Innholdsfortegnelse

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

En kvalitativ studie av hvike faktorer som har betydning for høyt utdannede innvandreres opplevelse av inkludering på arbeidspllassen.

Mastergrad i Voksens læring
Høst 2014

Institutt for Rådgivning og Voksens Læring (IVR)
Universitet i Trondheim
NTNU
Armin Mayahiahmadi
Forord

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

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

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

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

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

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

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

1.1. Bakgrunn for valg av tema

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

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

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

Man hører og leser mye godt om de grunnleggende verdier i Norge, den velferdsstaten som i prinsipp er den mest moderne stat i verden når det gjelder individers rettigheter, likeverd, likestilling, like muligheter, mangfoldighet og inkludering. Inkludering er et tema som lenge har interessert meg. Etter at jeg selv hadde jobbet i en virksomhet i over 6 år og gjennom dette fikk kjennskap til temaet ble jeg interessert å finne ut hvordan arbeidsplassen kan bidra i inkluderingsprosessen mellom innvandrere og etniske nordmenn. Det var slik tema og problemstilling for denne oppgaven begynte å ta form. Inkluderende arbeidsliv er et viktig og aktuelt tema, som jeg opplevde som spennende å gå videre inn i. Språket blir sett som det fremste instrument for all menneskelig kommunikasjon og samspill. Det er i dag en felles erkjennelse i Norge at arbeidsplassen og god norskunnskap blant innvandrere gir forutsetting for å bli inkludert og for å kunne delta som fullverdig samfunnsmedlem.

Inkludering og tilhørighet på arbeidsplassen skal omfatte alle ansatte uansett bakgrunn og skal skje i felleskapet. Noe som da skaper nysgjerrighet hos meg er om ansatte med innvandrerbakgrunn opplever tilhørighet? Og hva er det som kan ha betydning for opplevelse av tilhørighet og inkludering på arbeidsplassen? Hvilke faktorer kan bidra til å skape opplevelse av inkludering, tilhørighet og trivsel i arbeidslivet for høyt utdannede ansatte med innvandrerbakgrunn? Gjennom denne oppgaven ønsker jeg å få økt kunnskap om dette. Hovedmålet er å utvikle kunnskap om inkludering av høyt utdannende innvandrere på arbeidsplassen og konkretisere elementer som kan fremme inkludering..
1.2. Problemstilling

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

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

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

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

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

2.1. Integrasjon


2.2. Inkludering

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


Inkludering betegner en prosess og et mål hvor deltagelse i felleskapet er bygd over forskjellene. Kjernen i begrepet inkludering er derfor å øke individets deltagelse og utbytte av å delta og reelt påvirke dette felleskapet. Et inkluderende arbeidsmiljø må derfor forstås slik at det stiller krav til deltakernes evne til å delta i og reelt påvirke dette felleskapet. Ett inkluderende arbeidsmiljø må derfor forstås slik at det stiller krav til deltakernes evne til å delta i og reelt påvirke dette felleskapet.

Arbeidsinkludering for akademikere skiller seg fra den generelle inkludering på flere punkter, men her er det først og fremst sosial inkludering og tilhørighet som er av interesse.

2.3. Sosiokulturell teori


2.4. Kjennetegn på en inkluderende arbeidsplass


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


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

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

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

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


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

3. METODE

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


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

3.1. Kvalitativ metode og fókningsdesigners

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


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

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

Noen sentrale kjennetegn ved en kvalitativ metode er at en studerer fenomener i deres naturlig setting. I denne setting er hensikten å prøve å forstå eller tolke fenomener ut i fra den mening folk gir dem (Ryen 2002, s. 18)
Intensjonen med min oppgave var nettopp å hente høyt utdannende ansattene sine egne fortellinger og beskrivelser av inkludering og tilhørighet på arbeidsplassen, for deretter å kunne fortolke opplevelsene rundt dette fenomenet. Metoden jeg har benyttet i kvalitativ studie er intervju. I arbeidet med å belyse problemstillingen har jeg foretatt sju kvalitative forskningsintervjuer.

3.2. Kvalitativt intervju


I føge Thagaard (2009) er intervjuet en god metode for å få innsikt i andre personers tanker, følelser, selvforståelse og refleksjoner. Dette var årsaken til at jeg selv valgte å utføre
kvalitativ forskningsintervjuer, med fokus på innvandreres erfaringer og refleksjoner rundt inkludering på arbeidsplassen.

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


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

3.3. Forforståelse

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

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

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

3.4. Hermenutisk tilnærming


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

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


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

3.5. Utvalg

Etter at prosjektet og studien ble godkjent av NSD, kontaktet jeg informantene for å få svar på om de vil delta i undersøkelsen. Denne studien har et strategisk utvalg. Det er blitt valgt informanter som har god kunnskap i forhold til å gi informasjon og de var da aktuelle i forhold til det som studien ønsker å få en dypere forståelse av. Utvalget i studien ble sammensatt slik at det skulle gi materiale om det som prosjektet ønsket å få en dypere forståelse av (Kvale & Brinkmann, 2009). At utvalgte kan ha potensiale til å belyse problemstillingen og ivareta den interne validiteten, har vært sentralt ved utvelgelsen. Kvalifikasjoner var i mitt tilfelle å få tak i høyt utdannede innvandrere som ville dele sine
erfaringer, kunnskap og meninger om en inkluderende arbeidsmiljø. Fordi studien foregikk innenfor rammen av en mastergradsutdanning ble utvalget begrenset til syv ansatte med innvandrerbakgrunn. I utgangspunktet skulle 8 informanter delta, men det siste intervjuet lot seg ikke gjennomføre. Utvalget består derfor av syv ansatte.

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

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


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


Under intervjuene brukte jeg intervjuguiden som en retningslinje og holdepunkt for samtalen. Jeg opplevde stor forskjell mellom det første og det siste intervjuet som jeg gjennomførte. Dette var sannsynligvis fordi jeg utviklet meg i rollen som intervjuer. Informantene jeg intervjuet var ulike, noe som førte til en del ulik svar. Jeg opplevde at noen pratet mye og gjerne ville formidle sine tanker og opplevelser, mens andre var litt stille og svarte kort og
presist på spørsmålene. Jeg opplevde at alle informantene var veldig interesseret i temaet vi snakket om og delte gledelig sine erfaringer og opplevelser innenfor temaet.


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

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

3.7. Etiske refleksjoner


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

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

3.8. Transkribsjon

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

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


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

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


Dermed har jeg til en viss grad fulgt stegene i den steg induktiv –deduktiv metoden. Dette er ikke en lineær prosess, og jeg har hoppet frem og tilbake i arbeidet med å analysere og kategorisere de data som er generert. Med en stegvis deduktiv –induktiv metode (SDI) blir det jobbet etappevis fra rådata til konsepter (og i noen tilfeller til teori). Dette er i seg selv en induktiv prosess der man stadig sjekker fra det teoretiske til det empiriske.
Det grunnleggende målet med denne metodemodellen er å bidra til utvikling av ny teori. Oppgavens teoretiske grunnlag presenteres i kapittel 2 og er utgangspunkt for den senere analysen. Det er ikke et mål i seg selv å teste disse teoriene i denne oppgaven.

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

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

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


Til sammen vil kodene utgjøre et kodesett, eller en kodestrukturert empiri, som er en representerasjon av empirien og som danner utgangspunktet for neste steg. Etter at intervjuene ble ferdig og ble transkribert, satt jeg med mange koder. Flere av kodene er innholdsmessig
overlappende, og alle deler av teksten er dekket av en eller flere koder. Jeg kodet etter Tjoras modell (Tjora, 2012), og gikk gjennom mine transkripsjoner med fokus på å kjenne igjen en begrep som går i intervjuene, og å tenke på hva er det vi forstå at respondetene snakker om her. Jeg kodet intervjuene og laget ca 30 koder. Dette ga meg godt utgangspunkt for å temasortere empirien i kategorier før selve analysearbeidet startet.


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

Den analystiske prosessen utfordrer forskeren både kreativt, intellektuelt, analytisk og utholdenhet. For å identifisere mønster og nærme meg mot utforming av konsepter, vil forskeren stille spørmål som: ”hvorfor er det slik”? (Gibbs, 2007). Hva handler dette om?
Og finnes noen teoretiske bidrag som allerede omtaler det eller som på annen måte er relevante? (Tjora, 2012).

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

4.1. Vurderinger av forskningens kvalitet


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

Kvale og Brinkmann (2010) drøfter begrepene reliabilitet, validitet og generaliserbarhet i forhold til det kvalitative forskningsintervjuet. I kvalitativ forskning kan det stilles spørsmål til om begrepene validitet og reliabilitet er egnet som målinstrument siden metoden bygger på ulike teorier om menneskers erfaring og fortolkninger. I følge Kvale og Brinkmann (ibid) finnes det ingen standardiserte teknikker for å vurdere validiteten og reliabiliteten i kvalitativ metode, slik som det gjør i kvantitativ metode. Validiteten betyr gyldighet og viser til hva
forskeren egentlig har funnet. I samfunnsvitenskapen sier Kvale og Brinkmann (ibid) at validitet vil si noe om en metode faktisk kan brukes til å undersøke det den er ment å undersøke. Videre viser de til syv stadier i en valideringsprosess: tematisering, planlegging, intervjuering, transkribering, analysering, validering og rapportering. De syv stadiene viser en oversikt av validitetsaspektet gjennom en hel undersøkelse. Vurdering av undersøkelsens reliabilitet kommer til å bli knyttet opp mot Kvale og Brinkmanns stadier der er aktuelt.


4.2. Analysens hovedresultat

4.2.1. Betydning av språk

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

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

En annen informant sa det slik:

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

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

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

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

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

"I denne bedriften, selv om de fleste kan snakke flytende engelsk, er det en stor fordel å kommunisere på det norske språket og forstå hva de etniske ansatte snakker om med sine kollegaer i dagligsamtaler. Det å vite akkurat hva kollegene snakker om og forklarer om..."
konkrete ting er veldig vanskelig. Derfor er det viktig å styrke språket mitt for å komme mer i kontakt med kollegaene mine”.


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

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

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

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

Sitaten tyder på at språkbeherskelse ble i stor grad også vurdert som nøkkelen til deltakelse og relasjonsbygging på arbeidsplassen. Dette indikerer at språk kan være en forutsetning for å
skaffe seg en god relasjon. Disse informantenes opplevelse av språkets betydning til å skaffe seg gode relasjoner, kan ses i sammenheng med det som teorien sier om at språk er det viktigste verktøyet for sosial deltagelse, kjenneskap til kulturen og riktig tolking av signaler og koder. Språk er grunnleggende for å kunne opparbeide et sosialt nettverk og ytre sine følelser. En informant sier det slik:

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

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

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

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

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

Språk kan også bidra til at ansatte med innvandrerbakgrunn kvalifiserer seg bedre og hever kompetansen sin. En informant uttryktet seg slik:
"(...)
det norske språket er veldig viktig fordi det støtter oss med å ikke bli diskriminert og tillater oss at vi kan bli mye bedre i vår rolle på arbeidsplassen. Jeg kan bevege mye bedre i min rolle og klatre i systemet... ".

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

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

En av informantene sa:

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

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

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

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

"'(...) jeg kan ikke si alt når man uttrykker det samme på norsk som man uttrykker på mitt morsmål. Når man snakker morsmålet sitt, kan man lettere formidle sine tanker og meninger enn når man snakker med en på et annet språk .... også da blir det derfor vanskelig å kommunisere med kollegene sine'"
En stor del av arbeidsdagen går med til å kommunisere, man får informasjon eller videreformidler budskap på et eller annet nivå. Språk bygger på kommunikasjon mellom mennesker. Å snakke samme språk vil kunne lette kommunikasjonen mellom personer slik at begge kan uttrykke seg akkurat slik de måtte ønske. Informanten sa at det å kommunisere på sitt morsmål er lettere enn å snakke på et annet språk. Med dette presiserer informanten at manglende språkferdigheter har stor innvirkning på relasjoner med kollegene sine. Kommunikasjon på et annet språk enn morsmålet mitt er enda vanskeligere. Informanten sa at man ikke kan formidle akkurat det man vil si eller snakke.

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

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

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

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

Sitat tyder på at informantene har forventninger i forhold til at kolleger hjelper dem med å være med i dialoger. De signaliserte at de ikke er i kontinuerlige dialoger og i samhandling med sine kolleger. Utsagnene reflekterte at de savner tette relasjoner som trer støttende til når de har behov til å lære seg språket. En forutsetning for dette synes å være at informantene opplever å være i dialog og samhandling med sine kolleger. Informanten formidler videre sine tanker om hvordan kommunikasjon kan bidra til språkidentitet og kulturforståelse. Informanten forteller at:
'Språktilegelse og kulturforståelse er ikke oppnåelige uten innsats fra nordmenn sin side. Vi kan ikke lære verken språket eller kulturen uten å kommunisere med nordmenn’.

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

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

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

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

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

4.2.2. Betydning av kultur

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

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

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

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


En informant forteller:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

’Når du kan språket, forstår du alt som de snakker om, men de som snakker om er helt utenfor interessen din. Da har du ingenting å si når du sitter rundt et bord og alle snakker om slalom, skitur, hyttetur og hva de opplevd der og hva har vi gjort der......, ingen av dem er interessant eller jeg har minne fra barndom som det kan være interesant for meg.’
"I hjemlandet hadde vi en hemogen arena i arbeidsmiljøet. Men her når norske arbeidskollegaer snakker om et tema, er temaet ikke helt kjent eller interessant for meg. Fordi vi ikke har vokst opp her i Norge og dette er ukjent tema og kultur for oss. Vi vet ikke hvordan vi skal viser våres interesser eller hvordan vi skal beygne å slå en prat med våres kollegaer".

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

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

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


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

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

I utsagnene ovenfor ser vi også at informanten uttrykker usikkerhet i forhold til både arbeidsrelasjoner og arbeidsoppgaver. Dette kan forståes som at kulturelle ulikheter skaper
usikkerhet i arbeidshverdagen og at dette over lang tid kan kan oppleves frustrerende for arbeidsinnvandrere.

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

4.2.3. Betydning av sosiale relasjoner


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

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

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

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

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

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

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

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

Respondentene følte seg gjentatt ganger utelett fra samtalene.

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

Dette sitat antyder at informanten fremdeles føler seg avvist og opplever å ikke være helt inkludert, og at norske arbeidskollegaer ikke ønsker kontakt. En informant peker også på at gjennom samhandling med mine norske arbeidskollegaer får jeg finne frem nyansene i
kunnskapen om hvordan mine norske arbeidskollegaer kan være og hva som blir forventet av meg i forskjellige interaksjoner med dem.

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


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

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

I utsagnet gir informanten uttrykk for at gode arbeidsrelasjoner i hjemlandet var viktig for at en skulle føle seg trygg i arbeidsmiljøet. Viktighet av tid, både på arbeidsplassen og etter jobb ble fremhevet som å ha innvirkning på deres opplevelse av trivsel og å være trygg, både på seg selv og opplevelsen av trygghet i miljøet de er en del av i arbeidshverdag.
Mange av informantene sa også at det sosiale miljøet på arbeidsplassen var svært viktig for deres motivasjon. De ga midlertid uttrykk for at de ikke trivdes godt nok på arbeidsplassen. Informantene fortalte at, det at de fleste arbeidskollegaene ikke har nære relasjoner med dem og det at de fortsatt etter mange år føler seg ikke helt inkludert, var faktorer som gjorde at de mister motivasjon for å være kreativ og gjøre en super jobb. De trakk også frem at deres engasjement for arbeid var redusert.

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

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

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

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

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


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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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


Innledning

1. Presentasjon av meg og min oppgave

Hei!

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

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


Har du noen spørsmål angående intervjuet?

2. Intervjuguide til informantene

2.1 Bakgrunns spørsmål:

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

2.2 Hoveddel:

1. I min undersøkelse lurer jeg på hvilke faktorer som har betydning for inkludering av høyt utdannede innvandrere på arbeidsplassen?
   - hva tenker du om det?
   - hva legger du i begrepet inkludering?
   - hva skal skje at man si det noen er inkludert?

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

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

4. Avslutning: Oppsumere hovedpunkte, er det noe mer som du ønsker å fortelle?
Vedlegg 2

Norsk samfunnsvitenskapelig datajeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES

Astrid Margrethe Solberg
Institutt for voksnes læring og rådgivningsvitenskap NTNU

7491 TRONDHEIM

Vid dato: 11.02.2014
Vid ref: 37393 / 3 / HFT
Dette skrev:
Dette ref:

TILBAKE MELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

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

37393
Behandlingsansvarlig
NTNU, ved institusjonens øverste leder

Legit ansvarlig
Astrid Margrethe Solberg

Student
Armin Mayahiahmadi

Ett at gjennomgang av opplysninger gjør i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon, finner vi at prosjektet ikke medfører meldeplicht eller kongensjonsplikt etter personopplysningslovens §§ 31 og 33.


Vedlagt følger vår begrunntelse for hvorfor prosjektet ikke er meldeplichtig.

Vennlig hilsen

Katrine Utaker Segadal

Hildur Thorarinsen

Kontaktperson: Hildur Thorarinsen tlf: 55 58 26 54
Vedlegg: Prosjektvurdering
Kopi: Armin Mayahiahmadi: arminm@stud.ntnu.no
Personvernområdet for forskning

Prosjektvurdering - Kommentar

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

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