamaskinene på biblioteket, kan en annen person vektlegge sin status som renholder. Eksempelet der renholderne ikke får bruke datamaskinene, kan også forklares ut fra organisatoriske faktorer. I motsetning til de fleste av de ansatte har ikke renholdere et eget kontor med datamaskin. Slik vil de ha et større behov for å benytte seg av tilbud i fellesarealene. Synligheten Arnaud knytter til innvandrer kategorien kan slik like godt skyldes at renholdere ikke har goder som egen datamaskin. Arnaud nevner dette forholdet, men fokuserer først å fremst på at den dårlige behandlingen skyldes at han er en innvandrer «på gulvet», og ikke bare en arbeidstaker «på gulvet». Men er Arnauds subjektive erfaring mindre gyldig av den grunn? Hvem bestemmer om en handling skyldes rasisme og etnisk diskriminering?

Lien (1996, 1997)¹¹ har tidligere påpekt at rasismebegrepet rommer for mye. Hun argumenterer for en strengere operasjonalisering av rasismebegrepet fordi man ved å hevde at veldig mye er rasisme, kan ende opp med at ingenting kan karakteriseres som rasisme. Debatter om opplevd diskriminering har en tendens til å låse seg fast i diskusjoner om hvordan vi skal definere og operasjonalisere rasismebegrepet, og om de som opplever rasisme er hårsåre eller om det heller er tvert om; vi ser bare toppen av isfjellet fordi mange holder diskrimineringserfaringen for seg selv. Studier av den subjektive erfaringen med diskriminering har tidligere vist at kun to av ti erfarer diskriminering (Rogstad 2004). Liens (1997) studie av norsk-pakistansk ungdom viser også et lignende mønster. Få av informantene hadde opplevd noe som de selv eller forskeren kategoriserte som rasisme. Prieur (2002, 2004) og Andersson (1999) fant på den annen side at mange unge med minoritetsbakgrunn har erfaringer med rasisme og etnisk diskriminering i Norge. Og ifølge tall fra SSB (2008) levekårundersøkelse, har halvparten av innvandrerbefolkningen

11. Gullestad (2002, 2004) har kritisert både Lien og andre for å individualisere og avhistorisere rasismen. I motsetning til å oppfatte rasisme som en bevisst og negativ intendert handling, oppfatter hun det som et resultat av historisk kulturelle stridigheter over makten til å inndeile den sosiale verden. Ifølge Gullestad kan det tenkes at rasialisering (å legge merke til forskjeller) kan være skapt av rasisme og diskriminering – altså vil forholdet mellom språk, normer og prototyper være komplekst (Søbye 2001).

opplevd diskriminering. Bildet som skisseres av omfanget av diskriminering er altså tvetydig. Rogstad (2006b) konkluderer i sin rapport «Usaklige hindringer for ikke-vestlige minoriteter på arbeidsmarkedet i Norge» at det er vanskelig å gi et presist anslag over diskrimineringens omfang, fordi vi verken har en klar definisjon av diskriminering, eller gode metoder for å fange diskrimineringens mange aspekter.

I denne rapporten tar jeg utgangspunkt i hvordan informantene fortolker og håndterer sine erfaringer med diskriminering. Slik har jeg verken hatt en forhåndskategorisering eller faste kriterier på hva som er rasisme eller etnisk diskriminering. Jeg har valgt å undersøke hvordan informantene språkfester, fortolker og håndterer sine problemer i arbeidsmarkedet på bakgrunn av tidligere erfaring av tilskrivelse av en kategorisk identitet. Dette er viktig for å synliggjøre hvordan det norske arbeidsmarkedet fremstår og fungerer for den enkelte. Ved å ha et åpent analytisk perspektiv har jeg fokusert på hvordan den tilsynelatende samme situasjonen kan føles og snakkes om forskjellig, avhengig av hvilke fortolkningsrammer som legges til grunn. I dette kapitlet prøver jeg nettopp å forstå hvorfor situasjonen der man ikke får jobb som står til sin utdanning, kan fortolkes som rasisme og etnisk diskriminering hos noen, og ikke hos andre.

Mitt argument er at dersom man tidligere har opplevd å tilskrives en kategorisk identitet, kan dette være en erfaring som individet senere tar med seg inn i samhandling. En tidligere erfaring kan slik generere etniske og rasiale fortolkningsrammer hos individet. Situasjoner kan være tvetydige. Når etniske og rasiale fortolkningsrammer aktiveres hos individer i en tvetydig situasjon, rasialiseres og etnifiseres den sosiale erfaringen ytterligere (Brubaker 2004:77). Men å akseptere at situasjoner kan være tvetydige er ikke det samme som å gå ut fra at den rasistiske handlingen ikke er reell for individet. Å avfeie den subjektive erfaringen ved å kalle det en falsk bevissthet, eller ugyldig i henhold til en rasismedefinisjon, vil være å bagatellisere den meningen individet gir sin situasjon.

Når informantene fortolker den romlige eksklusjonen de opplever på jobb som diskriminering, henger nok dette sammen med hva Prieur (2004:111) omtaler som «summen av de små krenkelser». Poenget her blir altså at folk gjerne opplever og fortolker situasjoner forskjellig, avhengig av tidligere erfaringer. Om forskjellsbehandling anses å skyldes etnisk diskriminering, individets status som renholder eller andre ting vil som oftest ha en sammenheng med hvilke sosiale relasjoner individet deltar i. Et lignende mønster er også dokumentert av Knocke og Hertzberg (2000) i det svenske arbeidsmarkedet. De fant også en sammenheng mellom tidligere erfaringer med diskriminering, og om man fortolket innvandreres problemer i arbeidsmarkedet som et resultat av diskriminering.

La oss nå se hvordan informantene som stadig har erfart at deres hudfarge og innvandrerbakgrunn blir brukt mot dem, fortolker det at de ikke får drømmejobben sin.

«De tenker du er svart, du forstår ikke hva du gjør»

Informantene som opplever at de ikke anerkjennes har erfaringer med å tilskrives kulturelle karakteristikk som verken passer sosialt inn, eller er økonomisk lønnsomt i det norske arbeidsmarkedet. De opplever også at disse kulturelle karakteristikkene merkes i deres kropp. Deres hudfarge gjøres relevant i møte med andre, og resulterer i at informantene får et eksplisitt forhold til sin hudfarge. De snakker ikke bare om innvandrere, men svarte innvandrere fra afrikanske land. Det som er viktig her er at informantene, gjennom tidligere erfaringer, har opplevd å bli merket med kulturelle karakteristikk som er uønsket i arbeidsmarkedet. Denne tilskrivelsen danner kunnskap og fortolkningsrammer for individet. Informantene fortolker det at de ikke har en jobb som står til sin utdanning som et resultat av rasisme og etnisk diskriminering. Informantene legger slik skylden på majoriteten og posisjonerer seg som ofre, når de forklarer sine vanskeligheter i det norske arbeidsmarkedet. Dette er en alternativ forklaring, da informantene peker på faktorer utenfor seg selv.

J: Hvorfor tror du at man ikke får på positive svar på søknadene? Er det bare språk?

Daniel: Nei, men språk er en ekte grunn. Og man må også ha kunnskaper om samfunnsforhold når man ønsker jobb. Men det andre, si femti/sytti prosent, skyldes at de ikke tenker sånn om renholdere. (...). Men renhold er ikke en fysikk eller kjemi jobb. Det er bare en normal jobb. De tenker du er svart, du forstår ikke hva du gjør. Det er noen folk som tenker sånn. De tenker på sånne folk, særlig innvandrere, særlig også med svart farge. De tenker at du er dårlig, du er ikke bra, ikke flink og sånne negative ting. Dette er ikke fordi det er sånn, men fordi det skapes fra tv, massemedia, hva de hører derfra.

Daniel skiller mellom sin jobb som renholder og arbeid der man jobber med kjemi eller fysikk. I motsetning til de sistnevnte jobbene, oppfatter han renhold som en normal jobb. Daniel forbinder renholdsyrket med svarte folk, fordi han opplever at andre fremstiller innvandrere med svart hudfarge som skapt for slike «normale jobber». Som han sier: «*De tenker du er svart, du forstår ikke hva du gjør*». Daniel tar avstand fra en slik klassifisering av svarte innvandrere ved å trekke frem hvordan slike klassifikasjoner skapes i media. Han aksepterer ikke en slik klassifisering av innvandrere i arbeidsmarkedet.

The perception of not being given the job to foreigners is always that we have poorer and lesser education from home. This is the perception. It's the general

perception her in Norway for the employers. Looking at the foreigners, particularly from Africa, that they have little education. They can not manage the job properly, like they do here (...). And he applied, and they called him immediately, and when he went there, because they were first communicating by email. But when he went there physically, then they told him that this job had been cancelled because of the budget problem and bla bla bla. He didn't get it. Simply because they had thought he was a Norwegian (Igal).

Igal oppfatter både at kompetanse og kropper fra Afrika gis en lav verdi i det norske arbeidsmarkedet. For å illustrere hvor vilkårlig han opplever majoritetens anerkjennelse, trekker han frem et eksempel der en kamerat først ble evaluert som en uønsket arbeider når han dukket opp til intervju og avslørte sitt «fysiske jeg». Overgangen fra kommunikasjon over email til selve møtet ansikt til ansikt i intervjusituasjonen, tydeliggjør virkelig hvordan den svarte kroppen blir gjenstand for refleksjon hos Igal. Igal har en oppfatning av at man kan få en jobb så lenge man skjuler sin svarte kropp.

Felles for informantene som vektlegger diskriminering og rasisme som forklaring på sine problemer i arbeidsmarkedet, er at de har innvandret fra afrikanske land sør for Sahara. Informantene skiller seg fra de andre informantene ved at de har mørkere hudfarge, og tar selv i bruk nyanser i hudfarge når de fortolker sin og andre innvandreres posisjon i arbeidsmarkedet. Når informantene vektlegger forholdet mellom hudfarge, etnisitet og arbeid, henger dette sammen med følelsen av å tilskrives karakteristikk som ikke passer til høy sosial klasse i Norge. Fastsettelsen eller begrensningen de beskriver, knyttes til opplevelsen av at andre forbinder deres kropp med yrker som ikke krever høyere utdanning. Selv ønsker informantene mobilitet og en middelklassejobb, men oppfatter at andre anser dem for å være på sin plass når de jobber som renholdere. Informantene opplever slik en konflikt når det gjelder andres og eget blikk på seg selv i arbeidsmarkedet. Jeg vil komme tilbake til hvordan informantene bruker kategoriene svart og afrikansk for å si noe om sin posisjon i arbeidsmarkedet i kapittel 7.

Å bruke offerrollen som en mestringsstrategi

Når informantene fortolker sine problemer med å få en middelklassejobb som et resultat av rasisme og etnisk diskriminering, fremstiller de seg som ofre for majoritetens definisjonsmakt. Informantene som har erfaringer med å tilskrives en kategorisk identitet, gjør de kategoriske identitetene innvandrere og svart relevant i sin selvforståelse i arbeidsmarkedet. Dette skaper en tale om et «vi», og da spesielt et vi som refererer til svarte innvandrere fra Afrika. Informantene møter slik verken utfordringene i det norske arbeidsmarkedet alene, eller tar «all skylda» for problemene de har med å få en jobb som står til utdannelsen sin. Å fremstille seg som et offer kan dermed forstås som en

mestringsstrategi. Diskrimineringserfaringen muliggjør at informantene kan benytte seg av denne mestringsstrategien. I tillegg kan det tenkes at rasisme som forklaring på ulikhet, kan knyttes til en diskurs som er lettere tilgjengelig for informantene med afrikansk bakgrunn. Kollektive identiteter og kulturell motstand som baserer seg på svarthet er tilgjengelig både i dagens populærkultur, og går helt tilbake til ideer om Negritude, Pan-Afrikanisme og Black power. Dette innebærer ikke at informantene ikke har erfart rasisme og etnisk diskriminering. Men at offerrollen kan virke som en ressurs for individer som posisjoneres og selv posisjoneres seg som svart. Mens offerrollen derimot kan virke begrensede og negativ for individer som verken selv posisjoneres seg, eller posisjoneres av andre som svart. Hva det vil si å være svart er langt fra gitt. Dette vil variere ettersom hvilken mening det tildeles i en bestemt historisk og kulturell kontekst (Prieur 2004).

La oss nå undersøke hvordan informantene som tilskrives en individualitet, fortolker sine problemer med å få en jobb til utdannelsen sin.

«Fordi jeg er meg sjøl. Ikke bare en annen amatør heller»

Felles for informantene som opplever å tilskrives en individualitet i arbeidsmarkedet, er at de ikke oppfatter at andre reduserer dem til en innvandrer kategori. I motsetning til informantene som erfarer å ikke anerkjennelse, forteller de om positive bekreftelser på sin individualitet. De føler at de blir sett som verdifulle mennesker. Å anerkjennes knytter seg hos informantene, både til erfaringen med å bli behandlet likt med majoriteten, og å bli behandlet som en likeverdig kollega og arbeidstaker. Deres erfaring med å bli tatt på alvor må forstås i sammenheng med hvilket perspektiv de har på seg selv i arbeidsmarkedet. Informantene tror ikke at innvandrere diskrimineres i arbeidsmarkedet. At de ikke får ta i bruk utdannelsen sin, forstås først og fremst som et språkproblem.

J: Tror du at innvandrerbakgrunn har noen betydning i arbeidsmarkedet?

Jiang: På høye stillinger har det det. Er man for eksempel ingeniør eller lege er de skeptiske. Men skepsisen er ikke til stede om den ansatte kan vise at man kan jobben. Det er jo klart det er skepsis om man ikke kan forklare seg i forhold til språk. Jeg vet ikke om det er sant, men jeg har hørt at de på høye stillinger ikke vil ha utlendinger. Og at det er litt diskriminering på grunn av hudfarge. Det er mange innvandrere som søker jobb, men så er det nordmenn som får de. Jeg er litt skeptisk til dette, jeg tror at så lenge man har kunnskap, så får man jobben.

Det er nok litt vanskelig å få jobb for utlendinger på grunn av språk, og det at man har utenlandsk utdannelse. Det er nok ikke så stor forskjell, men det er ikke det samme. Det er språket først og fremst. Jeg tror ikke det er mye diskriminering. Det kan være at lederen ikke synes det lønner seg å ansette noen som ikke kan norsk. Men hvis det er vaskejobb eller sånt, så spiller vel ikke det noen rolle (Arnela).

Felles for både informantene som anerkjennes og de som ikke anerkjennes, er at de aksepterer kravet om språk. For å lykkes i arbeidsmarkedet oppfatter de at man må kunne snakke norsk. Informantene skiller seg heller ikke fra hverandre når det gjelder språkferdigheter. Her er det større variasjon mellom enn innad i de to gruppene. Forskjellene mellom de to gruppene er som sagt at de som anerkjennes, kun vektlegger språkets betydning. Hudfarge og etnisitet er ikke uttalt i disse informantenes selvforståelse knyttet til arbeidsmarkedet. Informantene refererer verken til et innvandrerkollektiv eller et «svart vi», for å forklare sin og innvandreres posisjon i det norske arbeidsmarkedet. Mekanismene bak disse fortolkningsrammene, forstår jeg for å henge sammen med at informantene ikke har erfaringer med å ekskluderes på grunn av en kategorisk identitet i arbeidsmarkedet. Når jeg spør dem om innvandrere forskjellsbehandles i arbeidsmarkedet, og om de selv merker noe til dette på jobb, får jeg ganske like svar. De tror ikke på forskjellsbehandling. Når de begrunner fraværet av en slik erfaring, trekker de mer eller mindre frem sin individualitet.

Jamal: Kanskje andre har, men ikke jeg. Jeg er jo en type som er rett på sak, jeg selger meg selv. Jeg klarer å få mennesker å bli glad i meg. Da er jo den negative siden borte. Jeg tror det, det er jo en væremåte. Man skal koddde mye, men ikke for tung koddde, nei, ja, man skal komme hverandre i møte, ikke sant. Nei de pleier å si det her han Jamal han er seg sjøl. Det er bare sånn det er.

J: Ja, de sier det om deg, at du er deg selv?

Jamal: Ja, fordi jeg er meg sjøl. Ikke bare en annen amatør heller.

Jamal knytter ikke bare den fraværende erfaringen med forskjellsbehandling til at han er seg selv. Han knytter den også til sin livsstil:

Jamal: Jeg har aldri trodd på rasisme engang jeg.

J: Hmm?

Jamal: Jeg har aldri trodd på rasisme.

J: Nei?

Jamal: Fordi jeg ikke vet, jeg har ikke opplevd det.

J: Nei, det har ikke vært noe tema for deg i det hele tatt?

Jamal: Nei, jeg har lest mye om det, jeg har hørt mye om det, men jeg har ikke opplevd det selv. Det blir jo på en måte etter livsstil, den har mye å si for hva

man opplever. Jeg blander meg ikke mye i skumle miljøer og sånn. Jeg har mitt liv med naboer, venner og fotball, det er jo mer enn bra nok for meg.

Når Arnela forklarer hvorfor hun ikke har opplevd forskjellsbehandling, vektlegger hun også sin væremåte, endog ikke like eksplisitt som Jamal:

Nei, det har ikke vært noe problem. Det spørs mye på hvordan man møter folk, tror jeg. Jeg sier alltid hei og smiler. Jeg er en imøtekommende person (Arnela).

Hvem er man når man snakker om å være seg selv i en slik sammenheng? Kanskje viktigere, hvem er man da ikke? Hvordan kan man verne seg mot å oppleve forskjellsbehandling ved å være seg selv, og hvem er man egentlig om man opplever forskjellsbehandling? Både informantene som opplever å anerkjennes, og de som opplever å ikke anerkjennes, har innvandret til Norge. Men for den ene gruppen fremstår forskjellsbehandling på grunn av innvandrerbakgrunn som et valg. Hvordan kan det oppstå to så radikalt forskjellige fortellinger om den velutdannede innvandrereren i arbeidsmarkedet?

Både Jamal og Arnela vektlegger sin individualitet for å forklare hvorfor de ikke forskjellsbehandles i det norske arbeidsmarkedet. Jamal selger seg selv og får folk rundt seg til å bli glad i ham, slik at det han omtaler som de negative sidene blir borte. Og Arnela vektlegger det å være blid og imøtekommende for at hun ikke skal oppleve forskjellsbehandling. Jamal og Arnela oppfatter slik at de negative sidene som kan forklare forskjellsbehandling, usynliggjøres ved at de er seg selv. De som opplever forskjellsbehandling på grunn av sin innvandrerbakgrunn, fremstilles av informantene som personer som ikke klarer å presentere sin individualitet, slik at dette støyet, det negative ved innvandrerbakgrunnen, forsvinner. Fortellingen om at man ikke har erfart forskjellsbehandling i arbeidsmarkedet inneholder slik både en fremstilling av forskjellsbehandling som et valg, og at de som rammes av forskjellsbehandlingen besitter karakteristikk som ikke knytter seg til diskurser om individualitet. Jeg vil først rette fokuset mot informantenes distansering fra innvandrerkategoriens negative betydning i arbeidsmarkedet. Deretter vil jeg problematisere informantenes forståelse av at de selv er i stand til å avgjøre om kategoriske identiteter får en betydning for deres muligheter i arbeidsmarkedet.

Sollund (2004) påpeker at stigmaet rundt innvandrerbegrepet og «innvandrerjobber», kan resultere i at minoriteter vil forsøke å unngå å havne i denne båsen, eller skåret over samme kam som andre innvandrere. Ifølge Gullestad (2002) har de betydningene innvandrer kategorien gis, og hva som definerer en innvandrer, i stor grad blitt fastsatt av majoritetens perspektiv i Norge. Når informantene tar avstand fra sin innvandrerbakgrunns betydning i arbeidsmarkedet, forstår jeg dette ut fra de negative konnotasjonene som knytter seg til innvandrer kategorien. Stereotypier om innvandrere kan gjøre det vanskeligere

for enkelte å anerkjennes en individualitet. Dette kan forklare hvorfor informantene omtaler individualitet i kontrast til de som rammes av forskjellsbehandling i arbeidsmarkedet. Ved at informantene vektlegger sin individualitet, ønsker de å distansere seg fra den type innvandrere majoriteten fremstiller med negative bilder - som taperne i arbeidsmarkedet. Det trenger altså ikke være innvandrerbegrepet i seg selv Jamal og Arnela tar avstand fra, men bruken av det. Å hevde at man ikke opplever forskjellsbehandling fordi man er seg selv, kan dermed dreie seg om en motstand til å la seg redusere til etniserte, rasialiserte og nasjonaliserte kategorier. Slik kan framstillingen om å være seg selv i arbeidsmarkedet forstås som en utfordring til hvordan innvandreren representeres i den norske offentlighet. Aktøren ønsker å vise at hun er et individ, og ikke en representant for en gruppe.

J: Hvordan synes du innvandrere presenteres i norsk media?

Arnela: Innvandrere presenteres bra. Men i det siste har det vært mye dårlig på grunn av gjenger og sånt. Da føler jeg meg ikke bra. Men når det er noe positivt, så føler jeg meg bra.

J: Hvorfor føler du deg bra eller dårlig på grunn av det?

Arnela: Jeg føler at det ikke er bra for oss. Men når det er noe bra, så føler jeg meg bra.

J: Gjelder dette også selv om det ikke er en innvandrere fra ditt land?

Arnela: Ja alle. Ikke bare de fra hjemlandet, men innvandrere generelt. Kanskje noen tenker at alle er sånn, alle med innvandrerbakgrunn. Vi vil ikke høre noe dumt om de fra utlandet. Vi må holde sammen, når vi først skal bo her. Jeg mener ikke at alle innvandrere er snille, men som nordmenn er også de forskjellige.

J: Mmm. Synes du det er viktig med gode rollemodeller for de unge?

Arnela: Ja det er viktig. Vi må nansere bilde i media.

Selv om Arnela fremstiller forskjellsbehandlingen i arbeidsmarkedet som noe hun selv kan verne seg mot ved å være seg selv, gjelder ikke dette når hun snakker om media. Arnela fortolker kategoriseringen av innvandrere i media som et fenomen hun har begrenset mulighet til å påvirke. Hun opplever en sammenheng mellom hvordan innvandrere fremstilles i media, og hvordan hun selv blir møtt og lest av andre. Når Arnela føler seg «bra eller dårlig» ettersom hvilke bilder som presenteres av innvandrere i avisa eller på TV, handler det ikke lenger bare om å presentere sin individualitet for å oppnå anerkjennelse. Hun opplever det som viktig at bildet media fremstiller av innvandrere nanseres. Arnela opererer med to forskjellige fortolkningsrammer. Arnela referer til et «oss» og et «vi» når hun snakker om hvordan innvandrere fremstilles i media. Her tilhører hun et slags minoritets/innvandrerkollektiv. I arbeidsmarkedet fremstiller hun seg derimot som alene. Her oppfatter Arnela at hun ved å være blid og imøtekommende kan overskride negative kategoriseringer av innvandrere. I arbeidsmarkedet tilhører hun individene med en individualitet.

Det er altså et motsetningsfylt forhold mellom Arnelas selvforståelse knyttet til media og arbeidsmarkedet.

Informantene håndterer sin situasjon i arbeidsmarkedet ved å fremstille seg som individuelle. At informantene posisjonerer seg vekk fra innvandrer kategorien og dens betydning i arbeidsmarkedet, kan henge sammen med at dette oppleves som en gevinst og en fordel. Å posisjonere seg selv som individuell, kan gi en følelse av en tilhørighet med et fellesskap som ikke er knyttet til den tapende part i arbeidsmarkedet. Dette forstår jeg som en mestringsstrategi.

Når informantene posisjonerer seg vekk fra majoritetens kategorisering av innvandrere ved å ta avstand fra denne kategoriseringens negative innhold, utfordrer de majoritetens makt til å definere hvilke kropper som besitter en individualitet. Men hva innebærer det at forskjellsbehandling og annerledeshet i arbeidsmarkedet fremstilles som et valg?

Å posisjonere seg bort i fra arbeidsmarkedets tapere

Informantene som opplever å tilskrives en individualitet, motsetter seg kategoriseringen av deres praksis i etniske eller rasiale termer i arbeidsmarkedet. De ønsker verken å sammenlignes med, eller anerkjenne de som opplever forskjellsbehandling. Dette viser seg spesielt ved at de ikke tror på etnisk diskriminering eller rasisme mot innvandrere i arbeidsmarkedet. Denne fortolkningen springer ut fra en sterk tro på at individet kan verne seg mot potensiell forskjellsbehandling i arbeidsmarkedet ved å velge å være seg selv. Å lykkes hviler ene å alene på individets evne til å lære seg språket og iscenesette individualitet. Informantene slutter seg dermed til en individuell løsning på problemene innvandrere står ovenfor i arbeidsmarkedet. Å oppleve forskjellsbehandling blir et valg. Men er da nøkkelen til jobbsuksess å presentere en individualitet? Er det egentlig mulig for individet å posisjonere seg bort fra en kategorisk identitet og dets produksjon av virkelighet i arbeidsmarkedet?

Jeg anser ikke informantene som opplever å ikke anerkjennes for å ha mindre individualitet enn informantene som opplever å anerkjennes. Jeg tror heller ikke at forskjellsbehandling utelukkende kan avhenge av et individs væremåte og livsstil. Ut fra Skeggs og Bourdieus teoretiske perspektiv, blir det mer interessant å se individualitet og forskjellighet som noe som skapes gjennom sosiale relasjoner. For hvorfor er det slik at noen anerkjennes en individualitet som genererer avansement, mens andres individualitet ikke anerkjennes og genererer forskjellsbehandling? Om vi ønsker å forstå hvorfor noen av informantene kan delta i en forhandling der de «blir individuelle», må vi undersøke hvilke sosiale relasjoner som muliggjør at deres selv og praksis gis en slik verdi. I stedet for å fokusere på individets valg av væremåte, flyttes altså fokuset til hvilke relasjoner og perspektiver som muliggjør at denne væremåten anerkjennes, og at dette individet tilskrives en individualitet. Det blir slik ikke aktørens ressurser eller handlinger alene som avgjør om man har en

individualitet som verner en mot forskjellbehandling. Dette vil avhenge av om de tilhører sosiale relasjoner som gir dem en slik anerkjennelse. Som vi husker fra de informantene som opplevde å tilskrives en kategorisk identitet, var det ikke en manglende vilje når det gjaldt å være imøtekommende som de anså som det største problemet i hverdagen: Igal smiler, prøver å få i gang samtaler og hilser, men han får ingen positiv respons. Arnaud føler seg kanskje utadvendt og karismatisk, men blir definert som en utlending med høy stemme. For å forstå de to gruppernes forskjellige forklaringsmodeller blir vi nødt til å undersøke hvordan de sosiale relasjonene legger betingelser for individets forhandling om anerkjennelse og individualitet i arbeidsmarkedet. Vi har tidligere gjort dette for de som preges av å tilskrives en kategorisk identitet. La oss nå gjøre det samme med de som tilskrives en individualitet i arbeidsmarkedet. Hvorfor noen informanter vektlegger individualitet, mens andre forskjellighet, må slik knyttes til hvilken erfaring de har fra samhandling i det norske arbeidsmarkedet.

«Det er viktig med ledelse som tar en på alvor»

J: Føler du at du har kontakt med ledelsen?

Arnela: Ja, jeg ser dem hele tiden. Både på gulvet og på pauserommet. Det er lett å banke på kontordøra. Det er bra.

J: Så du føler at du blir tatt på alvor?

Arnela: Ja. Man har så god oversikt her. Man vet hvem som er her og hvem som er syke. Det blir sånn når jobben avhenger av samarbeid.

Arnela har utdanning innen biologi og kjemi. I Norge jobber hun ved sykehushets vaskeri. Her har hun klatret i stillingshierarkiet. Arnela har gått fra å være maskinarbeider, til å bli teamkoordinator på vaskeriet. Selv om hun stort sett utfører de samme oppgavene som før, opplever hun dette som en anerkjennelse. Hun søkte på jobben som teamkoordinator og fikk den. Arbeidsoppgavene Arnela utfører på vaskeriet krever at kollegaene jobber tett sammen. Samarbeidet resulterer også i at forholdet mellom ledelse og arbeiderne blir godt:

Min leder er veldig grei. Det er ikke som i gamle dager. Da var det en leder som ikke hadde utdanning, hun var så skeptisk. Den jeg har nå, har utdanning og behandler meg ikke som en underordnet. Den gamle sjefen ønsket ikke å snakke med de som var underordnede. Det skapte mye problemer, misforståelser og sykemeldinger, da arbeidsgiveren ikke kunne jobbe sammen med kollegaene. Kommunikasjonen var så dårlig. Det er viktig med ledelse som tar en på alvor (Jiang).

For Jiang henger trivsel på jobben sammen med å bli tatt på alvor. Ut fra hans tidligere erfaring, oppfatter Jiang at det er viktig at ledelsen har utdanning når det gjelder å etablere et godt forhold til de underordnede. Jiang startet som

renholder, men fikk raskt stilling som teamkoordinator etter at han tok fagbrevet. Dette innebærer ansvar for opplæring, i tillegg til å gjøre rent. Han er glad i jobben sin, og beskriver renholdsyrkets faglige tyngde med stor innlevelse.

Jeg har den oppfatningen at nordmenn har litt vanskelig for å stole på innvandrere med en gang. De trenger litt tid, for når de kjenner folk, da åpner de seg. Og det er egentlig det som skjedde med meg. Jeg har aldri opplevd noe negativt for å si det sånn. Jeg har hele veien bare opplevd positive ting (Jamal).

Jamal tror ikke han ville fått stillingen som innkjøpsansvarlig ved lageret om han ikke var i systemet. Dette fordi han tror det er vanskeligere for innvandrere om man ikke har sosiale nettverk. Ved å starte som kjøkkenassistent fikk han tilgang til sosiale relasjoner som muliggjorde avansement. Jamal opplever å få en bekreftelse på sin individualitet og rolle som kollega i arbeidsmarkedet. Både Jiang og Jamal skal delta i Ullevåls lederrekrutteringsprogram, som skal hjelpe velutdannede innvandrere å få seg jobb som står i forhold til utdannelsen sin. Det var deres arbeidsgivere som anbefalte dem å søke. Dette programmet er det også flere av de som tilskrives en kategorisk identitet som skal delta eller ønsker å delta på. Forskjellene mellom de to gruppene er imidlertid at de som tilskrives en individualitet har en sterk tro på dette programmet. De er mer positive i sin tro på at det vil lede til resultater. Dette kan forstås ut fra at de inngår i sosiale relasjoner der de allerede har erfart å bli tatt på alvor. De positive erfaringene i arbeidslivet vil naturlig skape en base for høye forventninger innenfor det etablerte systemet i Norge.

Et fellestrekk blant informantene som opplever å tilskrives en individualitet i arbeidsmarkedet er at de føler seg sett, hørt og forstått av ledelse og kollegaer. Dette innebærer at de føler at de deltar og dømmes etter jobbkontekstens prinsipper. Gjennom denne anerkjennelsen får de signaler om at de besitter ønskelige kulturelle karakteristikk både for sosial samhandling, og for økonomisk nytte i arbeidsmarkedet. Slik erfarer disse informantene å få en bekreftelse på sin individualitet og rolle som kollega og arbeidstaker, i den daglige samhandlingen på jobb. Skrittet mot mobilitet anses derfor ikke for å forhindres av en kroppsliggjøring av en innvandrer kategori og lav sosial klasse. I motsetning til informantene som opplever å ikke anerkjennes, opplever ikke disse informantene hudfarge og etnisitet som en eksplisitt del av deres selvforståelse knyttet til arbeidshverdagen. Informantene vektlegger heller språkets betydning og evnen til å være seg selv, eller hva jeg i dette kapitlet har omtalt som individualitet.

Oppsummering

Ved å vektlegge tilskrivelse av en kategorisk identitet eller individualitet, har jeg vist hvordan de sosiale relasjonene informantene deltar i på jobb, er avgjørende for informantenes konstruksjon av selvforståelse knyttet til arbeidsmarkedet. Informantene anerkjennes en individualitet og verdi i den konkrete sosiale relasjonen til andre på jobb. Vi har sett at den kategoriske termen innvandrer og talen om forskjellsbehandling, kan få forskjellige betydninger etter erfaringen av å ikke anerkjennes eller anerkjennes i arbeidsmarkedet.

Erfaringen med å tilskrives en kategorisk identitet former informantenes selvforståelse og perspektiver på fremtiden. Informantene oppfatter at en viktig årsak bak problemene de møter i arbeidsmarkedet, er diskriminerende holdninger mot innvandrere fra afrikanske land eller med mørk hudfarge. Setter vi det på spissen, kan vi si at det er disse fortellingene og menneskene informantene som tilskrives en individualitet, tar avstand fra. Disse informantene tror ikke på forskjellsbehandling av innvandrere i arbeidsmarkedet. Derimot oppfatter de språket som den viktigste barrieren.

Informantenes posisjonering av seg selv og andre innvandrere i arbeidsmarkedet, henger sammen med hvordan de oppfatter at de selv blir møtt av andre i arbeidsmarkedet. Informantene som oppfatter at de ikke anerkjennes, mestrer sin situasjon ved å posisjonere seg selv som ofre. Mens informantene som oppfatter at de anerkjennes, mestrer sin situasjon ved å posisjonere seg selv som individer med en individualitet.

Å lykkes som minoritet, eller å lykkes som middelklasse

Et gjennomgående mønster er at informantene opererer med forskjellige fortolkninger av hva det innebærer å være integrert i det norske arbeidsmarkedet. Selv om informantene objektivt sett jobber i tradisjonelle arbeiderklasseyrker, oppfatter de subjektivt at de befinner seg i en mellomposisjon som okkuperes med usikkerhet og ambivalens. Dette uttrykkes klart ved at informantenes opplevelse av å ikke være integrert og opplevelse av å være integrert i arbeidsmarkedet eksisterer samtidig.

I dette kapitlet vil fokuset ligge på hvordan informantene håndterer usikkerhet og ambivalens ved hjelp av mestringsstrategier. Når informantene ønsker mobilitet, tar de i bruk en *midlertidighetsstrategi*. Mens når informantene opplever at de har lykkes, selv om de ikke får ta i bruk sin utdanning, tar de i bruk en *relativiseringsstrategi*.

Formålet med dette kapitlet er å vektlegge hvordan informantenes erfaringer av å ikke anerkjennes i det norske arbeidsmarkedet, eksisterer samtidig som de inngår i forhandlinger om lokal anerkjennelse.

En permanent midlertidighet

Hvem man sammenligner seg med for å forstå sin situasjon i arbeidsmarkedet er ikke gitt. Fortolkninger av stabilitet, jobbsikkerhet, arbeidsbelastninger, lønn og karriere kan for eksempel endres med individets tidshorisont. Rogstad (2001) fant at tidsdimensjonen var viktig for å forstå hvorfor folk opplevde den samme arbeidssituasjonen forskjellig. Det viste seg at innvandrere som ikke hadde bodd så lenge i Norge, var mer villige til å finne seg i dårlige arbeidsvilkår, enn de som hadde bodd her lengre. Med botid kan altså forventninger og krav stige.

Informantenes botid varierer fra to til tjuetre år. Selv om variasjonen mellom informantenes botid er stor, preges flertallet av tvetydige forventninger til arbeidsmarkedet, uavhengig av botid. Informantene har ikke bare forskjellige

personlige og sosiale historier med seg fra ulike land, de har også innvandret til Norge på vidt forskjellige tidspunkt. Det norske samfunnet som møtte informantene som kom hit på tidlig åttitallet, er svært forskjellig fra det samfunnet som møter innvandrere i dag. Lineær eller kronologisk tid er dermed ikke en god analytisk kategori når det gjelder informantenes subjektive fortolkning av sin situasjon i arbeidsmarkedet. Hvordan kan det ha seg at informantene som har bodd her over tjue år, fortolker sin situasjon nokså likt som de som har kommet de siste fem åra? For å besvare dette spørsmålet blir det nødvendig å undersøke den subjektive dimensjonen ved tiden.

Som nevnt innledningsvis, oppfatter de fleste av informantene at de befinner seg i en mellomposisjon i det norske arbeidsmarkedet. Denne mellomposisjonen kan forstås som en opplevelse av å bli hengende igjen for lenge i en etableringsfase. Forholdet mellom informantenes forventninger og posisjon knyttet til opprinnelseslandet og forventninger og posisjon knyttet til Norge, oppleves for flere av informantene som en klassereise nedover. Klassereisen nedover innebærer at informantene sammenligner posisjonen de antar at de ville hatt i opprinnelseslandet (eller andre land), med den posisjonen de besitter i det norske arbeidsmarkedet. Når botid ikke ser ut til å ha en effekt på hvordan informantene fortolker sine arbeidsvilkår, kan den subjektive oppfatningen av å ha begått en klassereise nedover være en forklaring. En klassereise nedover har sterke paralleller til den subjektive opplevelsen av å befinne seg i en *permanent midlertidighet*¹² (Brekke 2001).

Den permanente midlertidigheten peker på en usikker ventetid, mellom en tidligere og senere status. Informantene preges av en usikkerhet når det gjelder hva som venter dem i fremtiden. Vil de forbli i den norske arbeiderklassen, eller vil de oppnå mobilitet? For å håndtere usikkerheten som følger av den permanente midlertidigheten, tar informantene i bruk relativiserings- og midlertidighetsstrategier. Dette er to strategier som speiler ett sett av konfliktfulle og motstridende fortolkninger av å være integrert i arbeidsmarkedet. Informantene preges av begge strategiene, slik at de to måtene å håndtere den permanente midlertidigheten på, trenger ikke å utelukke hverandre. Det vil si at informantenes ambisjoner om mobilitet eksisterer samtidig som de justerer sine krav og tilpasser seg posisjonen nederst i yrkeshierarkiet.

12. Kategoriseringen av informantenes subjektive tidsopplevelse som permanent midlertidighet, er inspirert av Brekkes (2001:70,239,247) kategorisering av individets subjektive tidsopplevelse som en retningsløs tid. En retningsløs tid oppleves som et slags tidsvakuum med et uvisst slutt punkt.

Relativiseringsstrategier

Når informantene håndterer den permanente midlertidigheten med relativiseringsstrategier, innebærer dette at de justerer de forventningene og drømmene som knyttet seg til deres liv i andre land. Dette gjør de ved å ha en lav forventning til sin plassering i yrkeshierarkiet som norsk minoritet. De planlegger sin fremtid ved å tone ned sine tidligere forventninger. Dette gjør informantene på forskjellige måter. Relativiseringsstrategien kan ses i sammenheng med konsistensteorier som kognitiv dissonans, hvor individets idealer tilpasses realiteten (Winther Jørgensen og Phillips 1999:kap.4). Relativiseringsstrategien innebærer nettopp at individet justerer sine tidligere krav og forventninger etter den nåtidige situasjonen i det norske arbeidsmarkedet. Nåtiden håndteres ved at informantene prøver å glemme det som var, for å takle den situasjonen som de antar skal komme i Norge. Og dette tror de er en fremtid nederst i yrkeshierarkiet.

Faras: Så han sa at jeg er litt heldig fordi jeg fikk jobb som lærer.

J: At det var bedre enn fabrikk?

Faras: Ja mye bedre enn de som jobber i fabrikk...

J: Hva synes du om det da? Synes du at du er heldig?

Faras: ... På en måte ja.

J: Men i forhold til?

Faras: [ler litt]På en måte ja. [Hmm]. Ja i forhold til, jeg kjenner også en som har økonomi utdanning fra Kongo og Frankrike, men han fikk ikke jobb her. Han har fremdeles ikke jobb. Det er seks år siden han kom. (...) Ikke sant, han har gjort alt han kan. Og så får han ikke jobb. Kona hans jobber som, hun har også økonomibakgrunn fra Kongo. Og nå jobber hun som vaskedame på deltid. Jeg var litt heldig, fordi min kone får jobbe som sykepleier. (...)I år skal jeg fortsette i Oslo[forsette med pedagogikk på høgskolen]for å lære litt mer. Nå blir det mest samfunnsfag.

J: Ok, men du trives som lærer?

Faras: Ehh, trives? Hmm, jeg kan ikke si at jeg trives. Jeg har ikke noe valg. Jeg vet ikke, hmm... I stedetfor å være arbeidsledig sånn som min venn. Jeg har jobb, men jeg jobber ca. 70 prosent, det er ikke full jobb. Det er deltid, men det går bra.

Faras har mange års erfaring som politisk rådgiver fra Senegal og som menneskerettighetsadvokat i Frankrike og Senegal. Her i Norge jobber han som fransklærer ved en ungdomsskole, og som morsmåslærer når det er behov for ham ved en barneskole. Han synes det er stressende at han ikke får fast kontrakt som morsmåslærer. I tillegg er assistentstillingen som fransklærer bare deltid. Men selv om Faras ikke er fornøyd med sin situasjon i arbeidsmarkedet, så relativiserer han dette ved å sammenligne seg med kjente med minoritetsbakgrunn. Faras oppfatter at han selv og hans kone er heldige, fordi de ikke må jobbe som renholdere, på fabrikk, eller være arbeidsløse som andre

minoriteter. Oppfatningen av at man som minoritet er heldig bare man har en jobb, bidrar til at Faras er fornøyd med sin situasjon i det norske arbeidsmarkedet, selv om han ikke har en jobb som står til sin utdanning. Ved å sammenligne seg med minoriteter som har det verre en ham, fremstiller altså Faras seg som integrert i arbeidsmarkedet. Slik forlater Faras de ambisjoner og krav som knyttet seg til hans tidligere status som advokat og rådgiver.

Fremstillingen av minoriteters posisjon i arbeidsmarkedet vi ser hos Faras, kan forstås ut fra en snever definisjon av økonomisk integrasjon (Rogstad og Orupabo 2007). Her måles integrasjon ut fra den posisjonen individet besitter i et system, og ikke om man opplever å få brukt sin kompetanse i denne posisjonen. Hvordan arbeidsmarkedsintegrasjon tematiseres i det offentlige ordskiftet, kan tenkes å ha en innflytelse på hvordan minoriteter oppfatter integrasjon. Som minoritet har du lyktes om du er i jobb. Hvilken jobb dette er, har mindre betydning. Relativiseringen må slik ses i sammenheng med at Faras opplever at han har få valgalternativer som norsk minoritet. Han trives ikke som lærer, men er allikevel i gang med en lærerutdanning fordi han oppfatter at han ikke har noe annet valg. Det flytende forholdet mellom å lykkes som minoritet og å lykkes som middelklasse, blir tydelig ved at Faras samtidig motsetter seg denne forståelsen av arbeidsmarkedsintegrasjon - en integrasjon som ikke åpner opp for mobilitetsmuligheter.

Norge er ikke et åpent land. Fikk nok sjokk, plutselig kommer mange innvandrere. Vi forstår det. Jeg har snakket med justisministeren her i Norge for å spørre om hvorfor. En norsk dame som er utdannet i Frankrike har fått jobb her i Norge, hva heter hun igjen? Moren din vet sikker hvem hun er. Eva Joly! Vi gikk på samme skole i Frankrike. Hun er etnisk norsk, og hun er nå sjefen i Norad. Urettferdig! Loven er ikke den samme i Frankrike og Norge, du vet. Men hallo, vi gikk jo på samme skole i Frankrike (Faras).

Selv om Faras viser en aksept for sin situasjon, så sammenligner han seg også med Eva Joly¹³. De to har gått på samme skole, og begge har jobbet innen rettsvesenet i Frankrike. Faras opplevelse av å være fastlåst kontrasteres her til at Joly er mobil. I motsetning til Faras får hun bruke sin franske utdanning i Norge, og begrenses slik ikke innenfor det norske arbeidsmarkedet. Faras innlemmer dermed også en målestokk som følger av hans kompetanse og tidligere forventninger til arbeidsmarkedet. Dette innebærer at han viser en uenighet i at han som minoritet, skal ha andre forventninger til arbeidsmarkedet enn majoriteten. Forståelsen han viser for sin situasjon i arbeidsmarkedet er altså ambivalent.

13. Eva Joly er verdenskjent for sin kamp mot korrupsjon og økonomisk kriminalitet. Hun jobbet tidligere som statsadvokat i Frankrike og har siden jobbet i Norad og vært spesialrådgiver i det norske justisdepartementet.

«Jesus endret mitt liv»

Relativiseringsstrategien viser seg også ved at informantene orienterer seg mot andre arenaer som hjem, religion eller omdefinerer sine kvalifikasjoner.

Arnela: Jeg trives her. Jeg liker jobben min. Vi er så mange på en plass, så man er ikke alene. Og så flyr tiden fort da oppgavene er i en prosess. Jeg synes det er greit her. Det er en ni til halv fire jobb, så jeg får tid til familien. Også trenger jeg jobben for å få penger. (...).

J: Har du lyst til å bruke utdannelsen din?

Arnela: Det har gått mange år. Man venner seg til å gjøre andre ting. Jeg har lagt det bak meg. Jeg valgte jo en helt vanlig jobb i hjemlandet.

J: Hva betyr utdanning for deg?

Arnela: Da jeg var ung var utdanning veldig viktig. Man tenker man skal klatre i universitetet. Man tenker ikke så mye på jobb.

Arnela trives ved sykehusets vaskeri. Hun opplever at jobben krever lite av henne, slik at hun kan konsentrere seg om familien. Arnela uttrykker også en tilfredshet med selve arbeidsoppgavene fordi hun liker å jobbe i team. Arbeidet krever at kollegaene jobber tett sammen, slik at hun sjelden føler seg alene.

Arnela har forlatt ambisjonene om å klatre i academia. Biologi- og kjemiutdannelsen har ikke lenger den meningen som den hadde i studietiden. Arnela begrunner dette med at det har gått for lang tid siden hun tok utdanning, og at krigen i hjemlandet resulterte i at det var nødvendig å omstille sine krav til livet. Hun rakk ikke å fullføre utdanningen på grunn av forfølgelse og ble tvunget til å jobbe på en fabrikk. Oppgavene Arnela utførte på denne fabrikk, minner svært om dem hun utfører på vaskeriet i Norge. Hun hadde allerede en jobb som ikke hadde noe med utdannelsen før hun kom hit. Arnela opplever at hun er integrert i arbeidsmarkedet selv om hun ikke får bruke utdannelsen sin. I motsetning til de andre informantene, omfavner Arnela sin posisjon nederst i det norske arbeidsmarkedet, da hun ikke ønsker mobilitet. Hun preges slik ikke av å oppleve en permanent midlertidighet. Hun har ingen ambisjoner om å lykkes som middelklasse.

Gullsmed er den beste jobben som finnes. Det er mye penger og så er det en kunst. Jeg laget og skapte ting. Jeg savner å være kreativ (Robel).

Robel forteller om sitt tidligere yrke som gullsmed der han fikk bruke sin kompetanse. Han savner kreativiteten og godene som fulgte med gullsmedyrket. I Norge jobber Robel på sykehusets vaskeri, og får ikke brukt utdannelsen sin. Han har ikke fast kontrakt og viser en misnøye over arbeidsoppgavene han utfører. Arbeidet er tungt og stressende, maskinene bråker og lokalet er alt

for varmt. Men som vi så hos Faras, er også Robels forventninger til det norske arbeidsmarkedet flytende:

Det er en tung jobb om man står alene, og jeg står der alltid alene. De fleste slutter etter hvert på grunn av at det er mye lyd, det er veldig varmt og stressende(...). Men jeg tenker ikke mer bare på penger. En fast jobb og lønn er nok. Jeg har blitt kristen og begynt et nytt liv her i Norge. Jesus endret mitt liv. Jeg fikk fred, og er med Gud hele tiden (Robel).

Robel ble kastet ut fra universitetet på grunn av at han konverterte fra islam til kristendom. I motsetning til Arnela, har Robel fullført en fireårig designutdannelse og hatt jobb som er relatert til utdannelsen sin store deler av sitt liv. I 25 år har han jobbet som gullsmed i familiebedriften. Selv om Robel savner livet som gullsmed, relativiserer han sine ambisjoner ved å orientere seg mot en annen arena enn arbeidsmarkedet. Han har fått et nytt fokus: Jesus og misjonen. Robel er blitt en evangelist, og bruker mye av sin tid på å reise rundt å snakke om Jesus i asylmottak og kirker. Fellesskapet i menigheten og den åndelige kraften han beskriver, blir slik en like viktig arena for bekreftelse, som fra en eventuell middelklassejobb. Robel konstruerer en motsetning mellom sitt tidligere liv i middelklassen, og det å være med Gud og leve i fred. Ved at han velger å orientere seg mot en annen arena enn arbeidsmarkedet, justerer han samtidig de krav og forventninger som preget ham som gullsmed. Gjennom å håndtere sin situasjon i det norske arbeidsmarkedet med relativiseringsstrategien, tilpasser Robel seg plassen nederst i sykehusets stillingshierarki.

Men samtidig som Robel forteller om sine nye forventninger til arbeidslivet, planlegger han også å ta ny utdanning i Norge. Tilpasningen er slik ambivalent.

Flukt, migrasjon og permanent midlertidighet

Flertallet av informantene er politiske flyktninger. Som Sollund (2004:359,361) påpeker i sin studie av minoritetskvinner som jobber som renholdere, innebærer det å flykte fra noe forventninger om å leve i trygghet. Flukt og migrasjon er et modig «valg». Sollund fant at dette valget ofte innebar nye forventninger som overskred kvinnenenes tidligere ambisjoner og forventninger om å gjøre karriere i arbeidsmarkedet. Selv om man ikke har en jobb som står til sin utdanning i det norske arbeidsmarkedet, kan altså migrasjonen i seg selv være et middel til et bedre liv. Forventninger knyttet til individers klassebakgrunn, kan altså ikke forstås som determinerende. Når informantene relativiserer sin situasjon i det norske arbeidsmarkedet, kan dette også handle om erfaringer fra flukt og migrasjon.

Samtidig skal vi i dette kapitlet se at et gjennomgående mønster er at informantene erfarer en klassereise nedover. Det er derfor viktig å vektlegge at informantenes erfaringer og forventninger til eget arbeidsliv har mange dimensjoner.

Vi har nå sett hvordan informantene konstruerer et sett forventninger som står i konflikt med de forventningene og krav de hadde i konteksten av det hjemlige arbeidsmarkedet. Relativiseringsstrategiene innebærer at informantene fremstiller utdanningskvalifikasjoner og arbeidserfaring som noe som hører fortiden til. Dermed kan informantene vise tilfredshet over arbeidet de utfører i Norge, selv om de ikke får ta i bruk sin utdanning. Tilfredsheten over arbeidet nederst i yrkeshierarkiet, kan som nevnt forstås ut fra konsistensteorier (Winther Jørgensen og Phillips 1999:kap. 4). Konsistensteoriene vektlegger folks streben etter konsistens i ens tilværelse. Et eksempel på dette er teorien om kognitiv dissonans der man antar at aktører som opplever brudd og inkonsistens vil søke å redusere dette ved å endre ens holdninger og forventninger.

Kognitiv dissonansteorier griper allikevel bare deler av informantenes praksis. Ut fra Skeggs og Bourdieus teoretiske perspektiv, blir det problematisk å kun ta i bruk dissonansteorier for å forklare informantens forventninger. Problemet med dissonansteoriene, er at de anser handling for å være universelle prosesser og undervurderer det relasjonelle og den sosiale konteksten. Kategoriseringer og forståelser av verden er historisk og sosialt spesifikke, altså er inkonsistens og konsistens variable tilstander (Winther Jørgensen og Phillips 1999:kap. 4). Ifølge Bourdieu og Skeggs må det situasjonelle og individuelle festes til maktstrukturen. Slik vil den kognitive dissonansen ikke bare være et uttrykk for universelle tilpasningsstrategier, den vil også uttrykke relasjonen mellom ulike sosiale posisjoners og grupperes ulike muligheter i arbeidsmarkedet. Informantenes subjektive mestringsstrategier må ses i forhold til deres posisjon i det norske arbeidsmarkedet. Mestringsstrategiene er derfor relasjonelle.

En klassereise nedover

Informantene har høye ressurser med hensyn til deres utdanningskvalifikasjoner. De har utdanning på universitets- eller høyskolenivå fra utlandet, og flere har hatt jobber som er høyt oppe i yrkeshierarkiet i andre land enn Norge. Men som vi har sett hos informantene, har kompetanse som oftest ikke en flytende eller global verdi i et marked. I Norge har informantene det til felles at deres mulighetsbetingelser i forhold til økonomi, sosiale nettverk, (nasjonale) kulturelle ressurser og symbolsk makt ikke tilsvarer en middelklasseposisjon.

Informantenes kulturelle disposisjoner har «overlevd» migrasjonen til Norge. Dette innebærer at de besitter klassedisposisjoner som ikke samsvarer med de tradisjonelle arbeiderklasseyrkene de nå jobber i. I denne studien er det utdanning og arbeidserfaring som behandles som kulturelle ressurser. I tillegg undersøker jeg hvordan rådende konstruksjoner av norskhet muliggjør at noen kan bruke hudfarge som en kroppslig ressurs i arbeidsmarkedet. En svakhet er at andre sider ved klasseidentitet og posisjon som livsstil, smak og nettverk faller utenfor i min studie. Samtidig tror jeg mitt fokus på forestillingen om og innholdet i «norsk kompetanse og «den norske middelklassekroppen» er avgjørende for å forstå klasseforskjeller i dagens Norge. Som Skeggs illustrerer i henhold til definisjoner av feminitet og respektabilitet, er også definisjoner av norskhet sterkt knyttet til klassekamp.

Et gjennomgående mønster er at de erfarer en klassereise nedover. Vi skal senere i dette kapitlet se hvordan informantenes oppfatning av sin situasjon som midlertidig, hviler på en middelklasseidentifikasjon der de konstruerer skiller mellom seg og kollegaene på arbeidsplassen som ikke har utdanning. Middelklasseidentifikasjon er som nevnt et analytisk begrep som skal fange informantenes ønske om å etablere trygghet og kontroll i eget arbeidsliv, og deres arbeid med å opprettholde ambisjoner om mobilitet. Informantene bruker ikke selv middelklassebegrepet. Middelklasseidentifikasjonen bygger på informantenes tidligere erfaringer og forventninger til egen posisjon i arbeidsmarkedet. Gjennom sosialisering i familien har utdanning fått en stor plass og verdi. Selv om ikke alle informantene har foreldre med høy utdanning, forteller de at det å ta utdanning utover videregående skole har vært en selvfølge og blitt sterkt oppfordret av foreldre og søsken. Informantenes erfaring med utallige år innenfor utdanningssystemer bidrar nok spesielt til denne middelklasseidentifikasjonen. Når informantenes tidligere liv og utdanningsressurser får en så stor betydning i møte med kollegaer og jobb, tyder dette på det Bourdieu (1986) omtaler som det vanemessige og kroppsliggjorte ved klasse. Som det ble vektlagt i teorikapitlet, kroppsliggjør individet samfunnsstrukturene. Dette innebærer at aktørers klassedisposisjoner ikke kan oppheves gjennom tankeaktivitet eller artikulasjon. Informantene har internalisert de ytre forholdene fra en annen tid og kontekst, som så overføres til Norge.

Men selv om informantene har en kroppsliggjort middelklasseidentifikasjon, har ikke denne ressursen materialisert seg som sosial posisjon her i Norge. Informantene har kulturelle ressurser som de ikke har klart å omgjøre til mulighetsbetingelser som tilsvarer en middelklasseposisjon i det norske arbeidsmarkedet. Deres middelklasseidentifikasjon sammenfaller altså ikke med de objektive strukturelle forholdene de i dag befinner seg i. Bourdieu (1985b) hevder at aktørers disposisjoner kan overleve ved samfunnsomveltninger eller mobilitet mellom posisjoner. Man får da en situasjon der aktørens subjektive disposisjoner ikke samsvarer med de objektive mulighetsbetingelsene. For å

knytte den subjektive dimensjonen ved klasse til de objektive mulighetsbetingelsene, vil jeg bruke Skeggs modifisering av Bourdieus teori. I teorikapitlet så vi hvordan Bourdieus teori ikke egnet seg til å undersøke de posisjonene som ikke anerkjennes i maktfeltet. Skeggs (1997, 2004c) kritiserer Bourdieu for å ikke ha et teoretisk verktøy som griper prosessen der individet verken motsetter eller tilpasser seg mulighetsbetingelsene. Ifølge Skeggs resulterer dette i at ambivalens og lokal anerkjennelse plasseres utenfor Bourdieus teoretiske verktøy.

Et gjennomgående mønster er at informantene verken motsetter seg eller tilpasser seg arbeiderklasseposisjonen i Norge. For å gripe misforholdet mellom informantenes klassesdisposisjoner og struktur, vil jeg ta i bruk Skeggs (2004a) skille mellom ressursers *bruksverdi* og *bytteverdi*.

Midlertidighetsstrategier

Informantenes kompetanse har en stor betydning både når det gjelder deres fremtidsvisjoner og hvilke individer de identifiserer seg med i arbeidsmarkedet. Selv om det ser ut til at utdanning og tidligere arbeidserfaring ikke er et tema man snakker høyt om på jobb, fungerer den som en viktig markør når informantene lager skiller mellom seg og de andre på jobb. Det komplekse forholdet mellom informantenes kompetanse og sosiale posisjon innenfor det norske arbeidsmarkedet, skaper en ambivalent klasses tilhørighet. Informantene jobber i arbeiderklasseyrker som ofte forbindes med lav status og dårlige arbeidsvilkår, men vi kan allikevel si at de har en form for kroppsliggjort middelklasseidentitet. Med Skeggs (2004a) kan vi forstå informantenes forhold til sin kompetanse som bruksverdien ved ressurser. Selv om ikke informantene har fått omgjort sin kompetanse her i Norge til en middelklassejobb, spiller den en stor rolle i deres liv.

Arnaud: Noen ganger blir vi sinte, og så kommer renholdssjefen og sier «gjør sånn og sånn». Vi blir sinte med en gang. De som ikke har noe utdanning og som kanskje jobbet med fysisk arbeid i hjemlandet, de tar det. Men vi som har utdanning fra universitetet, vi blir vi sinte når sjefen kommer og kjefter på oss. (...) Ikke sant, hver dag består av det samme. Ja ... så det andre problemet er at når de andre innvandrerne som jeg jobber sammen med sitter på pauserommet eller sånn, på fellesrommet, så er det en vanskelig situasjon for oss som har... Noen personer smiser veldig.

J: Smiser?

Arnaud: Ja, de smiser ikke sant. De som er vant til å jobbe hele tiden med fysisk arbeid fra hjemlandet. De smiser for sjefen, de gir gaver og sånn. Jeg vet ikke hvorfor de gjør sånn. Vi sa «hvorfor gjør dere sånn»? De sa, «nei vi forstår ikke språket og sånn, vi må jo smiske litt». Lederne ser at de som har ut-

danning, ikke gjør noen ting. Ikke alle, men noen av lederne er sinte på oss fordi vi ikke smisker. Fordi jeg kan ikke smiske.

J: Dere ikke har lyst til å ta del i den måten å være på med ledelsen?

Arnaud: Ja. Vi som har utdanning vi leser og skriver norsk. De andre jobber ekstra etter jobben, fordi de ikke er så flinke til å lese og sånn, og til å forstå hva sjefen sier. De forstår heller ikke at vi kjeder oss. Noen ganger når sjefen prøver å forklare, vi forstår det med en gang, men de andre bare sitter der slik at vi må forklare. Det er irriterende.

De med utdanning snakker med respekt og mening. De uten utdanning snakker så mye tull. For eksempel, en kollega snakker veldig dårlig norsk, han sier for eksempel ansi, istedenfor ansikt. Dette er ikke alltid morsomt, det kan skape irritasjon (Jiang).

Men når det kommer til den indre trivsel [peker på hodet], det mentale, der føler jeg at jeg ikke får brukt helt min utdanning. Noen ganger føler jeg at jeg kommuniserer med, ja, enkelte som jobber her i oppvasken, det er mange forskjellige nasjonaliteter. Altså, vi har ikke noe felles. Når jeg sitter sammen med de som har litt i hue, så kan vi jo kommunisere sammen og trives med det. Men ikke med alle (Jamal).

Informantenes kompetanse er en viktig faktor når det gjelder deres forhold til kollegaer og jobben. Utdanningen og informantenes tidligere arbeidserfaring, fungerer som en viktig distinksjon når det gjelder deres arbeid med å ikke se seg selv som arbeiderklasse. Distinksjonene informantene bruker, handler om å markere seg som middelklasse i forhold til jobben som utføres og menneskene de assosierer med slike jobber. Selv om deres fortid i utdanningssystemet og arbeidsmarkedet forblir et tema informantene ikke snakker høyt om, er dette noe som aktivt tas i bruk når de konstruerer sin identifikasjon med arbeidet.

Informantene tar i bruk motsetninger som for eksempel: vant med fysisk – ikke vant med fysisk arbeid, ikke noe i hodet – noe i hodet, meningsløst – meningsfullt, urespektabelt - respektabelt og smiskete – ikke egnet til å smiske, for å beskrive forskjellene mellom kollegaene uten utdanning og dem selv. Kollegaene som ikke har utdanning, fremstilles som personer som snakker tull og uten innhold. De anses også for å ha en væremåte som skiller seg fra dem med utdanning. Arnaud trekker frem den smiskete væremåten når han beskriver avstanden mellom ham og de andre, og gir uttrykk for at han ikke er i stand til å være som kollegaene. Han forklarer de forskjellige væremåtene ut fra hvem som er vant med kroppslig arbeid. Når Jamal klager over kollegaene som ikke har noe i hodet, fremhever han ikke direkte klassesammenheng, men snakker om nasjonalitet. Misnøyen over å ikke få bruke sin utdanning, knytter Jamal både til selve arbeidsoppgavene og til hvem han trives med på jobb. Han oppfatter at han ikke har noe til felles med mange av sine

kollegaer. Informantene gir slik de uten utdanning en rekke negative verdier. Vi ser også at informantene anser lav utdanning for å sammenfalle med manglende norskferdigheter. Felles for informantene er at de anser høy utdanning for å være en ressurs når det gjelder tilpasnings eller integreringsevne.

Irritasjonen og fordommene mot de uten utdanning kan henge sammen med at informantene oppfatter at de har andre forventninger til arbeidsmarkedet, enn sine kollegaer uten utdanning. De fleste av informantene kjeder seg både når det gjelder arbeidsoppgaver og det sosiale samværet på jobb. Flertallet av informantene går ikke opp i jobben. Og dette skyldes nok det store ønsket om å opprettholde en middelklasseidentifikasjon. Men hvorfor er det så viktig å gjøre middelklasse på gulvet?

Det finnes ikke innvandrerejobber

J: Når du ser rundt deg og ser at innvandrere vasker eller ja, sånne ting. Tenker du på det som en typisk innvandrerejobb? Er det liksom noe du registrerer? Eller synes du dette er noe som er jevnt fordelt?

Jamal: Hva er det egentlig du mener med å vaske?

J: Jeg tenker på renhold.

Jamal: Det er ikke det jeg spurte om. Er ikke det en jobb?

J: Jo a, det er en jobb.

Jamal: Er ikke det en jobb som gir mat på bordet!? Hva er det som er best, vaske eller stå foran sosialkontoret og ta i mot gratis hjelp? ... Nå trykker du på knapper som gjør meg forbannet(...). Jeg kan ikke se at det er en innvandrerejobb, det finnes mange nordmenn som vasker. Og hvem er det som vasker, jo det er de som ikke har noe oppe i her [han peker mot hode], eller mye oppe i der da.

Når jeg tar i bruk termen innvandrerejobb, blir Jamal svært sint på meg¹⁴. Hvorfor finnes det ikke innvandrerejobber i Jamals forståelse? Og hvordan henger denne oppfatningen sammen med hans fremstilling av at de som vasker, er mennesker som ikke har mye oppe i hodet?

Jamals oppfatning tyder på at han følte seg plassert og tilskrevet negative karakteristikk av meg som intervjuer. Han oppfatter også mitt spørsmål som en devaluering av renholdsyrkets status og verdi. Grensene han etablerer kan fortelle oss noe om kompleksiteten ved informantenes situasjon. Forholdet mellom informantenes middelklasseidentifikasjon, deres arbeiderklassejobb og forestillinger om innvandrerejobber, innebærer at dette er en situasjon som

14. Før dette intervjuet var jeg ikke forberedt på at kategorien innvandrerejobb kunne vekke en slik reaksjon. At forskeren tar i bruk begreper som kan virke provoserende, eller «tester» gjengse oppfatninger i intervjuet kan være etisk problematisk. På en annen side kan det være viktig å undersøke hvordan omstridte termer forstås og gis en mening hos informantene. At språk vekker sinne er viktig data.

kan forstås og fremstilles om på mange ulike måter. Det som er viktig å merke seg her er at, samtidig som Jamal er opptatt av å gi renholdsyrke en verdi, så forkaster han den etniske dimensjonen når det gjelder hans arbeidssituasjon. Ifølge Jamal, er det ikke noen link mellom det å være renholder og innvandrere, men derimot er det en link mellom det å være renholder og det å ikke ha noe i hodet. Jamal oppfatter at det ikke finnes innvandrersjobber. Derimot oppfatter han at man kan ha en renholdsjobb enten fordi man må det en periode, eller fordi man passer til det. Jamal plasserer seg definitivt i den første gruppen. I likhet med de fleste av de andre informantene, vil ikke Jamal være på gulvet. Og dette bidrar til at Jamal og de andre ikke sammenligner seg med dem som anses for å være «ekte arbeiderklasse», uavhengig av om det er snakk om nordmenn eller innvandrere. De som vasker fordi de passer til det, fremstilles av informantene som individer som ikke har så mye i toppen og for å være fastsatt i dette yrke. Slik oppfatter informantene at kollegaene som er renholdere på «ordentlig», skiller seg fra dem selv som har denne jobben fordi de må det en periode. Jamal og de andre informantene, oppfatter seg ikke som arbeiderklasse. Og årsaken til at skillet mellom å passe inn og å ikke passe inn i et arbeiderklasseyrke er viktig, er at oppholdet på gulvet oppfattes som noe midlertidig hos informantene.

Å gjøre middelklasse på gulvet

Jeg tror, hvis jeg ser på innvandrene her, det er folk fra Somalia, for eksempel folk fra Pakistan, folk fra Marokko, folk fra Polen. I utgangspunktet så er det jo hva man er vant med fra det tidligere livet i hjemlandet da. De tjente kanskje tusen to tusen kroner i måneden, og nå atten- og nitten- og tjue- tusen. Det gjør dem glad. Så det er jo, altså de driter i sine ambisjoner. (...) Dessuten de fleste av dem, de har ikke utdanning rett og slett. Så de kan skrive og lese, og det er nok, det holder for dem. Det var faktisk de som, akkurat som jeg sa til deg i sta i intervjuet, at det var noen som lo av meg [da han tok videreutdanning på Rosenhoff]. Jeg har nok penger, vil jeg ha noe, så kjøper jeg det, vil jeg reise, så reiser jeg. Altså, jeg trenger ikke å tenke på at hvis jeg skal det, så må jeg spare, nei. Men det mentale er noe som jeg tror, jeg får ikke brukt det her. Altså, jeg føler at hjernen min, jeg får ikke brukt den. Og det er kjedelig. Og det er det verste en mann eller en person som har noe i hjernen sin, kan bli utsatt for. Det å ikke få bruke sine egenskaper (...). Jeg mener at innvandrere som har tro på seg sjøl og som har noe å by på, ja de står på sitt. Ok, vaskejobb en periode da. Men når man føler seg stødig, man har lært seg ting, språk, hvordan samfunnet fungerer, ja og når og hvor man skal søke og sånne ting, da får man napp (Jamal).

Jeg har fått hva jeg drømte om i mitt land. Jeg hadde selskap og bedrift. Jeg hadde min egen bedrift. Men fordi jeg har utdanningsbakgrunn, så tåler jeg å fortsette. Hvis jeg ikke hadde den utdanningen så ville jeg ikke vært så flink til

å forstå hva som var systemet her. Så læring er veldig viktig. Det er ikke bare hva man har lært, men hvis man har en slik base, kan man være fleksibel og ha mange muligheter til å fungere. Så utdanning er veldig viktig (...). Jeg har det fra min bakgrunn. Jeg har en god bakgrunn. Jeg har ikke kommet hit for å jobbe som renholder. Men nå er jeg her, og jeg synes jeg må jobbe. For jeg kan jo ikke gå til sosialkontoret. Jeg må hjelpe meg selv (Daniel).

Både Daniel og Jamal vektlegger sitt utviklingspotensial i forhold til kollegaene som ikke har utdanning. Daniel kom ikke hit for å jobbe som renholder, han har andre ambisjoner. Daniel knytter sin kompetanse til fleksibilitet og muligheter i arbeidsmarkedet. Han oppfatter at han besitter en ressurs som kan åpne opp for mobilitet. Også Jamal oppfatter sin situasjon som midlertidig. Ved at Jamal omtaler kollegaene som fornøyde og uten ambisjoner, tilskriver han dem et instrumentelt forhold til arbeidet. Han posisjonerer seg bort fra denne gruppen ved å vektlegge at inntekt ikke er nok for at han skal være tilfreds på jobb. Jamal lider og omtaler sin plass i stillingshierarkiet som det verste en person med utdanning kan utsettes for. Vi ser her at informantenes kompetanse ikke bare handler om hvem man trives sammen med på jobb. Informantene oppfatter at de skiller seg fra kollegaene som er vant med fysisk arbeid, ved at de har ambisjoner om å gjøre en karriere. Informantene fortolker sin bakgrunn for å være en ressurs når det gjelder å tilpasse seg det norske arbeidsmarkedet. Forholdet mellom de som har noe i toppen, og de som ikke har det, henger sammen med at informantene posisjonerer seg selv som mobile. I motsetning til kollegaene som informantene fremstiller som arbeiderklasse på ordentlig, oppfatter informantene at de ikke er fastsatt i arbeiderposisjonen. Informantene håndterer dermed den permanente midlertidigheten ved å tro på at de skal videre i det norske stillingshierarkiet. Slik opererer de med en forståelse av seg selv som en gruppe som er mobile, i motsetning til kollegaene uten utdanning som er fastsatt i det norske arbeidsmarkedet. Det at de har en arbeiderklasseposisjon nå, oppfattes kun som et stadium på veien til å oppnå en middelklasseposisjon.

Når informantene gjør middelklasse på gulvet, handler dette om at de posisjonerer seg bort fra sin arbeiderklasseposisjon. Informantenes kulturelle ressurser gir mening i samhandlingen med kollegaene på jobb. Ved å identifisere seg som middelklasse, etableres det en dyp kløft mellom de som har lav og høy utdanning i jobbkonteksten.

Som Skeggs (1997) illustrerer i sine studier av respektabilitet hos arbeiderklassekvinner, ser vi også her at autorisering kan produseres på lokalt nivå. Autorisering på lokalt nivå er ifølge Skeggs (2004c), en praksis der de dominerende reevaluerer og redefinerer den verdiløse posisjonen de tilskrives fra de dominerende grupper. Som vi så i kapittel 4 usynliggjøres informantenes kompetanse i det norske arbeidsmarkedet. Dette uttrykkes spesielt gjennom informantenes resosialiseringspraksis. Men selv om informantenes disposisjo-

ner fra en annen tid og kontekst ikke tilsvarer informantenes mulighetsbetingelser i Norge, utspiller disse disposisjonene seg i høyeste grad i de sosiale relasjonene på jobb. Informantenes kompetanse fungerer som en viktig ressurs når det gjelder forhandlinger om lokal anerkjennelse. Gjennom sin middelklasseidentifikasjon omdefinerer de sin posisjon i det norske arbeidsmarkedet. De autoriserer seg i kontrast til sine arbeiderklassekollegaer. Det feltspesifikke hierarkiet på gulvet, bidrar slik til at informantene selv skaper et frirom hvor de oppnår trygghet i sitt «middelklasse jeg». Både informantenes opplevelse av å ikke passe inn i en arbeiderklassejobb og oppfatningen av at de vil lykkes i å klatre videre i stillingshierarkiet, kan forstås ut fra bruksverdien ved den utenlandske kompetansen. Bruksverdien ved informantenes kompetanse, bidrar til å opprettholde deres syn på seg selv som middelklasse, og blir derav et viktig grunnlag for deres ambisjoner om mobilitet. Dette er et perspektiv og en bekreftelse som de ellers mangler i det norske arbeidsmarkedet.

Informantene oppnår lokal anerkjennelse i møte med kollegaer og arbeidsoppgavene, selv om de ikke er legitimert og anerkjent som middelklasse i det norske arbeidsmarkedet. Men denne alternative anerkjennelsen kan ikke forstås isolert fra maktfeltet i den symbolske økonomien. Ifølge Bourdieu (1985a) er det ikke mulig for individet å besitte to motstridende posisjoner innenfor det sosiale rom samtidig. Selv om informantene oppfatter subjektivt at de besitter en mellomposisjon, gjelder ikke dette deres faktiske posisjon innenfor det norske arbeidsmarkedet. Informantene har ikke fått legitimert og synliggjort sin kompetanse i det norske maktfeltet siden de fortsatt gjør middelklasse på gulvet. Selv om informantene opplever at middelklasseidentifikasjonen bekreftes i møte med kollegaene uten utdanning og arbeidsoppgavene som utføres, er ikke lokal bekreftelse det samme som sosial posisjon og symbolsk anerkjennelse i arbeidsmarkedet.

Anerkjennelse og legitimering innebærer symbolsk kapital, altså det at individet besitter definisjonsmakt (Skeggs 1997, Bourdieu 1987). Foreløpig har informantene en form for kroppsliggjort «middelklassehabitus», uten et tilsvarende institusjonelt og materielt grunnlag. Det er altså her skillet mellom en ressurs sin bytteverdi og bruksverdi ligger. For at informantenes utdanning skal omgjøres til sosial posisjon, må de ha tilgang til symbolsk makt, som gjør dem og deres praksis utbyttbar i den symbolske økonomien (Skeggs 2004a). Som det ble argumentert for i kapittel 4, er ikke mobilitet et individuelt anliggende. Informantenes forventninger og ambisjoner om mobilitet, må også møtes med institusjonelle strategier. Midlertidighetsstrategien der informantene identifiserer seg som middelklasse, må slik forstås som en subjektiv fortolkning hvor informantene forsøker å etablere trygghet, kontroll, og kanskje vel så viktig; et nytt perspektiv på arbeidsmarkedsintegrasjon.

Bevisste og ubevisste mestringsstrategier

Vi har nå sett hvordan informantene forsøker å takle opplevelsen av den permanente midlertidigheten ved hjelp av relativiserings- og midlertidighetsstrategier. Er disse strategiene et resultat av bevisste valg hos informantene?

Informantenes relativiseringsstrategier, uttrykker hvilke begrensninger man kan møte som norsk minoritet. Et eksempel er hvordan kategoriseringer av minoritetsarbeideren og en snever tematisering av arbeidsmarkedsintegrasjon, reproduseres i informantenes fortolkninger av å lykkes. Fortolkningsrammen der man opplever å ha lykkes selv om man ikke får brukt sin kompetanse, virket mobilitetshemmende på informantene. Ved å justere sine forventninger og krav opplever informantene seg som integrert, selv om de ikke får ta i bruk sin utdanning. Det ble argumentert for at informantene forhandler om anerkjennelse og trygghet innenfor et klassifikasjonssystem som miserkjenner at integrasjon er mer enn å være sysselsatt. Informantenes respons kan slik ses i lys av de strukturelle mulighetsbetingelsene de er underlagt i Norge. Strategiene uttrykker således deres posisjon, og kan forstås som kroppslige og ubevisste disposisjoner.

På en annen side, er det misvisende og hevde at mestringsstrategiene kun er en ubevisst og vanemessig respons på miskjennelse innenfor det norske arbeidsmarkedet. Selv om den lokale forhandlingene om anerkjennelse ikke kan forstås atskilt fra stridighetene i det symbolske feltet, kan man ifølge Skeggs (2004c) ikke bare se dette som en tilpasning til de dominerendes perspektiv. Informantene uttrykker en spesifikk klasse-etnisk erfaring i det norske arbeidsmarkedet. Gjennom middelklasseidentifikasjonen bruker informantene aktivt kompetansen som en lokal ressurs, selv om den ikke er anerkjent i det norske arbeidsmarkedet. Som Skeggs vektlegger (ibid.) innebærer denne lokale autoriseringen at individet aktivt motsetter seg og tar avstand fra de dominerendes makt og perspektiv.

Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett hvordan informantene håndterer erfaringen av en klassereise nedover gjennom relativiserings- og midlertidighetsstrategier. Dette er to strategier som tar utgangspunkt i to motstridende og konfliktfulle forventninger til arbeidsmarkedet. De tvetydige forventningene må forstås ut fra den subjektive opplevelsen av å befinne seg i en permanent midlertidighet. Informantene er usikre når det gjelder hva som venter dem i fremtiden. Vil de lykkes som middelklasse, eller vil de lykkes som minoritet?

Når informantene relativiserer sin situasjon, justerer de sine ambisjoner om mobilitet. Denne strategien bidrar til at informantene opplever at de har lykkes, selv om de ikke får ta i bruk sin kompetanse i arbeidsmarkedet. Et slikt

subjektivt perspektiv på integrasjon ble knyttet til en snever definisjon av arbeidsmarkedsintegrasjon. Minoriteter posisjoneres som en arbeider som har lykket, kun i kraft av å være sysselsatt.

De fleste informantene ser samtidig sitt opphold på gulvet som midlertidig. Selv om de er underlagt mulighetsbetingelser som tilsvarer en arbeiderklasseposisjon her i Norge, tilpasser de seg ikke utelukkende denne posisjonen. Via midlertidighetsstrategien posisjonerer informantene seg selv som mobile. Dette bidrar til å opprettholde ambisjoner om mobilitet.

En norsk middelklassekropp

«Dette systemet er laget for å skape en innvandrer»

Jeg innså raskt at jeg var spesiell på jobben. For å si det sånn, så fylte jeg ikke helt etnisitetskravene. Når kollegaene fikk vite at jeg var norsk, fikk de et enormt forklaringsbehov. Altså, folk forstår ikke at jeg som har hvit hud og er født og oppvokst i Norge kan jobbe som renholder. Disse reaksjonene kommer først og fremst fra mine kollegaer som er innvandrere. Det er jo veldig trist at innvandrere har internalisert en slik holdning til lavstatusyrker. Hva sier det om Norge når innvandrere synes det er rart at nordmenn jobber som renholdere? Jo mer utenlandsk utseende, dess mer passer du liksom til å vaske. En kom bort til meg og sa: «Du trenger ikke lyve for oss altså. Det går helt greit at du ikke er norsk, er du polsk eller?» Jeg har utallige erfaringer hvor folk mer eller mindre sier direkte til meg at du som er norsk burde finne deg en annen jobb. Det har vært ganger hvor jeg rett og slett har vært så lei, at jeg har gått med på å være innvandrer, og lirt av meg noen bosniske fraser. Men uansett, det er helt sprøtt hvordan dette systemet er laget for å skape en innvandrer. Konsulentene som ansatte meg forsto ikke at jeg ønsket å ta renholdsstillingen, og spurte meg om jeg ikke heller kunne tenke meg å bli portør. Men jeg har ikke lappen, så jeg sa nei. Dessuten er denne jobben nærmest et sosiologisk eksperiment for meg, det er så mye vanvittig som skjer her. For eksempel om jeg lar kosten ligge når jeg skal inn på pasienters rom og rydde litt får jeg være i fred. Men med en gang jeg tar kosten under armen, blir jeg spurt om hvor jeg kommer fra. Jeg måtte faktisk også ta norsktest da jeg begynte her. Snakker vi institusjonalisering her eller! Det er jo helt tragisk, en slags selvoppyllende profeti (Nils Vidar).

Nils Vidar er student og jobber som renholder på Ullevål universitetssykehus. Temaene han tar opp berører mye av hva dette kapittelet skal handle om. I dette kapittelet viser jeg hvordan ulike individer møter forskjellige forventninger til hvilket yrke de passer til å besitte i stillingshierarkiet. Hvilken betydning har disse forventningene for individets ambisjoner og oppfattelse av egne mobilitetsmuligheter i det norske arbeidsmarkedet?

I kapittel 5 så vi hvordan informantene som opplevde å tilskrives en kategorisk identitet fortolket vanskelighetene de møter som rasisme og etnisk diskriminering. I dette kapittelet ønsker jeg å utforske videre disse informantenes (som ikke anerkjennes) oppfatning av at den svarte afrikanske kroppen og høy sosial klasse er to kategorier som utelukker hverandre i det norske arbeidsmarkedet. Hva kan denne fortolkningen fortelle oss om rådende perspektiver på hva som anerkjennes som norsk middelklassekropp? Og hvordan henger disse fortolkningene sammen med informantenes tale om å realisere seg som middelklasse i utlandet?

Kapittelets formål er å vise hvordan individer stiller ulikt i kampen om en norsk middelklassekropp.

Hudfarge som ressurs

Difference is not simply found in the body, but is established as a relation between bodies: this suggests that the particular body carries traces of the differences that are registered in the bodies of others (Ahmed 2000:44).

I *Thinking through the skin* (Ahmed og Stacey 2001) argumenterer en rekke forfattere for å se huden gjennom et fenomenologisk perspektiv, og da spesielt det perspektivet Merleau-Ponty (1994) representerer. Her forstår man kroppen som *inter-embodiment*. Dette innebærer at kroppen aldri er et privat anliggende eller gitt. Kroppsliggjøring er levd erfaring som alltid vil omhandle den sosiale erfaringen av å være med andre kropp. Men der Merleau-Ponty kritiseres for å universalisere kroppen, åpner forfatterne opp for at inter-embodiment også formes av sosial differensiering (Ahmed 2000:47, Ahmed og Stacey 2001:1-9). Kroppen formes slik ikke bare gjennom inklusjon, men den dialogiske praksisen der man spiller seg i andre vil også innebære eksklusjon og makt. Ifølge Skeggs (2001) vil individer fremtre og kjenne sin posisjon i relasjonen til andre individers kroppslige og visuelle verdi. Som det ble argumentert for i teorikapittelet, vil merking av karakteristikk som hudfarge i individers kropp, begrense eller muliggjøre individers bevegelse. Det er ikke hudfargen eller kroppen i seg selv som er problemet, men hva den betegner. Når ytre trekk knyttes til ferdigheter og egenskaper, vil noen individer tilskrives en verdi og andre ikke ettersom hvilke fortolkningsrammer som legges til grunn. Hudfarge kan brukes som en kroppslig ressurs for noen, mens den fastsetter andre. Om vi ser hudfarge som levd erfaring og et produkt av differensiering, holder det ikke å undersøke hudfargens betydning. Dette vil være å gi «hudfargen» en mening og logikk i seg selv. Hudfarge består ikke av gitte grenser eller som et utgangspunkt, den oppstår gjennom relasjoner.

Å konseptualisere hudfarge som et utgangspunkt og noe som oppstår, innebærer ikke at denne kategorien forstås som atskilt fra symbolske klassifika-

sjonssystemer. Hvordan individer og grupper differensierer og posisjonerer seg selv og andre etter hudfarge, vil basere seg på de historiske og sosiokulturelle betydninger som er tillagt ulike hudfarger. Men det er også viktig å undersøke hvordan slike kategoriske inndelinger skapes og produseres kontinuerlig gjennom sosial interaksjon. Hvordan skapes og gjenskapes forestillinger om den norske middelklassen gjennom arbeidsmarkedsrelasjoner? Dette er et perspektiv som gjør det enklere for oss å innlemme en materialisering av kroppen i tid og rom. Det oppmuntrer til å spørre om hvilke praksiser det er som fører til at visse individer begrenses av at kroppen merkes med hudfarge.

En norsk middelklassekropp

Innledningsvis så vi at Nils Vidar opplevde at andre anså det som feil at han var renholder. Når han bærer kosten eller andre redskaper som signaliserer renholdsyrket, får han spørsmål om hvilket land han kommer fra. Han opplever altså en sammenheng mellom yrket og en minoritets/innvandrerkategori. Nils Vidar oppfatter at kollegaene behandler ham som en som ikke passer inn i den nedre delen av yrkeshierarkiet. Dette fortolker Nils Vidar for å være et resultat av at han tilskrives en hvit hudfarge som knyttes til norskhet, og ikke til en hvit hudfarge som knyttes til «the white other»¹⁵ fra Polen eller Bosnia. Denne hvithetsdistinksjonen knyttet til det norske arbeidsmarkedet, viser seg spesielt ved at Nils Vidar har gått med på å late som han er bosnisk, for å få «være i fred» på jobb. Nils Vidar oppfatter dermed at han ikke passer inn på gulvet, da han besitter feil hudfarge, eller satt på spissen; en feil «renholderkropp». Dette forteller oss at Nils Vidar opplever at det er en bestemt sammenheng mellom renholdsyrket, etnisitet og hudfarge. Opplevelsen av å besitte feil renholderkropp skapes i relasjonen til kollegaer og pasienter. Nils Vidars kropp leses gjennom symbolske systemer for potensielt bytte, og ble delegitimert som norsk renholder.

Nils Vidars erfaring med å besitte feil etnisitet og hudfarge i renholdsyrket, må også forstås ut fra kjønn. Renholdsyrket er tradisjonelt blitt omtalt som et kvinneyrke i Norge. Selv om mange menn med minoritetsbakgrunn jobber som renholdere i de store byene, er renholdsyrket fremdeles en av de største sysselsetterne av kvinner (Skillbrei 2003). Skillbreis studie viser hvordan kvinnelige renholdere med etnisk majoritetsbakgrunn bruker sin etnisitet for å

15. Forskning og debatter rundt hudfarge og «rase» neglisjerer ofte hvordan selve hvithet og hvit hudfarge er en sosial konstruksjon. Studier av innvandrings- og rasehistorie i USA er et eksempel på hvordan europeere kjempet om å anerkjennes den rette hvithet. Et kjent eksempel er hvordan irsk-amrikanere ikke ble anerkjent og ansett som «the White others» (Gosset 1997). Et mindre kjent eksempel, er kanskje hvordan definisjoner av hvem som anerkjennes som caucasian har forandret seg opp gjennom historien (Jackobsen 1998). Hva som legitimeres som hvithet og hvit hudfarge, er altså langt fra gitt.

plassere seg over kollegaer med etnisk minoritetsbakgrunn i yrkeshierarkiet. Ved å posisjonere seg som mer verdifulle arbeidstakere enn etiske minoriteter, fikk de en følelse av å befinne seg i midten, altså lenger vekk fra stillingshierarkiets bunn. Norskhet ble brukt som en ressurs i en svak posisjon.

I kapittel 5 så vi hvordan informantene som erfarer en tilskrivelse av en kategorisk identitet på jobb, anså middelklassejobber i Norge for å ha en sammenheng med hvite kropper. Når informantene trekker frem forholdet mellom svarte afrikanske kropper og arbeid, knytter dette seg til følelsen av å tilskrives karakteristikk som ikke passer til høy sosial klasse. Gjennom erfaringer i det norske arbeidsmarkedet, opplever de at andre forbinder deres kropp med yrker som ikke krever høyere utdanning. I motsetning til deres tidligere erfaringer i andre lands arbeidsmarked, erfarer de at svart hudfarge og høy sosial klasse utelukker hverandre i det norske arbeidsmarkedet.

Informantenes kropp merkes med hudfarge i relasjonen til andre kropper i det norske arbeidsmarkedet. Denne merkingen er negativ, da den oppfattes som begrensende når det gjelder å anerkjennes som norsk middelklassekropp. I motsetning til Nils Vidar opplever informantene at de legitimeres som renholderkropp. Informantene anser den svarte afrikanske kroppen for å ha en negativ betydning i det norske arbeidsmarkedet generelt. Men forholdet mellom denne kroppen og informantenes forestillinger om den norske arbeidstakeren, blir først to kategorier som utelukker hverandre når det er snakk om middelklassejobber. Tross erfaringer med å bli forskjellsbehandlet i de tradisjonelle arbeiderklasseyrkene, tilskrives altså informantene i større grad en tilhørighet i disse jobbene. De har fått innpass i den nedre delen av yrkeshierarkiet. Dette kan indikere at informantenes oppfatning av tilhørighet og integrasjon innenfor det norske arbeidsmarkedet, synker når de forsøker å oppnå mobilitet. Informantene oppfatter at de ikke besitter en norsk middelklassekropp.

Felles for informantene er at de opplever at hudfarge blir brukt av andre til å legitimere eller delegitimere hvilket yrke de passer inn i. Erfaringer med diskriminering har en betydning for om informantene bruker kategorien hudfarge for å forstå sin posisjon og manglende mobilitet i arbeidsmarkedet. Selv om Nils-Vidar ikke omtaler sine erfaringer som diskriminering, har han en oppfattelse av å ikke passe inn i renholdsyrket på grunn av sin hudfarge og etnisitet. Informantene som opplever at de ikke passer inn i norske middelklasseyrker, knytter også dette til sin hudfarge. Informantenes ulike erfaringer av hvilke jobber de passer inn i, kan fortelle oss noe om hvordan ulike individer har forskjellige muligheter til å bruke hudfarge som en ressurs. Hudfarge opererer som en mekanisme for autorisering i det norske arbeidsmarkedet. Nils Vidar ble delegitimert som renholderkropp, men vil han legitimeres som middelklassekropp? Informantene opplever at de ikke kan bruke sin hudfarge for å leses som en norsk middelklasse. Men kan de derimot bruke sin hudfarge for å legitimeres som norsk arbeiderklasse?

Informantenes fortolkninger av å besitte feil middelklassekropp innenfor det norske arbeidsmarkedet, kan fortelle oss noe om hvordan majoritetens perspektiv på norskhet legitimeres gjennom arbeidsmarkedsrelasjoner. I likhet med «den svarte afrikanske kroppen» er den «norske middelklassekroppen» et resultat av kulturelle og sosiale konstruksjoner. Forestillingen om og innholdet i «den norske middelklassekroppen» blir opprettholdt blant annet gjennom å trekke distinksjoner til «den svarte afrikanske kroppen». Miskjennelse er ifølge Skeggs (2001) en dialogisk prosess der vi alle deltar i å plassere andre og oss selv. Hudfarge er en ressurs som brukes aktivt av individer for å legitimeres som norsk middelklasse. Når informantene anser anerkjennelse som norsk middelklassekropp som umulig i Norge, orienterer de seg utover til andre lands arbeidsmarked.

Anerkjennelse innenfor et transnasjonalt fellesskap

Nationalism before being an explicit practice or a mode of classification is a state of the body. It is a way of imagining one's position within the nation and what one can aspire to as a national (Hage 2000:45).

Informantenes erfaringer med å ikke anerkjennelse i det norske arbeidsmarkedet, bidrar til at de orienterer seg mot andre lands arbeidsmarked. Ved å gi sin kompetanse en verdi i utlandet, opprettholder informantene sitt syn på seg selv som middelklasse. Med Skeggs begrep om *bruksverdien* til en ressurs, kan vi forklare informantenes orientering mot et transnasjonalt fellesskap. Informantene ser seg som verdifulle arbeidstakere, selv om de erfarer at de ikke anerkjennes som middelklassekropp i det norske arbeidsmarkedet. De motsetter seg dermed koblingen mellom svart hud og arbeiderklasseyrker. Dette innebærer at informantene omdefinerer sin verdi ved å søke etter anerkjennelse innenfor et transnasjonalt fellesskap. Fortolkningen av at innvandrede anerkjennes i andre lands arbeidsmarked, kan altså forstås som en mestringsstrategi. Denne mestringsstrategien tas ikke i bruk av de informantene som opplever å tilskrives en individualitet i det norske arbeidsmarkedet. Dette kan henge sammen med at denne gruppen ikke opplever rasisme og diskriminering, og vil slik ikke knytte hudfarge og etnisitet til sin selvforståelse i det norske arbeidsmarkedet. Ved at informantene posisjonerer seg selv som mobile innenfor et transnasjonalt rom, oppstår det et sett med nye forventninger og en tale om å anerkjennes. I Norge oppfatter informantene at det er umulig å anerkjennes som middelklassekropp. De orienterer seg derfor mot England, Canada, Sverige, Frankrike, USA og Afrika i søket etter anerkjennelse og bedre muligheter. Konstruksjonen av anerkjennelse innenfor det transnasjonale fellesskapet, må altså ses i sammenheng med hvordan informantene oppfatter sin plass og tilhørighet innenfor det norske arbeidsmarkedet.

Jeg vil først fokusere på hvordan informantenes opplevelse av å tilskrives en plass som kjennetegnes av få muligheter innenfor det norske arbeidsmarkedet bidrar til at de orienterer seg mot andre lands arbeidsmarked. Deretter vil denne orienteringen knyttes til teorier om en dobbel bevissthet.

«Verden er jo ikke bare Norge»

Studier internasjonalt viser at innvandrere med høy utdanning har en raskere inntektsopptjening i USA enn i Norge (Barth m.fl. 2004). Forfatterne hevder at dette blant annet kan skyldes ulik innvandringspolitikk, at USA har en lengre innvandringshistorie slik at forskjellsbehandling ikke er like utbredt, og at den store lønnspredningen skiller seg fra den sammenpressede lønnsstrukturen i Norge. Selv om man kan stille et spørsmål ved om Norge er mulighetenes land for velutdannede innvandrere (ibid.), viser studier internasjonalt at det også er forskjeller mellom etnisk majoritet og minoritet i andre land når det gjelder å få uttelling for sin kompetanse. Blant annet viser studier i USA at ikke-vestlige innvandrere med utenlandsk utdanning får mindre uttelling i arbeidsmarkedet, enn innvandrere som har utdanning fra USA (Bratsberg og Ragan 2002).

Informantenes oppfattelse av at det er enklere å anerkjennes som middelklasse i andre land kan problematiseres ut fra de objektive forskjellene mellom majoritet og minoritet, og mellom minoritetsgrupper i de respektive landene. Det er allikevel viktig å ta informantenes subjektive oppfatning av sin plass og tilhørighet innenfor det norske arbeidsmarkedet på alvor. Erfaringen av å ha få muligheter er reell for informantene, og denne fortolkningen påvirker deres ambisjoner innenfor det norske arbeidsmarkedet. Uavhengig av om arbeidsmarkedssituasjonen objektivt sett ikke er enklere for minoriteter i andre land enn Norge, fungerer den subjektive oppfatningen av at det er enklere i andre land, som en mestringsstrategi for informantene. I motsetning til informantenes resosialiseringspraksis i det norske arbeidsmarkedet (kap. 4), fremstiller informantene seg som verdifulle arbeidstakere i andre lands arbeidsmarked. Ved å posisjonere seg selv som mobile i andre land, skaper informantene en alternativ og imaginær anerkjennelse.

Når informantene tror det er bedre å være velutdannede innvandrere i andre land enn Norge, begrunner de dette med at man kan snakke engelsk, at andre land har en lengre innvandringshistorie og at forskjellsbehandling ikke er like utbredt. Dette tror de bidrar til at det er en større åpenhet overfor innvandrere i andre lands arbeidsmarked. Informantene viser til kjente som har fått stillinger som står til sin kompetanse i andre land. De forteller om gamle studievenner og venner som har flyttet fra Norge og lyktes i utlandet. Og det fortelles om familiemedlemmer som migrerte til et annet land enn hva de selv gjorde og som har fått en relevant jobb. Forskjellene mellom en selv og majoriteten i det norske arbeidsmarkedet, blir slik satt lys på ved å sammenligne

seg med arbeidstakere som bor i andre land. Arbeidstakerne det her er snakk om, er de som informantene anser for å stille likt med seg selv når det gjelder forhandlinger om en middelklassekropp. Man sammenligner seg altså ikke med alle innbyggerne i de andre landene, men de innbyggerne som anses for å tilskrives en hudfarge som kan brukes mot dem i arbeidsmarkedet.

J: Men du mister ikke troen på utdanning da?

Arnaud: Nei, utdanning er viktig. Verden er jo ikke bare Norge. (...). Den grunnen til at jeg skal søke på utviklingsstudier er at jeg ikke skal jobbe her i Norge.

J: Du vil ikke bo her i Norge?

Arnaud: Ikke bo bare, men jeg vil... Hvis man studerer ingeniør eller sånt, jeg har mange kamerater som bor her i Norge, og de er butikksjef eller sånt. Jeg vil ikke være sånn i det hele tatt. Jeg tenker om man tar utviklingsstudiet at man kan jobbe i utlandet. I Afrika eller... Den første grunnen min er at hvis jeg tar utdanning her, hva er vitsen hvis jeg bruker tre år på å vente og vente, søke og søke. Så jeg skal studere her, og så flytte til andre land.

J: Flytte til andre land ja. Så du tror det er enklere i andre land enn Norge?

Arnaud: Ja, ja

J: Er det mange som flytter?

Arnaud: Jeg kjenner mange. Kjempemange.

J: Ja? Men har du kontakter i andre land, eller er det systemet som er bedre?

Arnaud: Ikke mange, men systemet er bedre. Noen studerer her i Norge, men de får ikke plass til å jobbe ikke sant. Så de søker på internett, til USA, Canada, eller sånne land. De søker der og de får plass med en gang. (...). Om man er i USA, hvis du er fra Afrika, hvis du er svart, hvis du er kinesisk, hvis du er noen ting, det spiller ingen rolle. Det er ikke noe man snakker om.

J: Og det gjør det i Norge?

Arnaud: Ja det gjør det.

Arnaud har ambisjoner om å lykkes i å oppnå mobilitet i andre lands arbeidsmarked. Arnauds barndomsdrøm var å bli regissør. Han har journalistikk og teaterutdanning, og han har tidligere jobbet både som regissør og journalist. Men i Norge erfarer han at det er vanskelig å få brukt sin kompetanse i arbeidsmarkedet. Planene for yrkeskarrieren har derfor tatt en ny vending. Arnaud satser på en «global studieplan». Han skal studere utvikling, da han tror dette er et fag som vil gi ham en mulighet til å jobbe i hele verden. Arnaud fremstiller det som et rasjonelt valg å ikke satse på det norske arbeidsmarkedet. Selv om han ikke har mange kontakter i de andre landene, oppfatter han at systemet er bedre. Konstruksjonen av anerkjennelse innenfor det transnasjonale fellesskapet må ses i sammenheng med informantens opplevelse av plass og tilhørighet innenfor det norske arbeidsmarkedet. Arnaud ønsker ikke å bli som vennene sine som blir boende i Norge. De har høy utdanning, men de får ikke bruke denne i arbeidsmarkedet. I stedet jobber vennene som butikksjefer, renholdere eller i kantiner. Dette er en plass og tilhørighet Ar-

naud ikke ønsker i arbeidsmarkedet, da den gir få muligheter for anerkjennelse av en middelklassekropp. Han spør seg om hvorfor han skal bruke tid i Norge på å vente og vente, søke og søke, når det er plass andre steder. Svart hud fremstilles ikke som noe som begrenser hans mobilitetsmuligheter innenfor det transnasjonale fellesskapet. Ved å orientere seg mot andre land, utfordrer dermed Arnaud koblingen mellom sin svarte kropp og arbeiderklasse.

Faras: Vi har gjort alt for å være rollemodeller. Kanskje de[barna] kan være litt heldigere når det gjelder å få skaffet seg jobber. Vi håper det. Det er ikke lett. De må kjempe mye hardere slik at de kan få jobb. Det er ikke lett. Det som er problemet mitt i Norge, er at selv om du er klok, du har masse papirer, så teller ikke det mye. Det er farge, det er kultur, bare noen ganger er det språket, noen ganger. Selv om de bruker mye engelsk og andre språk, så er det dette [hudfarge, han tar seg på armen] som er grunnlaget her.

J: Har du opplevd det ofte, å bli stengt ute på grunn av farge?

Faras: Nei ikke ofte. De gjør det ikke så... Jo de gjør det, men hva kan jeg si, det er ikke åpenbart. De gjør det på en måte som er veldig vanskelig å oppdage.

J: Men du merker det?

Faras: Ja man merker det. På grunn av hudfarge og sånne ting.

J: Kan du gi et eksempel?

Faras: Ja, for eksempel, jeg kjenner en venn som søkte jobb, han var på intervju og de spør de dummeste spørsmål. Som: «Ja ja, hvorfor har du kommet til Norge? Hvor lenge skal du være i Norge? Hvor mye tjente du i ditt land?», og sånne ting. Så man føler jo at det ikke er det som skal være spørsmålene i et intervju. Men til andre spør de fine spørsmål. (...) Så hvis jeg tenker litt i forhold til, hvis man tar et land som USA. Hvis du har ingeniørutdannelse fra ditt land og du får eksamen i landet. Ferdig, ferdig!

J: Enklere andre steder da, enn i Norge?

Faras: Ja, mye bedre i USA, Frankrike, i England. I USA er det mye enklere enn i Norge. På grunn av at de er veldig redde her. De er redde for ALT som kommer fra utlandet.

Også Faras konstruerer et transnasjonalt fellesskap hvor han oppfatter at han vil anerkjennes som middelklassekropp. Ved å trekke frem hvordan minoriteter behandles i andre lands arbeidsmarked, gir han sin kropp en verdi. Han opplever Norge som et lukket land, og sier humoristisk at for å få jobb må du hete Pettersen. Faras føler at det ikke er meritter, men hvilken hudfarge og kultur den enkelte har som teller i det norske arbeidsmarkedet. Han viser til et eksempel der en kamerat bedømmes etter standarder han oppfatter som upassende for et jobbintervju. De er upassende i den forstand at de kun sentrerer seg rundt forhold som ikke belyser kameratens formelle kvalifikasjoner. Faras ønsker å ta en doktorgrad i Frankrike, men han ønsker ikke å flytte for godt. Dette begrunner han med at barna hans har bodd i Norge alt for lenge. Infor-

mantenes orientering mot andre lands arbeidsmarked, trenger altså ikke innebære at de flytter.

En dobbel bevissthet

Det transnasjonale fellesskapet konstrueres først og fremst gjennom tale og ikke gjennom informantenes praksis. Det vil si at det radikale og utfordrende ligger i at informanten artikulere et transnasjonalt fellesskap. Men Tate (2001) hevder at det er først gjennom snakk at individer konstruerer «den konflikthfulle andre», og slik en dobbel bevissthet:

It is in talk that individuals make known what is 'conflictually other' in terms of the identity positioning they want to construct. The conflictually other – the voice of the other within – is made known from their position of double consciousness (Tate 2001: 211).

Når informantene taler om en fremtid i andre land, skapes det en dobbel bevissthet. Vi har sett at dette innebærer at informantene ser seg flere steder samtidig. En svart afrikansk kropp i det norske arbeidsmarkedet, oppfattes slik av informantene, for å ha en annen betydning enn det den har i andre lands arbeidsmarked. Denne refleksiviteten baserer seg både på informantenes erfaringer fra et tidligere liv i et annet lands arbeidsmarked, og gjennom å omdefinere og reevaluere hva de oppfatter som andres blikk på deres kropp. Informantene konstruerer en alternativ tilhørighet til den posisjonen og tilhørigheten de oppfatter som tillatt i Norge. I det norske arbeidsmarkedet kan man altså føle seg som en marginalisert minoritet, samtidig som man overskrider denne minoritetsfølelsen i kraft av å være en transnasjonal borger. Opplevelsen av å ha få muligheter i Norge eksisterer samtidig som man skaper et rom for frihet og anerkjennelse innenfor det transnasjonale fellesskapet. Som Skeggs vektlegger, kan dominerte grupper befinne seg både innenfor og utenfor den symbolske økonomien. Informantene konstruerer et transnasjonalt fellesskap hvor de opplever en slags imaginær anerkjennelse, samtidig som de opplever at de ikke anerkjennes som norsk middelklasse. Fortolkningen av at de vil anerkjennes som middelklassekropp i utlandet, bidrar til at informantene omdefinere hva de oppfatter som et norsk blikk på den svarte afrikanske kroppen. I det transnasjonale fellesskapet oppfatter de at hudfarge ikke vil være en distinksjon som begrenser deres mobilitetsmuligheter.

Orienteringen mot andre land kan ses i sammenheng med studier av andre-generasjonsinnvandrere. Selv om informantene er født i andre land enn Norge, ser vi at de artikulere transnasjonale fellesskap. Denne praksisen har tidligere studier først og fremst dokumentert blant unge andregenerasjonsinnvandrere. I Norge beskriver Andersson (1999) en transnasjonal og transetnisk solidaritet

mellom minoritetsungdom som har erfart å tilskrives en annerledeshet. Andall (2002) hevder at andregenerasjonens tilhørighet til Italia, klarest uttrykkes når de snakker om å forlate Italia. De opplevde at det å være svart og italiener var to kategorier som gjensidig utelukket hverandre. Ifølge Andall bidrar dette til at ungdommen identifiserer seg med en større svart diaspora og artikulere en lengsel etter bedre muligheter utenfor Italia.

Daniel: Jeg synes det er en mulighet å også bygge på en positiv mentalitet om innvandrere. Hvis vi tenker å forandre den må vi også vise den til folk. Positiv mentalitet så folk også kan bidra til systemet. I mange andre land hører jeg at mange innvandrere er involvert i å bygge det nye samfunnet.

J: Mmm, hvilke land da tenker du på?

Daniel: For eksempel kan du høre om Amerika. Det er ikke så mange..., fordi en mann kan komme til Amerika og bidra. For eksempel i England, så kan man høre om masse folk som har gjort gode ting for samfunnet. Også her kan det bli gode folk som kan bidra til samfunnet, som kan tenke at dette er også mitt samfunn. Ikke hele tiden bare tenke at vi er bare innvandrere, men at det er min del, jeg må gjøre gode ting. Media, aviser og tv bør bidra litt om sånne positive tanker.

Ved at Daniel konstruerer et transnasjonalt fellesskap, oppfatter han at det å være innvandrer ikke er gitt. I andre land oppfatter han at man som minoritet får ta del i samfunnet, og føle at man tilhører det på lik linje med majoriteten. Daniel synes en slik tilhørighetsfølelse er vanskelig for innvandrere i Norge, da den positive mentaliteten om innvandrere mangler. Daniel opplever at media kun fokuserer på negative sider ved innvandring og innvandrere. Han hevder at dette både bidrar til at majoriteten posisjonerer minoriteten som en inntrenger, en uten lokal tilhørighet, og at dette bidrar til at minoriteten posisjonerer seg selv utenfor den norske nasjonalstaten. Som han understreker, som innvandrer i Norge ser man ikke sin plass. Det transnasjonale fellesskapet innebærer slik en dobbel bevissthet når det gjelder forståelsen av menneskers posisjon i tid og rom. For Daniel bidrar den doble bevisstheten til et ønske om å endre Norge. Når informantene sammenligner seg med minoriteter i andre land, fremstår deres situasjon i det norske arbeidsmarkedet som uakseptabel.

Arnaud: Det er litt bedre i Sverige enn i Norge for de har mer kontakt med utlandet. Nordmenn er opptatt med naturen sin, mens Sverige og andre land er opptatt av kultur. De jobber i og med andre land, og får slik en erfaring. For eksempel, jeg sitter på bussen, og så begynner noen å prate med meg. Ca 50-70% av tilfellene kan jeg oppdage at personen har reist mye og fått erfaring. Har man vært litt i utlandet får man en annen innstilling.

J: Ja, en bredere horisont, nye perspektiver?

Arnaud: Ja. Jeg jobbet for eksempel ett år på Ortopedisk avdeling. Sjefen var ikke snill, han ba meg om å vaske overalt. «Se der, kom igjen!» Så dro han på ferie til Tsjad. Når han kom tilbake var han annerledes. Plutselig spurte han

meg om hvor jeg kom fra, og sa at han hadde vært i Algerie og synes folket så vennlige der. Han inviterte meg på en kaffe slik at jeg kunne fortelle min historie og klage litt over jobben. Jeg trodde ikke det var sant [ler].

Arnaud forteller meg at han kan merke om et menneske er bereist, ut fra hvilken innstilling det har til ham. Han oppfatter mottakerlandets erfaring med og kjennskap til innvandreres land og kulturer, som et viktig ledd i anerkjennelse og integreringsprosessen. Ved å trekke frem ulike møter mellom ham og sjefen på jobb, (situasjonen før sjefen hadde reist og etter sjefen hadde reist til utlandet), viser Arnaud hvordan majoritetens blikk og fortolkning av minoriteten er foranderlig. Arnaud trekker også frem Sveriges tilknytning og interesse for andre lands kultur, for å relativisere sin og minoritetens posisjon innenfor det norske arbeidsmarkedet. Miskjennelsen han erfarer anses slik ikke for å være gitt og selvfølgelig, men fortolkes som et resultat av en snever horisont hos nordmenn.

«Det er en kode i det norske samfunn. Man må begynne fra begynnelsen»

Som vi nå har sett, er det informantene som opplever en tilskrivelse av en kategorisk identitet, som artikulere et transnasjonalt fellesskap. Informantene som erfarer en tilskrivelse av en individualitet, deltar ikke i det transnasjonale kollektivet. Men det er også variasjon mellom informantene som har erfaringer med å tilskrives en kategorisk identitet. Å sammenligne seg med minoriteter i andre land kan også brukes til å orientere seg mot det norske arbeidsmarkedet i søket etter bedre muligheter.

Munir: Det er en kode i det norske samfunn. Man må begynne fra begynnelsen. Og lære seg språket og skaffe seg nettverk. Dette er koden, knekker man den vil hele samfunnet åpne seg.

J: Hvor får man disse nettverkene fra da? Det er jo ganske segregert her i landet, eller?

Munir: ... Norge er ikke et dårlig land. Jeg har vært på besøk i Belgia og Frankrike, der er det mye verre. Der vil man ikke klare seg, men i Norge lykkes man ved å knekke koden. Jeg har hørt om mennesker som har fem- syv mastergrader, to – tre doktorgrader, og som aldri får seg jobb i Frankrike. De har til og med ikke noe sted å sove.

Munir forteller meg om sine studievenner som har flyttet fra Norge og har lyktes i å ta i bruk sin utdanning i USA og England. Men dette fører ikke til et ønske om å flytte på seg hos Munir. I stedet bruker han fortellinger om miskjennelse innenfor det transnasjonale fellesskapet til å konstruere en sterkere tilhørighet innenfor det norske arbeidsmarkedet. Dette innebærer at han oppfatter det som vanskeligere å få en jobb som står til sin utdanning i andre

land, enn i Norge. Ved å bruke skrekkeksempler fra Frankrike og Belgia, skaper Munir et håp om at han til slutt vil lykkes i å få en jobb som står til sin utdanning i Norge. Munir oppfatter at det er bedre å være velutdanna innvandrere i Norge fordi man ved hardt arbeid kan overskride de barrierene minoriteter møter. Ved å lære seg bedre norsk, ta enda mer utdanning, bli kjent med nordmenn og danne sterke afrikanske nettverk, oppfatter Munir at han kan knekke koden, og dermed anerkjennes som middelklassekropp. Dette er et paradoks, da informantene snakker flytende norsk og er utdannet sivilingeniør i Norge. Han har arbeidserfaring både fra Norge og opprinnelseslandet, men har ikke på de tyve årene han har bodd her, fått en fast jobb som står til sin utdanning. Avslag på søknader, fem år på fabrikk og nå arbeidsløs. Også Munirs bruk av det transnasjonale fellesskapet må forstås som en mestringsstrategi. Ved å trekke frem skrekkeksempler fra utlandet, fremstår situasjonen i Norge som overkommelig.

Oppfatningen om at man må forbedre seg ved å begynne på nytt i det norske arbeidsmarkedet, deler Munir med alle de andre informantene som ønsker å få en jobb som står til sin utdanning. I dette kapittelet har vi sett at flere av informantene konstruerer en imaginær anerkjennelse gjennom et transnasjonalt fellesskap. Denne praksisen kan forstås gjennom bruksverdien ved ressurser. Informantene tar opp nye perspektiver på hva som er en middelklassekropp og redefinerer den verdiløse posisjonen de opplever å tilskrives i det norske arbeidsmarkedet. Men dette er en mestringsstrategi og samsvarer ikke med informantenes faktiske praksis for å oppnå mobilitet. Som vi så i kapittel 4 tar de fleste informantene norsk utdanning gjennom deres resosialiseringspraksis. Dette kan tyde på en orientering mot det norske arbeidsmarkedet. Forholdet mellom mestringsstrategiene og praksisen for å oppnå mobilitet står slik dels i konflikt med hverandre hos de fleste informantene.

Oppsummering

Når informantene ikke får en jobb som står til sin utdanning i det norske arbeidsmarkedet, fortolker de dette som et resultat av diskriminerende holdninger mot den svarte afrikanske kroppen. Informantene oppfatter at den svarte afrikanske kroppen brukes mot dem i det norske arbeidsmarkedet. I søket etter bedre muligheter orienterer informantene seg mot andre lands arbeidsmarked. Informantene håndterer dermed sin situasjon i det norske arbeidsmarkedet ved å posisjonere seg som mobile innenfor et transnasjonalt fellesskap. Denne mestringsstrategien kan forstås ut fra en ressurs sin bruksverdi. Selv om informantene erfarer en miskjennelse i det norske arbeidsmarkedet, konstruerer de en imaginær anerkjennelse innenfor et transnasjonalt felles-

skap. Her omdefinierer og reevaluerer informantene perspektivet på koblingen mellom den svarte afrikanske kroppen og klasse.

Samtidig har vi sett at konstruksjoner av et transnasjonalt fellesskap, også kan bidra til en orientering mot det norske arbeidsmarkedet. Det er altså ingen nødvendighet at erfaringer med rasisme og etnisk diskriminering fører til at individer orienterer seg utover til andre land.

Konklusjon: «På TV sa de at de trengte ingeniører...»

J: Hvordan snakker du med familie og venner om din situasjon?

Munir: Vi snakker ikke om det. Jeg hører de hviske på siden: «han får ikke jobb». Høy utdanning og ingen jobb. Jeg er et dårlig eksempel. (...) De er så redde for at barna skal høre om meg. De kan jo komme til å spørre om hvorfor man skal ta utdanning når man ikke får jobb. Hva er vitsen med å gå på skole om man ikke får jobb? På TV sa de at de trengte ingeniører. Og at man mangler folk med realfag. Yngstesønnen min sa at det var feil, pappa har jo matte. Han har også spurt meg om hva jeg gjør. Jeg sa at jeg er lærer, men at jeg ikke har jobb nå. Da sa han: «Pappa, er du virkelig lærer? Nei, du er en jukselærer». Han tror ikke på meg.

J: Har du mista troen på utdanningens verdi?

Munir: Å nei. Jeg mister aldri troen på utdanning. Det sier jeg også til egne barn.

Gjennom informantenes erfaringer har jeg gitt rom til en fortelling som ofte usynliggjøres i talen om migrasjon og arbeidsmarkedsintegrasjon. Informantene mangler ikke bare nettverk, norskkunnskaper eller en norsk utdanning. Først og fremst mangler de muligheten til å bruke sine egne kulturelle ressurser til å oppnå mobilitet i det norske arbeidsmarkedet. Informantene besitter kulturelle ressurser som ikke anerkjennes som norsk kompetanse. Dette er en ny vinkling av minoriteters mobilitetsproblemer. I denne rapporten har jeg vist hvordan kulturelle ressurser brukes aktivt uavhengig av om individet besitter en dominerende eller dominert posisjon. Forskjellen mellom majoritetens og minoritetens bruk av kulturelle ressurser, er at majoritetens ressurser muliggjør mobilitet, da de er legitimert som norsk kompetanse i det symbolske maktfeltet.

Tilpasning og motstand

Det viktigste funnet er at informantene har et ambivalent og motsetningsfylt syn på seg selv som arbeidstakere. Tilpasning og motstand til deres posisjon innenfor det norske arbeidsmarkedet skjer samtidig. Dette ser jeg som et resultat av at informantene både befinner seg utenfor og innenfor det symbolske maktfeltet i arbeidsmarkedet. Samtidig som de oppnår lokal anerkjennelse og opprettholder syne på seg selv som middelklasse, justerer de også sine mobilitetsambisjoner og devaluerer egen kompetanses verdi. Men er det mulig å synliggjøre motstand og samtidig også få frem at det skjer tilpasning?

For å forklare hvordan individer både kan tilpasse seg og motsette seg strukturelle posisjoner i arbeidsmarkedet, vender jeg i denne konklusjonen tilbake til mitt teoretiske utgangspunkt: Skeggs *bruksverdibegrep*. Dette begrepet mener jeg er essensielt for å undersøke dominerte posisjoner, det være seg maktforskjeller i henhold til etnisitet, kjønn og/eller klasse. Bruksverdibegrepet gjør det mulig å gripe de posisjoner som både er utenfor og innenfor det symbolske maktfeltet.

Bruksverdi: Å bryte med de dominerendes perspektiv

Det er ikke informantenes mangel på ressurser, men mangel på symbolsk makt til å legitimere egne ressurser som norsk kompetanse, som løftes frem for å forklare minoriteters mobilitetsproblemer. Dette er et fokusskifte. Rapportens innfallsvinkel gir således ny og viktig kunnskap om hvordan forskjeller mellom minoritet og majoritet opprettholdes gjennom rådende perspektiver på den norske middelklassen. Min tilnærming til feltet skiller seg fra tidligere forsknings ensidige fokus på kvalifikasjonsmangler hos minoriteten. Når forskeren kun trekker frem mangler for å forklare uprivilegerte gruppers posisjon, har man en endimensjonal forståelse av ulikhet. Hva som kan brukes som en ressurs, tematiseres kun ut fra hvilke ressurser som allerede er legitimert som norsk kompetanse i det symbolske maktfeltet. En endimensjonal forståelse av ulikhet bryter slik ikke med de dominerende symbolske forståelser av hva som er en attraktiv arbeidstaker i Norge. Dette er en teoretisk tilnærming som mystifiserer de dominertes muligheter til å investere i sine kulturelle ressurser, og kan dermed bidra til å reprodusere ulikheten mellom majoritet og minoritet.

Å endre fokus fra endimensjonale teorier, innebærer å synliggjøre verdien til individer og grupper som ikke er anerkjent som verdifulle i det symbolske maktfeltet. Mitt teoretiske fokusskifte baserer seg på Skeggs ressursbegrep. Skeggs (2004a) argumenterer for et fokusskifte til ressursers bruksverdi, altså til ressurser som har verdi utover bytterelasjonen, og derfor ikke kan brukes for å oppnå mobilitet. Hvilken bruksverdi en ressurs har, kommer først til syne når den tas i bruk. Dette tvinger forskerens fokus til bruken av kultur i

relasjoner og i praksiser. Ifølge Skeggs muliggjør bruksverdibegrepet at vi kan undersøke hvordan dominerte grupper autoriserer seg selv på lokalt nivå gjennom å bruke sin kultur som en ressurs innenfor alternative rom og situasjoner. Og når det åpnes opp for at en ressurs kan gis en verdi i alternative rom og situasjoner, selv om den ikke anerkjennes i det symbolske maktfeltet, kan vi gripe alternative perspektiver og evalueringer av hva som anerkjennes som en ressurs - og dermed bryte med de dominerende symbolske perspektiver på ressurser, som kun baserer seg på et bytteverdi prinsipp (ibid:186). Når det ikke åpnes opp for å undersøke hvordan de dominerte bruker egne kulturelle ressurser, vil en altså ikke gripe alternative perspektiver og evalueringer av ressurser og kategoriseringer av minoriteten. Det teoretiske fokusskifte muliggjør at vi kan utfordre rådende forståelser av hvilke ressurser individer kan bruke for å oppnå mobilitet.

Min innfallsvinkel til minoriteters mobilitetsproblemer, har teoretiske implikasjoner som strekker seg utover forholdet mellom etnisk majoritet og minoritet i arbeidsmarkedet. Bruksverdibegrepet kan anvendes til å synliggjøre alle de dominerte posisjoner som ikke er anerkjent i maktfeltet. En mangfoldsbatt, det være seg om klasse, kjønn og/eller etnisitet, må innlemme upriviligertes subjektive perspektiver, for å bryte med de dominerendes perspektiver på hva som er ressurser. Det er ikke tilstrekkelig å gi de ubemidlede ressurser. Vi må synliggjøre de såkalt ubemidlede midler, og spørre oss om hvordan dette kan bli ressurser individer kan bruke for å oppnå mobilitet. Dette har jeg gjort ved hjelp av Skeggs bruksverdibegrep. Informantene gir sin kompetanse en mening innenfor et frirom der de er trygge fra majoritetens miskjennelse. Vi har sett at informantenes bruk av sine ressurser, anerkjennes av Ullevål universitetssykehus gjennom lederrekrutteringsprogrammet. Majoritetens maktbruk innenfor sykehuset, synliggjør minoritetens kompetanse og åpner dermed opp for at minoriteter kan bruke egne kulturelle ressurser til å oppnå mobilitet i det norske arbeidsmarkedet.

Jeg har knyttet bruksverdibegrepet til tre dimensjoner i denne rapporten. Informantenes bruk av sine kulturelle ressurser har for det første blitt undersøkt gjennom en *subjektiv dimensjon*. For å identifisere motstand, har jeg undersøkt hvordan individer bruker sine kulturelle ressurser. For det andre har bruksverdibegrepet blitt knyttet til en *symbolsk maktdimensjon*. Informantenes bruk av sine kulturelle ressurser resulterer både i en motstand og en tilpasning til majoritetens perspektiv på «norskhet». Dette er blitt forklart ut fra majoritetens symbolske definisjonsmakt. Sist har bruksverdibegrepet blitt knyttet til en *kontekstuell dimensjon*. Forholdet mellom informantenes subjektive forståelser og majoritetens definisjonsmakt, har blitt sett i lys av Ullevål universitetssykehus flerkulturelle ambisjoner.

De tre dimensjonene overlapper hverandre og må forstås som et sammenhengende hele. Samtidig som dimensjonene også står i et spenningsforhold knyttet til ulike kontekster og analytiske nivåer. Informantenes middel-

klasseidentifikasjon anerkjennes eller miskjennes gjennom arbeidsmarkedsrelasjoner. Disse arbeidsmarkedsrelasjonene struktureres av symbolske meningssystemer, det vil si av hvem som besitter den legitime makten til å definere hva som er en norsk middelklasse. Majoritetens perspektiver på hva som er en norsk middelklasse gjenskapes og skapes innenfor spesifikke bedriftskontekster.

Den subjektive dimensjonen og lokal anerkjennelse

Vi har sett at informantene bruker sin kompetanse fra utlandet i alternative rom og situasjoner og oppnår en lokal anerkjennelse. Alternative rom og situasjoner er et slags frirom fra majoritetens symbolske definisjoner og evalueringer. Når informantene skaper frirom opplever de å få bekreftet en middelklasseidentitet, selv om de ikke er anerkjent som dette i det symbolske maktfeltet. I alternative rom og situasjoner fremstiller informantene dermed seg som frie og trygge fra majoritetens definisjoner og evalueringer. Vi har sett at slike rom og situasjoner oppstår i jobbkonteksten, og i det transnasjonale fellesskapet. I møte med kollegaer og arbeidsoppgavene som utføres, gjør informantene middelklasse på gulvet. Informantene lager skiller mellom seg selv som har utdanning og kollegaene som ikke har utdanning, og skaper slik et feltspesifikt hierarki i jobbkonteksten. Denne praksisen er blitt omtalt som en midlertidighetsstrategi der informantene posisjonerer seg selv som mobile. Vi har også sett at ved å orientere seg mot andre lands arbeidsmarked, oppnår flere av informantene å posisjonere seg som mobile innenfor et transnasjonalt fellesskap. Her opplever informantene at de anerkjennes som middelklassekropp. Når informantene oppnår lokal anerkjennelse i jobbkonteksten og i det transnasjonale fellesskapet, opprettholder de synet på seg selv som middelklasse og ambisjoner om å oppnå mobilitet.

Den subjektive dimensjonen blir slik vesentlig for å identifisere motstand. Informantene gir sin kropp og kompetanse en verdi og omdefinierer og reevaluerer den posisjonen og verdien de tilskrives i det norske arbeidsmarkedet. Ved å definere seg selv som arbeidstakere med verdifulle ressurser, bruker informantene sine kulturelle ressurser i det norske arbeidsmarkedet. Selv om dette foregår innenfor alternative rom og situasjoner, yter informantene *aktiv motstand* mot majoritetens definisjoner av hva som er en norsk middelklasse.

Samtidig har vi også sett hvordan informantene reproducerer majoritetens perspektiver på hva som er norsk kompetanse ved å bruke sine kulturelle ressurser i alternative rom og situasjoner. Informantene anser kompetansen fra utlandet for å ha en stor verdi, men når det gjelder å tilegne seg goder og få brukt denne i arbeidsmarkedet, oppfattes den som annenrangs. Gjennom resosialiseringsspraksisen oppfatter informantene at oddsen for å lykkes som norsk middelklasse vil stige ved å ta avstand fra den utenlandske kompetansen og tilegne seg en norsk utdanning. Informantene aksepterer dermed majoritetens

perspektiv på hvilke ressurser man må investere i for å oppnå mobilitet. Dette resulterer i at minoriteters kulturelle ressurser skjules i det norske arbeidsmarkedet. Informantene *tilpasser* seg slik majoritetens definisjoner av hva som er en norsk middelklasse.

Hvorfor resulterer informantenes bruk av egne kulturelle ressurser både i motstand og tilpasning til majoritetens definisjoner av hva som er en norsk middelklasse? For å forklare denne ambivalensen må vi innlemme en symbolsk maktdimensjon.

Symbolsk makt og majoritetens perspektiv på «norskhet»

I motsetning til en lokal anerkjennelse og bekreftelse i alternative rom, vil en symbolsk anerkjennelse forutsette at informantene legitimeres av de med makt: majoriteten. Selv om informantene opplever å besitte en mellomposisjon og de oppnår en følelse av midlertidighet gjennom sin middelklasseidentifikasjon, er dette en subjektiv fortolkning. Informantenes middelklasseidentifikasjon har verken institusjonalisert seg eller materialisert seg som sosial posisjon. Når informantene posisjonerer seg som mobile og som attraktive arbeidstakere, gjør de dette fra sin arbeiderklasseposisjon.

Når informantene konstruerer et skille mellom sin kompetanses bruksverdi og bytteverdi gjennom resosialiseringspraksisen, stenges en viktig karrierevei for etniske minoriteter. Ved at utenlandsk kompetanse fremstilles som kunnskap for kunnskapens skyld, skjules markedsverdien til minoriteters ressurser, og derav deres muligheter til å bruke egne kulturelle ressurser for å oppnå mobilitet. De ikke-akkumulerbare og ikke-konverterbare verdiene (bruksverdien) kan slik bli sentrale i sosial reproduksjon (Skeggs 2004c). Som Skeggs (1999) påpeker i forbindelse med arbeiderklassekvinnens produksjon av «trygge rom» for lokal anerkjennelse, er ikke lokal autorisering nødvendigvis en utfordring til de dominerende perspektiver som skaper selve behovet for de dominertes lokale bekreftelse. Når informantenes bruk av sine kulturelle ressurser ikke utfordrer majoritetens perspektiv, må dette forstås ut fra at minoriteten mangler symbolsk makt til å legitimere sin kompetanse som verdi-full/norsk kompetanse. For at informantenes subjektive middelklasseidentifikasjon utenfor maktfeltet skal få effekter innenfor maktfeltet, er de avhengig av tilgang til symbolske systemer for anerkjennelse. Når informantene begynner på nytt, og tilegner seg norsk kompetanse, må dette forstås ut fra at minoriteters muligheter til å investere i egen kompetanse, er forsvinnende liten i det norske arbeidsmarkedet. Informantenes mobilitetsstrategi gjenspeiler således majoritetens perspektiver på norskhet.

Det blir slik misvisende å utforske bruken av kultur i alternative situasjoner og rom isolert fra maktfeltet. Bruksverdien til en ressurs må forstås i relasjon til dens bytteverdi. Uten tilgang til symbolsk makt usynliggjøres informantens bruk av sine kulturelle ressurser. Den lokale autoriseringen forblir

dermed lokal, det vil si utenfor maktfeltet. Kampene i det norske arbeidsmarkedet handler nettopp om makten til å definere skillet mellom bruksverdien og bytteverdien til ressurser (Skeggs 2004a). Som vi så i teorikapittelet muliggjør Skeggs byttemodell for at folks disposisjoner, karakteristikker og kulturer kan ha en bruksverdi bare for dem selv, altså utover bytterelasjonen, men også bli et bytteobjekt om andre folk viser interesse. Her ligger dialektikken mellom bruksverdien og bytteverdien til en ressurs. For at informantenes bruk av egen kultur skal bli et middel til å oppnå mobilitet, forutsettes det at deres praksiser anerkjennes fra dem som besitter den legitime definisjonsmakten.

Så lenge informantenes konstruksjon av et middelklasseselv ikke anerkjennes, forblir dette en praksis i alternative rom og situasjoner. La oss nå se hvordan denne miskjennelsen lar seg utfordre ved å knytte den subjektive og den symbolske makt- dimensjonen til en kontekstuell dimensjon. Miskjennelse eller anerkjennelse av informantenes fremstilling av seg selv som norsk middelklasse, må også undersøkes ut fra bytterelasjonen mellom majoritet og minoritet i spesifikke bedriftskontekster.

Symbolsk legitimering gjennom Lederrekrutteringsprogrammet

For å utfordre hva som legitimeres som en ressurs, og hvilke kategorier av mennesker som anerkjennes som verdifulle, må vi studere hvordan kulturelle ressurser gis ulik verdi og brukes forskjellig ettersom hvilken kontekst individet og dets ressurser beveger seg i. Dette er et fokus på verdiattribusjonsprosessen i bytterelasjoner.

Vi har sett at flertallet av informantene befinner seg innenfor et sykehus som ønsker å anerkjenne kompetanse fra utlandet som sykehusets kompetanse. Ullevål universitetssykehus har derfor satt i gang institusjonelle strategier for å utfordre et system som ikke åpner opp for mobilitet blant alle ansatte. Lederrekrutteringsprogrammet muliggjør at bedriftens ansatte kan investere i sine kulturelle ressurser uavhengig av om den er fra Norge eller Ghana. Informantene befinner seg dermed innenfor et byttesystem som tillater minoriteter å investere i sine egne kulturelle ressurser for å oppnå mobilitet. Dette står i sterk kontrast til resosialiseringspraksisen, der informantene investerer i en norsk utdannelse for å oppnå mobilitet. Hvilken verdi informantene og deres ressurser får, må knyttes til hvordan perspektiver på hva som er en attraktiv norsk arbeidstaker institusjonaliseres innenfor spesifikke bedriftskontekster. Ved at sykehuset har legitimert minoriteters kompetanse som en bytteverdi, øker sannsynligheten for at informantene har et valgalternativ, når det gjelder å bruke i sine kulturelle ressurser for å oppnå mobilitet. Først når individer og deres kulturelle ressurser tilskrives en verdi fra de dominerte grupper, vil de bli en del av den symbolske økonomien (Skeggs 2004a).

Det er viktig å understreke at majoriteten allikevel besitter makten til å definere hva som er en ressurs innenfor sykehuset. «Mobility and control over

mobility both reflect and reinforce power» (Skeggs 2004a:49). Men dette er en maktbruk og et institusjonalisert perspektiv som åpner opp for at flere individer og grupper kan oppnå mobilitet. I denne maktbruken ligger det et stort potensial for å desentralisere et hvitt sentrum i et multikulturelt arbeidsmarked.

Kritikk av Bourdieu

Ifølge Bourdieu vil individer fornemme og tilpasse seg sin plass i maktstrukturen. Gjennom en sans for begrensning vil individet utelukke seg selv fra de mulighetene det allerede er utelukket fra i kraft av sin posisjon (1995:225). Det eksisterer derfor en sammenheng mellom den plassen individet gir seg selv i det fysiske rommet og den plassen individet besitter i det sosiale rommet. Individets fornemmelse av sin plass vil samtidig uttrykke den følelsen individet har av sin egen sosiale verdi (ibid:229).

Informantene reproducerer majoritetens miskjennelse av utenlandsk utdanning gjennom sine kulturelle praksiser. Innebærer dette at informantene har en «sans for sin begrensning?» Er det mulig å synliggjøre motstand og samtidig også få frem at det skjer tilpasning?

Min studie kan brukes som en empirisk basert kritikk av Bourdieu. Informantenes tilpasning og motstand bør forstås som to forskjellige praksiser, der motstand skjer utenfor maktfeltet, og tilpasning innenfor. Informantene motsetter seg og tilpasser seg sin posisjon i det norske arbeidsmarkedet samtidig. Bourdieus forståelse av individers plass innenfor maktstrukturen kommer til kort når det gjelder å undersøke hvordan dominerte grupper kan fastsettes, usynliggjøres og ikke anerkjennes i den symbolske økonomien, *samtidig* som de oppnår bevegelse, kontroll og anerkjennelse innenfor alternative rom og situasjoner. Teoretisk har denne typen av innvending også støtte i arbeidene til Skeggs (2004abc). Hun hevder at Bourdieu ikke har et teoretisk verktøy for å undersøke individer som ikke er anerkjent i maktfeltet. Ifølge Skeggs blir det misvisende å snakke om et enten-eller forhold mellom tilpasning og motstand til sosiale posisjoner, da det eksisterer en rekke ambivalente situasjoner der individer og grupper verken tilpasser seg eller motsetter seg sin posisjon. For å gripe informantenes praksis innenfor det norske arbeidsmarkedet, har jeg både inkludert en ressurs sin bruksverdi og bytteverdi. Dette åpner for ambivalens. Den posisjonen informantene posisjoneres til innenfor det norske arbeidsmarkedet, okkuperes ikke uten ambivalens, tvil og ukomfortabelhet. Det har dermed vært nødvendig med et teoretisk verktøy som gjør det mulig å utforske hvordan maktrelasjoner reproduseres, samtidig som det også åpnes opp for hvordan de utfordres i den symbolske økonomien. Motstand og til-

passning til de dominerendes perspektiv, er to praksiser som begge uttrykker den kontinuerlige striden om anerkjennelse og goder.

Veien videre

Informantenes subjektive fortolkninger og håndteringer kan gi belegg for å hevde at arbeidsgivere og bedrifter ikke åpner opp for at minoriteter og deres ressurser er en del av den kulturen som konstituerer det norske arbeidsmarkedet. Når en gruppe av informantene oppfatter at de må flytte til andre land for å anerkjennes som middelklassekropp, kan dette også tyde på en snever definisjon av den norske middelklassen. Må høyt utdannede innvandrere investere i norsk kompetanse for å lykkes i arbeidsmarkedet? Vil investering i norsk kompetanse gi utelling dersom svart kropp og norsk middelklasse er to gjensidig utelukkende kategorier? Med Hages (2000) vokabular har vi en hvit maktfordeling i arbeidsmarkedet. En hvit norm innebærer at det er majoriteten alene som definerer og evaluerer hva som er en middelklasse i Norge. Samtidig har vi sett at det eksisterer bedrifter der majoriteten bruker sin makt til å utfordre og desentralisere et hvitt sentrum. Ullevål universitetssykehus er én av disse.

Majoritetens perspektiver på hva som er en attraktiv norsk arbeider må institusjonaliseres og legitimeres gjennom arbeidsmarkedsrelasjoner. Dette betyr at majoritetens definisjonsmakt lar seg utfordre. Sagt med Skeggs (2004a:187), er dette en klassekamp gjennom kultur: Hva som gis en verdi utfordres kontinuerlig. Som sosiologer er vi forpliktet til å identifisere dominerte grupper kulturelle praksiser og reflektere over hvordan perspektiver på hva som er en attraktiv arbeidstaker produseres gjennom konflikt. Å identifisere motstand er viktig for å undersøke hvordan ulike individer og grupper har forskjellige muligheter til å legitimere og institusjonalisere sitt perspektiv på hva som er verdifulle ressurser. Å identifisere dominertes subjektive perspektiver bli dermed viktig når det gjelder vitenskapens rolle i å påvirke fordeling og anerkjennelse i et multikulturelt arbeidsmarked.

Noe som vil være interessant å studere videre er å følge bedrifter som anerkjenner utenlandsk kompetanse og har mangfoldsambisjoner. Hvilke argumenter for mangfold benyttes, og hva ligger det i bedriftenes forståelse av seg selv som mangfoldig? Hvordan opplever minoriteter som får ta i bruk sin kompetanse fra utlandet sine muligheter og begrensninger i disse bedriftene? Dette åpner opp for å synliggjøre minoriteter som lykkes, og å identifisere hvilke mekanismer som ligger bak suksesshistoriene.

Vedlegg: Intervjuguide

1. Bakgrunnshistorie

Eget/foreldres fødested. Område, by-land.

Når og hvorfor kom du/de til Norge

Nettverk

Botid

Utdanning og jobberfaring utenfor Norge

Godkjenning av utdanning

Utdanning i Norge

Arbeid i Norge

2. På jobb

Type kontrakt

Hvordan fikk du jobben? Søknad, kjente

Beskriv en arbeidsdag

Hvilke egenskaper krever din jobb?

Hva betyr dette arbeidet for deg?

- hva gjør at du trives/mistrives

Føler du at du er en viktig del av arbeidsteamet?

Føler du at du får ta i bruk kunnskap fra utdanningen?

Vil du jobbe med dette?

Hva liker du/liker du ikke ved jobben?

Relasjoner på arbeidsplass

- hvem har du mest kontakt med?/hvem har du ikke kontakt med?

- hvordan er det sosiale samværet på jobb? Hva snakker dere om?

- føler du at du blir tatt på alvor av ledelse, kollegaer, bedrift?

- er det grupperinger etter etnisitet, kjønn eller utdanningsbakgrunn på pauserommet?

Hvor stor rolle spiller jobben i forhold til hva du anser som viktig i livet?

- hva er viktigst med å være i arbeid?
- tenker du på jobben etter arbeidstid? annet?
- hvordan tror du at du ville svart på dette om du hadde jobb som stod til din utdanning?

Tidligere yrkesidentifikasjon

Hva savner du/savner du ikke ved din gamle jobb?

Hvordan var arbeidsdagen din før?

På hvilke måter tok arbeidet plass i din hverdag?

3. Utdanningens rolle

Drømmeyrke(r) som barn

Hvorfor ta høyere utdanning?

- foreldrenes utdanning og yrke.
- utdanningsmuligheter i hjemland i forhold til Norge

Søknadsperiode, intervjuerfaring

- har du søkt på andre stillinger i din bedrift?
- tidsdimensjon (endring i krav, selvpresentasjon)

5. Kompetanse som ikke anerkjennes

Hvorfor tror du at du ikke får (positive/) svar på (intervju/søknadene)?

Hva tror du det er ved deg eller utdannelsen din(eventuelt andre)som skaper hodebry for arbeidsgiver?

Hvor stor rolle tror du at din innvandrerbakgrunn har å si?

Opplever du at mange er skeptiske til å ansette innvandrere/etniske minoriteter?

I hvilken grad var du «forberedt» på situasjon i arbeidsmarkedet, Hva ligger det i forberedelser

Opplever du at innvandrere har samme rettigheter og muligheter til karriere i din bedrift?

Evt. annet ved bedriften som skaper vanskeligheter?

- hvilke barrierer møter innvandrere?
- hva skal til for at innvandrere lykkes i arbeidsmarkedet?

Kan du beskrive en situasjon der du har opplevd at din eller andres innvandrerbakgrunn har telt negativt/positivt i arbeidssammenheng?

Er det ledere med innvandrerbakgrunn i din bedrift?

Hva synes du om det flerkulturelle arbeidsmiljøet i din bedrift?

- lederrekrutteringsprogrammet?

Hvordan påvirker din situasjon i arbeidsmarkedet ditt syn på deg selv?

- perioder hvor du har tenkt og følt annerledes?

Har du opplevd å bli holdt utenfor tidligere? Beskriv situasjonen

Tenker du ofte på slike hendelser?

Hvem snakker du om dette med?

Kjenner du andre som er i samme situasjon? Fellesskap, situasjon et tema?

- hvordan snakker du om fremtidens jobbmuligheter med dem?

Hvordan snakker du om egen situasjon til de i forhold til andre som ikke er i en slik situasjon?

6. Andres tale om egen situasjon

Hvordan forholder foreldrene dine, partneren din, barn, venner seg til din livssituasjon? Sentralt tema at du ei får nyttiggjort din utdanning?

- håndterer de situasjonen slik du vil? Hva ønsker du? Fokus uønsket?

- behandler de deg annerledes enn før, hvordan?

- hvordan tror du de opplever deg som person nå i forhold til før?

Hva gjør dette med deg?

- hvordan påvirker din situasjon relasjonen til dine nærmeste?

7. Andre land en referanse?

Har du kontakt med familie og venner som bor i hjemlandet/andre land?

Hva tror du hadde vært jobben din dersom du ble i hjemlandet?

Er det lettere for høytutdannede innvandrere å få jobb i andre land enn Norge?

Hva er i så fall forskjellen på Norge og andre lands arbeidsmarked?

Hvem sammenligner du deg med når det gjelder å være fornøyd med jobben?

- forventninger om lønn og karriere endret seg med tiden du har bodd i Norge?

- hvordan har stiftelse av familie, familieforening, nye nettverk påvirket dette?

- i hvilken grad opplever du at dine barn har andre forventninger til det gode liv enn det du har/hadde?

8. Holdepunkter i livet

Hva er viktigst: arbeid, familie, fritid, (annet)?

I hvilke situasjoner føler du deg viktig?

Hva er det du er god til som gir deg selvtilitt?

Hvem er du sammen med i din fritid, og hva gjør dere?

Hvilke hobbyer og vaner hadde du før/når du hadde jobb som stod til utdanningen?

Hva savner du/savner du ikke ved den livsstilen du hadde før?

Hva tror du at du gjør i fremtiden? Hva ønsker du?
Fremtidstanker/planer i Norge. Flyttetanker.

9. Media

Hvilke type nyhetssaker fanger din oppmerksomhet?

Ser og leser du mest i norske eller utenlandske medier?

Hva tenker du på når du hører ordet innvandrere?

Hvordan opplever du at innvandrere generelt presenteres på tv, i avisen?

- hvordan opplever du at innvandrere fremstilles i arbeidsmarkedet?

Hvordan tror du rollemodeller påvirker unges selvbylde, forventninger og ambisjoner?

Hvem var dine forbilder og rollemodeller i studietiden?

- hvorfor og hvordan påvirket de din personlighet/holdninger?

Syn på søskens/egne barns fremtid. Utdanningens rolle.

Kan du tenke deg å være rollemodell?

- hvorfor og for hvem?

Litteratur

- Ahmed, S. (2000), *Strange Encounters. Embodied others in post- coloniality*. London, New York: Routledge
- Ahmed, S. og Stacey, J. (red.) (2001), *Thinking through the skin*. London, New York, Routledge
- Andall, J. (2002), «Second- generation attitude? African- Italians in Milan», I: *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 28(3): 389-407.
- Anderson, M. (1999), *All five fingers are not the Same. Identity work among Ethnic Minority Youth in an Urban Norwegian Context*. Dr.polit.- avhandling i sosiologi, Universitetet i Bergen.
- Barth, E., Bratsberg, B. og Raaum, O. (2004), «Mulighetenes land? Inntektsprofiler for innvandrere til Norge og USA», *Tidsskrift for samfunnsforskning*. 45(4):637-658.
- Berg, H. (2000), «Innvandrerens integrasjon på arbeidsmarkedet». *Søkelys på arbeidsmarkedet* 17(2):177-187.
- Bourdieu, P. (1985a), «The Social Space and the Genesis of Groups». *Theory and Society*, 14(6):723-744.
- Bourdieu, P. (1985b), *Distinksjonen. En sosiologisk kritikk av dømmekraften*. Oslo: Pax Forlag.
- Bourdieu, P. (1986), «The forms of capital», I: Richardson, J. G. (red.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*: 241-258. Greenwich, Conn: Greenwood Press
- Bourdieu, P. (1987), «What Makes a Social Class? On the Theoretical and Practical Existence Of Groups», i: *Berkeley Journal of Sociology*, vol. 32, s.1-17
- Bourdieu, P. (1989), «Social Space and Symbolic Power». *Sociological Theory*, 7(1):14-25.
- Bourdieu, P. (1990), *The logic of practice*. Oxford: Polity Press
- Bourdieu, P. (1996), *Symbolisk makt. Artikler i utvalg*. Oslo: Pax Forlag.
- Blom, S. og Kristin Henriksen (red.) (2008), «Levekår blant innvandrere i Norge 2005/2006». *Rapport 2008/5*. Oslo-Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Bratsberg, B., Ragan, J. F. Jr., Nasir, Z.M. (2002), «The Effect of Naturalization on Wage Growth-A Panel Study of Young Male Immigrants». *Journal of Labor Economics* 20(3): 568-597.
- Bratsberg, B. og Ragan, J. F., Jr. (2002), «The impact of host-country schooling on earnings- A study of male immigrants in the United States». *Journal of Human resources* 37(1):63-105.
- Brekke, J-P. (2001), *Velkommen og farvel? Midlertidig beskyttelse for flyktninger i Norge*. Dr.polit- avhandling. Oslo: Institutt fore samfunnsforskning.
- Brekke, I. (2006), «Betydningen av etnisk bakgrunn for overgangen fra høyere utdanning til arbeid». *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 23(2):73-180.
- Brekke, I.(2007), "Ethnic Background and the transition from Education to Work among University Graduates", i *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 33 (8):1299-1321, 2007. Routledge.

- Brubaker, R. og Cooper, F. (2000), «Beyond 'identity'». *Theory and Society* 29:1-47.
- Brubaker, R. (2004), *Ethnicity without Groups*. US: Harvard University Press
- de los Reyes, P. (2006), *Mångfald och diskriminering – två sidor av samma mynt?* Paper presentert på Nasjonal Konferanse Tromsø 1-2 juni 2006 «Mangfold gjennom inkludering og deltagelse i oppvekst og utdanning».
- Djuve A. B og Kvinge, T. (2006), *Bruk av arbeidsmarkedstiltak for ikke-vestlige innvandrere. Hvem deltar, og hvordan er sysselsettingseffekten?* Fafo-rapport 517. Oslo: Fafo.
- Goldthorp, J. H. (1996), «Ch. 8: Problems of 'Meritocracy'». I: Erikson, R. og Johnsson, J. O. (red.) *Can education Be Equalized? The Swedish Case in Comparative Perspective*: 255-287. Boulder, CO: Westview Press.
- Gossett, T. F. (1997), *Race. The History of an Idea in America*. New York, Oxford: Oxford University Press.
- Gullestad, M. (2002), *Det norske sett med nye øyne. Kritisk analyse av norsk innvandringsdebatt*. Oslo: Universitetsforlaget
- Gullestad, M. (2004), «Blind Slaves of our prejudices: Debating 'Culture' and 'Race', in Norway». *Ethnos*, 69(2):177-203.
- Hage, G. (2000), *White Nation. Fantasies of White supremacy in a multicultural society*. Australia: Pluto press
- Hansen, M. N. (2000), «Høyere utdanning og utbytte – hva betyr utenlandsk opprinnelse for inntektsnivå?» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 17(2):223-234.
- Hertzberg, F. (2003), *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet: hur arbetsförmedlare förstår en etniskt segregerad arbetsmarknad*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Jackobson, M. F. (1998), «Introduction: The Fabrication of Race». I: Jacobson, M. F. (red.): *Whiteness of a Different Colour. European Immigrants and the Alchemy of Race*: 1- 14. Harvard University Press.
- Knocke, W. og Hertzberg, F. (2000), *Mångfaldens barn söker sin plats: en studie om arbetsmarknadschanser för ungdomar med invandrarbakgrund*. Stockholm: Svartvitt i samarbeide med Arbetslivsinstitutet
- Knocke, W. (2003). *Rekrytering för mångfald?*, Rapport Integration 2003, Bilaga, Integrationsverket.
- Lie, S. S. og Boan, C. (1986), «Kap.4: Innvandrerkvinnens utdanning og erfaringer på det norske arbeidsmarkedet». I: Lie, S. S. (red.), *Mellom to kulturer: Kvinnelige innvandrere i Norge*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lien, I. L. (1996), *Ordet som stempler djevlene: holdninger blant pakistanere og nordmenn*. Oslo: Aventura
- Lien, I. L. (1997), «Hvordan diagnostisere rasismen?» I: Brox, O. (red.), *«De liker oss ikke»: Den norske rasismens ytringsformer*. Oslo: Tano Aschehoug.
- Mattsson, K. (2001a), «Ekonomisk rasism – Föreställningar om de Andra inom ekonomisk invandrarforskning». I: Mc Eachrane, M. & Faye, L. (red.), *Sverige och de Andra – Postkoloniala perspektiv*. Stockholm: Svartvitt i samarbeide med Arbetslivsinstitutet
- Mattsson, K. (2001b), *(O)likhetens geografier – Marknaden, forskningen och de Andra*. Geografiska regionstudier 45, Kulturgeografiska institutionen, Uppsala universitet
- Mattsson K. (2002), «Gisslan i välfärdsdebatten? Föreställningar om 'de Andra' i debatten om den svenska modellen». I: Malmberg, B. & Sommestad, L. (2002). *Befolkning och välfärd: perspektiv på framtidens välfärdspolitik*. Stockholm: Institutet för framtidsstudier.
- Merleau- Ponty, M. (1994), *Kroppens fenomenologi*. Oslo: Pax Forlag
- Prieur, A. (2002), «Frihet til å forme seg selv? En diskusjon av konstruktivistiske perspektiver på identitet, etnisitet og kjønn». *KONTUR*, nr.6-2002:4-11
- Prieur, A. (2004), *Balansekunstnere. Betydningen av innvandrerbakgrunn i Norge*. Oslo: Pax Forlag.

- Reskin, B. (2002), «Ch. 9: Rethinking Employment discrimination and its remedies». I: Guillèn, M. F. et al (red.), *The New Economic Sociology. Developments in an Emerging Field*. Russel Sage Foundation Publications.
- Rogstad, J. (2001), *Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Oslo: Unipax.
- Rogstad, J. (2000), «Når sant skal sies - hvor viktig er norsk for innvandrere på arbeidsmarkedet?» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 17(2):159-164.
- Rogstad, J. (2004), «Diskriminering som erfaring». *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 21(2):9-17.
- Rogstad, J. (2006a), «Den flerkulturelle bedriften - et spørsmål om moral?» *HORISONT - næringspolitisk tidskrift*, 7(2):66-73
- Rogstad, J. (2006b), *Usaklige hindringer for ikke-vestlige minoriteter på arbeidsmarkedet i Norge*. ISF-rapport 2006:10. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Rogstad, J. og Orupabo, J. (2007), «Vennligst vent du rykker stadig fram til start». I: *Søkelys på arbeidslivet*, 24(1):33-42.
- Rosholm, M., Røed, M., Schöne, P. (2006), «Are New Work Practices and New Technologies Biased against Immigrant Workers?» *IZA Discussion Paper No. 2135*. IZA - Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit: Bonn.
- Sandberg, S. og Pedersen, W. (2006), *Gatekapital*. Oslo: Universitetsforlaget
- Savage, M. (2000), *Class analysis and social transformation*. Buckingham: Open University Press
- Skeggs, B. (1997), *Formations of Class & Gender: becoming respectable*. London: Sage Publications.
- Skeggs, B. (1999), «Matter out of place: visibility and sexualities in leisure spaces». *Leisure Studies*, 18(3): 213-232.
- Skeggs, B. (2001), «The toilet paper: femininity, class and mis-recognition». *Women's Studies International Forum*, 24(3-4):295-307.
- Skeggs, B. (2004a), *Class, Self, Culture*. London: Routledge
- Skeggs, B. (2004b), «Exchange, value and affect: Bourdieu and 'the self'». I: Adkins, L. og Skeggs, B. (red.), *Feminism after Bourdieu: 75-95*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Skeggs, B. (2004c), «Context and Background: Pierre Bourdieu's analysis of class, gender and sexuality». I: Adkins, L. og Skeggs, B. (red.), *Feminism after Bourdieu: 19-33*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Skilbrei, M.-L. (2003), «Dette er jo bare en husmorjobb» *Ufaglærte kvinner I arbeidslivet*. NOVA rapport 17/03. Oslo: NOVA.
- Sollund, R. (2001), «You must learn Norwegian first, before you can make a dream!» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 18(2):233-240.
- Sollund, R. (2004), «Rammer, rom og mobilitet». *Innvandrerkvinner arbeidsliv*. Oslo: Unipax
- SSB (2008) "Levekår blant innvandrere i Norge 2005/2006", i *Rapport 2008/5* (red.) Blom, S. og Henriksen, K. Oslo-Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå
- Strand, T., Akselsen, R. M. og Walsøe, A. (2006), «Ullevål universitetssykehus- flerkulturell modell». *IMDi Rapport 1/2006*
- Støren, L. A (2002), *Forskjeller og likheter mellom minoritet og majoritet med høyere utdanning*. Nifu Rapport 7/2002. Oslo: Nifu.
- Støren, L. A. (2004), *Arbeidsledighet og overkvalifisering blant ikke-vestlige innvandrere med høy utdanning. Analyser av Kandidatundersøkelsen 2002*. NIFU skriftserie 7. Oslo: Nifu.
- Støren, L. A. (2006), «Innvandrere med høyere utdanning - hvordan er deres møte med det norske arbeidsmarkedet?» I: Grøgaard, J. B. og Støren, L. A. (red), *Kunnskapssamfunnet tar form. Utdanningseksplasjonen og arbeidsmarkedets struktur*. Oslo: Cappelens Akademisk Forlag.
- Søbye, E. (2001), «Maktutredningen: en gravsang for fornuften?» *Samtiden*, 4-2000:4-21.
- Tate, S. (2001), «Kap. 12: 'That is my star of David'. Skin, abjection and hybridity». I: Ahmed, S. og Stacey, J. (red.), *Thinking through the skin*. London, New York: Routledge

- Thagaard, T. (1998), *Systematikk og innlevelse. En innføring I kvalitativ metode*. Bergen-Sandviken: Fagbokforlaget
- Weiss, A. (1995), «Human Capital vs Signalling Explanations of Wages», *The Journal of Economic Perspectives*, 9(4):133-154.
- Winther Jørgensen, M. og Phillips, L (1999), «Kap. 4: Diskurspsykologi». I: *Diskursanalyse som teori og metode*. Fredriksberg: Roskilde Universitetsforlag Samfundslitteratur

Avisartikler

Aftenposten, morgen, 29.11.2005, «Mattelærer får kun vaskejobb».

VG, 05.07.2005, «Vil ha innvandrere som sjefer».

Institutt for samfunnsforskning

Rapport 2008:9

<i>Forfatter/Author</i> Julia Orupabo
<i>Tittel/Title</i> «På TV sa de at de trengte ingeniører...» Etniske minoriteter: klasseidentifikasjon og arbeidsposisjon
<i>Sammendrag</i> I denne rapporten undersøker jeg hvordan et utvalg av høyt utdannede personer med ikke-vestlig minoritetsbakgrunn opplever, omtaler og håndterer det å ikke ha en jobb i henhold til sitt formelle kompetansenivå. Metoden for datainnsamling er kvalitative intervjuer. Hvilke opplevelser har velutdannede etniske minoriteter av sine muligheter og begrensninger innenfor det norske arbeidsmarkedet? Og hvordan henger disse opplevelsene sammen med den symbolske maktrelasjonen mellom majoritet og minoritet? Er det en sammenheng mellom informantenes fremstillinger av seg selv som arbeidstakere og majoritetens definisjon og evaluering av norsk kompetanse og en "norsk middelklassekropp"? Et sentralt funn er at informantene har et ambivalent forhold til å være integrert i det norske arbeidsmarkedet. Informantene ønsker å få en jobb som står til sitt utdanningsnivå. Samtidig preges de av en usikkerhet når det gjelder deres fremtidige arbeidsliv; vil de forbli i en posisjon der de ikke får brukt sin formelle kompetanse, eller vil de oppnå mobilitet? For å skape kontroll og trygghet i eget arbeidsliv tar informantene i bruk ulike mestringsstrategier. Gjennom mestringsstrategiene opprettholder informantene sine mobilitetsambisjoner, og får bekreftet en middelklasseidentifikasjon. Innenfor alternative rom og situasjoner gir informantene sin kompetanse fra utlandet en verdi og oppnår en lokal anerkjennelse, selv om de ikke har tilgang til symbolsk anerkjennelse i det norske arbeidsmarkedet. Informantene <i>motsetter</i> seg dermed majoritetens perspektiver på den norske middelklassen. Samtidig tar informantene avstand fra sin utenlandske kompetanse, og tilegner seg en norsk utdanning for å anerkjennes som attraktive arbeidstakere. Når informantene begynner på en norsk utdanning for å oppnå mobilitet, <i>tilpasser</i> de seg majoritetens definisjoner av den norske middelklassen.
<i>Emneord</i> Etniske minoriteter, arbeidsmarkedet, integrasjon, klasseidentifikasjon, ambivalens, symbolsk anerkjennelse
<i>Summary</i> By using in-depth interviews this report investigates how ethnic minorities with higher education, working in low-skilled occupations experience their opportunities in the Norwegian labour market. To understand how the informants experience, express, and cope with their situation, the symbolic power relation between the ethnic majority and minority is taken into account. How does the majority's power to define Norwegian competence and a Norwegian "middleclass body" affect the informant's perceptions of themselves as employers? Findings show that the workers experience ambivalence. To cope with their own position in the labour market and the Norwegian society, they apply different strategies. It is argued that throughout these strategies, the minority both reproduce and resist the majority's definition of norwegianness.
<i>Index terms</i> Ethnic minority, labour market, integration, class identification, ambivalence, symbolic recognition