

“... det har jo satt sin spor.”

En studie om erfaringers betydning for holdninger, og konsekvensene av disse i et arbeidsmiljø.

Henrik Øverland Foss



Masteroppgave i sosiologi
Institutt for sosiologi og samfunnsvitenskap

UNIVERSITETET I OSLO

12.09.07

Forord

Først og fremst vil jeg takke mine informanter for at de stilte opp, ga av sin tid og fortalte meg sine historier. Uten deres hjelp ville ikke dette prosjektet ha vært gjennomførbart.

Dernest vil jeg takke min hovedveileder Ragnhild Sollund for god hjelp underveis. Både som kilde til inspirasjon, kunnskap og støtte. Og en takk til biveileder Anne Krogstad for konstruktive innspill og spark bak da det begynte å knipe mot slutten.

Takk også til mine studiekamerater Sverre Lerum og Marius Østland for gjennomlesning og kommentarer i de siste dager, og til onkel Gerhard Øverland for hans tanker og refleksjoner underveis.

Takk for gode år og takk for meg.

Henrik Øverland Foss

September 2007

Sammendrag

Denne avhandling handler om holdninger og arbeidsmiljø. Datagrunnlaget er en kvalitativ studie hvor ti informanter har blitt intervjuet om deres holdninger til synlige minoriteter. Både deres holdninger og tanker om synlige minoriteter generelt, men spesielt i forhold til det å arbeide sammen ulike mennesker i et arbeidsmiljø.

Et sentralt mål for arbeidet er å forklare hvordan informantene har utviklet sine holdninger, altså hvorfor de mener det de mener. Her ser jeg spesielt på deres opplevelser og erfaringer fra oppvekstmiljøet og skoletiden. Blant annet i hvilken grad det kan være en sammenheng mellom deres erfaringer med synlige minoriteter i klassen og deres holdninger i dag. Et annet sentralt punkt i dette henseendet er informantenes erfaringer og opplevelser med omtale av synlige minoriteter i medier.

Metoden er altså kvalitativ, og til dels påvirket av en hermeneutisk forståelse av empirien. Jeg har gjennomført ti samtaleintervjuer med varighet på mellom cirka førtifem minutter og en og en halv time. Alle informantene tilhører majoritetsbefolkningen. Intervjuene ble gjennomført enten hjemme hos informantene, på kontoret på deres arbeidsplass eller på kafé.

Intervjuutskriftene er grunnlaget for analysen som er delt opp i tre kapitler: ordbruk, erfaringer med synlige minoriteter og arbeidsmiljø. I kapittelet om ordbruk ser jeg på hvilke ord informantene bruker når de omtaler synlige minoriteter og hva de legger i ord som blant annet ”utlending” og ”innvandrere”, samt hvilken normativ verdi som tillegges de ulike ordene. Kapittelet om erfaringer med synlige minoriteter tar for seg henholdsvis erfaringer fra skoleårene, erfaringer med synlige minoriteter i kunderelasjonen, erfaringer med synlige minoriteter i media, samt erfaringer mer generelt. Deretter er et kapittel viet til arbeidsmiljø og synlige minoriteter. Her ser jeg på hvordan informantene opplever å arbeide sammen med ulike mennesker, hvordan de forklarer sine kollegers holdninger, samt på ansettelsesprosessen da to av informantene er arbeidsgivere.

Opplegget er inspirert av grounded theory, i det at arbeidet er empirinært og eksplorerende. Videre benyttes teorier og tidligere arbeider hovedsakelig for å belyse og forklare mine funn, slik at det ikke er en enhetlig teori som skal testes. Det finnes likevel et teoretisk rammeverk rundt det hele, som er inspirert av James Colemans handlingsteori. Denne ser på

sammenhengene mellom mikro- og makronivåer i samfunnet. Jeg forsøker altså å beskrive hvilke, og hvordan, betingelser på makronivå kan bidra til å danne og forklare mine informanternes holdninger i dag.

Mine analyser viser hvordan informantenes holdninger, deres sympatier og antipatier, kan forklares med utgangspunkt i deres erfaringer og opplevelser. Holdninger kan springe ut av og forklares med ulike aspekter, men jeg har altså valgt å vektlegge deres erfaringer med synlige minoriteter.

Innhold

FORORD	3
SAMMENDRAG	4
INNHold	6
1. KAPITTEL 1 – BAKGRUNN OG OPPBYGGING	10
1.1 TEMA OG PROBLEMSTILLING	10
1.2 TIDLIGERE FORSKNING	12
1.3 LEGITIMITET	14
1.4 KAPITLENE	15
2. KAPITTEL 2 – TEORI	17
2.1 BEGREPER	17
2.1.1 <i>Majoritet</i>	17
2.1.2 <i>Synlig minoritet</i>	18
Annerledeshet	19
Innvandrer versus asylsøker	19
De andre	21
2.1.3 <i>Stereotypier</i>	22
2.2 TEORETISK RAMMEVERK/BAKTEPPE	22
2.3 KONTAKTHYPOTHESEN	25
2.4 ANDRES HOLDNINGER	28
2.5 REFLEKSJONER RUNDT MEDIAS ROLLE I MENINGSDANNELSESPROSSENE	29
2.6 STATISTISK DISKRIMINERING	31
3. KAPITTEL 3 – METODE	34

3.1	VALG AV METODE	34
3.1.1	<i>Intervjusamtalen</i>	34
3.2	INFORMANTER.....	39
3.2.1	<i>Informantene</i>	39
3.2.2	<i>Kioskene</i>	40
3.3	INTERVJUSTED	41
3.4	INTERVJUGUIDEN	42
3.4.1	<i>Oppbygging og hensikt</i>	42
3.4.2	<i>Erfaringer med intervjuguide</i>	43
3.5	ALTERNATIVE METODER FOR DATAPRODUKSJON	44
3.6	METODISK OM ANALYSEN	45
4.	KAPITTEL 4 – MERKELAPPER	47
4.1	MERKELAPPENE - DESKRIPTIVT.....	47
4.2	MERKELAPPENE – NORMATIVT	54
4.3	OPPSUMMERING	55
5.	KAPITTEL 5 – ERFARINGER MED SYNLIGE MINORITETER	56
5.1	ERFARINGER MED SYNLIGE MINORITETER I SKOLEN	56
5.2	ERFARINGER MED SYNLIGE MINORITETER OG KUNDER.....	64
5.3	ERFARINGER MED SYNLIGE MINORITETER I MASSEMEIDIENE.....	67
5.4	ERFARINGER MED SYNLIGE MINORITETER GENERELT	72
5.5	OPPSUMMERING	78
6.	KAPITTEL 6 – ARBEIDSMILJØ.....	80
6.1	GENERELT OM ARBEIDSMILJØ	80
6.1.1	<i>Kommunikasjon</i>	81

6.1.2	<i>Tillit og arbeidsinnsats</i>	82
6.2	ERFARINGER FRA EGET ARBEIDSMILJØ, OG SYNLIGE MINORITETER OG ALKOHOL.....	84
6.3	ARBEIDSSØKNADER.....	88
6.4	OM Å FORKLARE ANDRES MOTIVER.....	91
6.5	OPPSUMMERING	97
7.	KAPITTEL 7 – AVSLUTNING	98
7.1	KONKLUSJONER:	98
7.1.1	<i>Hva mener informantene om synlige minoriteter?</i>	98
7.1.2	<i>Hvorfor mener informantene det de gjør om synlige minoriteter?</i>	100
7.1.3	<i>Hva er konsekvensene av informantenes holdninger?</i>	102
7.2	VEIEN VIDERE:	106
	KILDELISTE	108
	VEDLEGG:	114
	INTERVJUGUIDE	114

*It is not individuals who have experience,
but subjects who are constituted through experience.*

(Scott 1992: 139)

1. Kapittel 1 – Bakgrunn og oppbygging

Norge er et flerkulturelt land. Det bor en rekke ulike mennesker med vidt forskjellig bakgrunn og livssyn i landet. Dette kan på mange måter sees som et gode – et fruktbart og fargerikt fellesskap er en typisk positiv betegnelse på dagens norske samfunn. Men ulikheter medfører også utfordringer, og kan resultere i problemer og konflikter. Dette er noe av bakteppet for denne avhandlingen.

Jeg ønsker å rette fokus mot hvilke holdninger og tanker som finnes blant majoritetsbefolkningen – eller såkalte etniske nordmenn – om dem jeg her har valgt å kalle synlige minoriteter – innvandrere, asylsøkere og andre som skiller seg fra majoritetsbefolkningen ved sitt utseende. Jeg vil komme tilbake til en nærmere definisjon og beskrivelse av disse to begrepene lenger ned.

1.1 Tema og problemstilling

Holdninger vil stå svært sentralt i dette arbeidet. Både hvilke holdninger som finnes, hvordan de har blitt til og konsekvensene av disse. For å undersøke dette, har jeg gjennomført 10 intervjuer med et utvalg informanter som alle jobber i kiosk. De er ansatt i forskjellige kiosker rundt om i Oslo, enten 7-eleven eller Deli de Luca. Vi snakket blant annet om hva de synes om, eller hvilke opplevelser de har med, å arbeide sammen med synlige minoriteter og hva de mener om innvandringssituasjonen i Norge i dag. Videre snakket vi en del om hvilke erfaringer de har med synlige minoriteter fra ulike arenaer og i ulike sammenhenger. Dette gjorde jeg som et inntak til å forstå noen sider ved meningsdannelsesprosesser. Det kan være ulike tilnærminger til å forstå hvordan slike prosesser fungerer, men jeg har altså valgt å fokusere på mine informanters erfaringer¹.

¹ Andre elementer av betydning kan være foreldres holdninger, klassebakgrunn, kulturell kapital i hjemmet, egen utdanning, nasjonal tilhørighet/stolthet, konfliktnivå i samfunnet med mer (jif for eksempel Wagner, van Dick og Zick 2001, se også Hello, Scheepers, Vermulst, Gerris 2004 om effekten av utdanning spesielt), eller religiøs tilknytning (Scheepers, Gijssbert, Hello 2002).

”[...] vi forstår ikke meningsdannelsesprosessen om vi ikke tar slike erfaringer [”de konkrete erfaringene folk gjør med innvandrere eller andre fremmede”] i betraktning, og gir dem en selvstendig plass i analysen” (Brox 1991: 126). Det er akkurat en slik selvstendig plass i analysen mine informanternes erfaringer får litt lenger ned. Blant ulike konsekvenser av informantenes holdninger har jeg valgt å rette hovedfokuset mot arbeidsplassene deres og arbeidsmiljøet, for å undersøke hvorvidt deres holdninger preger arbeidsmiljøet på en slik måte at det påvirker synlige minoriteters arbeidshverdag. Den kanskje viktigste grunnen til at jeg har valgt å intervju majoritetspersoner er at de, i de fleste tilfeller, innehar en betydelig definisjonsmakt. Jeg vil komme tilbake til maktaspektet lenger ned.

Majoritetspersoners holdninger er spesielt interessante på arbeidsplasser som domineres av unge mennesker, fordi det ventelig er her de grunnleggende verdiene for hvordan arbeidslivet skal og bør fungere legges. Deres holdninger på et tidlig tidspunkt i karrieren kan skape presedens for hvordan de vil forholde seg til slike ting senere. Her ligger begrunnelsen for hvorfor jeg har valgt å intervju personer som arbeider i kiosker. Ansatte i kiosker er vanligvis unge, samt at det ofte arbeider majoritetspersoner og synlige minoriteter side om side. En fyldigere begrunnelse for dette valget gir jeg i metodekapittelet.

La meg forsøke å spisse mine tanker og undringer til noen konkrete problemstillinger. Dette blir på flere måter forenklinger av det jeg ønsker å undersøke og det er dermed en fare for at jeg utelater momenter som kan være viktige. Samtidig er det fruktbart med en slik presisering, fordi slike problemstillinger kan fungere som røde tråder som både leseren og forfatteren kan ha i bakhodet underveis. Problemstillingene kan ordnes i tre hovedtema og jeg har følgende sentrale spørsmål:

- Hva mener majoritetspersoner om synlige minoriteter? Hvilke holdninger har informantene om synlige minoriteter generelt og sett fra et kollegialt ståsted?
- Hvorfor mener informantene det de mener? Hvordan kan dagens holdninger forklares? Hvilken rolle spiller deres erfaringer for meningsdannelsesprosessene? Hvilke erfaringer har informantene med synlige minoriteter?

- I hvilken grad preger informantene de arbeidsmiljøene som de er en del av? Hvilke konsekvenser har deres holdninger for synlige minoriteter i arbeidsmiljøet?

1.2 Tidligere forskning

Det finnes flere kvalitative arbeider som omhandler synlige minoriteters situasjon i arbeidslivet i Norge i dag. Disse handler blant annet om synlige minoriteters opplevelse av diskriminering og forskjellsbehandling innen arbeidslivet (IMDI 2005, Rogstad 1998, Rogstad 2004, Sollund 2004). Eller om bedriftslederes valg ved for eksempel ansettelse og forfremmelser (Rogstad 1998, Rogstad og Orupabo 2007, Østreng 2007) med manglende karrieremuligheter og overkvalifisering som resultat. Andre kvalitative studier er bidrag innen den populære ledelseslitteraturen der flerkulturalitet i bedrifter og organisasjoner vises fra et styringsperspektiv (Aakervik 2005, Aakervik og Lam 2005, Brandi, Hildebrandt, Nordhaug og Nordhaug 2004). På feltet for studier av synlige minoriteter og arbeidsmiljø foreligger det, etter mitt syn, en mangel ved det som angår majoritetspersoners holdninger på et kollegialt nivå. Altså, hva etnisk norske arbeidstakere mener om det å arbeide sammen med mennesker som er ulike dem selv, og hvilke konsekvenser dette kan ha for arbeidsmiljøet.

Et annet hovedmoment i denne avhandlingen dreier seg om meningsdannelsesprosesser. Sammenhengen mellom holdninger og blant annet identitet er tydelig, og dette er områder det finnes nærmest uendelig mengder forskning og vitenskapelige arbeider om. Én inspirasjonskilde griper tilbake til det pragmatiske miljøet rundt forrige århundreskifte, spesielt representert ved Mead (1992). Han beskriver hvordan vi utvikler selv og sinn gjennom imitasjon, lek, spill og erfaringer, og hvordan utviklingen av det selvrefleksive selvet ikke er mulig utenom en sosial sammenheng. "No individual has a mind which operates simply in itself, in isolation from the social life-process in which it has arisen or out of which it has emerged, and in which the pattern of organized social behavior has consequently been basically impressed upon it" (Mead 1992, 222).

En annen viktig inspirasjonskilde er Scott (1992) og hennes forståelse av erfaringer og viktigheten av å problematisere disse. Vi må se hvordan erfaringer konstrueres, ikke ta dem som sanne vitnesbyrd. Brox (1991) ser på hvordan erfaringer med andre grupper av mennesker spiller inn på blant annet utvikling og anvendelse av stereotypier. Videre viser

Brox hvordan man bruker innvandringspolitiske meninger og ytringer til presenterer seg selv som et moralsk menneske. Her ligger Brox tett opp til Goffmans (1992) rollespillteorier og teorien om representasjon av seg selv i dagliglivet.

En siste inspirasjonskilde som er verdt å nevne her, er hermeneutisk tradisjon. Den griper tilbake til Webers (.....) metodelære og hans begrep om *verstehen*. ”*Verstehen* consists, not in placing oneself ‘inside’ the subjective experience of a text’s author, but in understanding literary art through grasping, to use Wittgenstein’s term, the ‘form of life’ which gives it meaning.” (Giddens 1977: 56)

”I sin allmenne metodelære argumenterer han [Weber] for ‘Verstehen’ som metode. Sosiologien må ta utgangspunkt i ‘den subjektive handlingsmening’. Handlingene er uttrykk for subjektive motiver og mening, og den subjektive mening henger også sammen med den kulturelle og sosiale sammenhengen aktørene står innenfor.” (Guneriusen 1996: 104)

På den ene siden må et uttrykk (litteratur, handling, utsagn, eller lignende) ses i forhold til den uttrykkendes ”form of life”, og på den andre siden må uttrykket sees i sammenheng med ”den subjektive handlingsmening” – hva er individets grunn eller mening med det som uttrykkes? Disse to sidene ved *verstehen* forsøker jeg å fange gjennom å undersøke under hvilke omstendigheter informantene har vokst opp og utviklet seg, og hva informantene legger i sine ordvalg.

Habermas fremsetter i *Teorien om den kommunikative handling* (Guneriusen 1996: 131) to begrensninger for hermeneutikken. En *ytre* begrensning som sier at hermeneutikken ikke fullt ut kan forklare samfunnet i stort – som kan sees som et objektivt system av mekanismer og prosesser som koordinerer og regulerer individenes handlinger, uten å være direkte opprettholdt av bevisste intensjoner hos aktørene. Den andre begrensningen, som er av større betydning her, er den *indre*, som sier at ikke all individuell handling er subjektivt meningsfull. Det problematiske ligger i at jeg forsøker å finne meningene bak det informantene sier og gjør, men det kan hende at deres handlinger og ytringer er meningsløse.

Hermeneutiske filosofer og samfunnsvitere, som Gadamer, Wittgenstein, Dilthey, Giddens, mener at vitenskapens mål handler om å *forstå* mennesker og deres atferd. Forståelse handler om fortolkning, og det å sette seg inn i den andres sted – å se det hele fra den andres perspektiv. Men det er ikke mulig å gjøre dette fullt og helt, på samme måte som man heller aldri fullt ut kan forstå nøyaktig hva en forfatter tenkte da hun skrev sin bok. Deres tanker er

situerte og begrensede. Det som likevel er mulig, er å forstå de rammene som handlingen eller tanken er situert innenfor. Hermeneutisk forskning handler delvis om å forstå rammebetingelsene for avgjørelsene.

Gadamer mener, i likhet med Wittgenstein (Giddens 1977), at språk ikke først og fremst er et system av symboler og representasjoner som på en eller annen måte "står for" visse objektive størrelser, men snarere er et uttrykk for det å være i verden som menneske. Og selv sier Giddens følgende: "Hermeneutics, I wish to claim, does not find its central range of problems in the understanding of written texts as such, but in the mediation of frames of meaning in general." (Giddens 1977: 64). Dette peker mot det som omtales som den hermeneutiske sirkelen – at det er en sammenheng mellom ulike uttrykk og den helheten uttrykkene er en del av. "We recall the hermeneutical rule that we must understand the whole in terms of the detail and the detail in terms of the whole." (Gadamer 2006: 291)

1.3 Legitimitet

Kan en beskrivelse av ti menneskers tanker ha noen betydning for et større samfunnsbilde? Om jeg svarer med Barnes' beskrivelse av interaksjonismen (1995) så er det tydelig at det som finnes av verdier, atferd og interaksjonsmønstre på individnivå henger sammen med noe større. Sammenhengen bygger på at de personene jeg har snakket med ikke "henger i løse luften" frikoplet fra verden omkring dem, men snarere er en del av det samfunnet de lever i. Kunnskap om små forhold kan fortelle noe om samfunnet ellers, fordi enhver unik interaksjonssituasjon befinner seg innenfor en større historisk-kulturell sammenheng. "... the social content of a situated system faithfully expresses in miniature the structure of the broader social organization in which it is located..." (Goffman 1961: 99). Hvorvidt det sosiale innholdet "trofast" uttrykker i miniatyr det større kan diskuteres. Jeg mener ikke at det er et en-til-en forhold mellom det jeg beskriver her og samfunnet for øvrig. Men at mine funn i det minste uttrykker noen trekk som man kan finne igjen andre steder er det grunn til å anta. Dette er en argumentasjon som sammenfaller med det jeg skrev om den hermeneutiske sirkelen over.

Med støtte hos Barnes og Goffman hevder jeg at de funn som blir presentert her er av samfunnsmessig betydning, siden de kan fungere som indikatorer på hva andre mennesker i liknende situasjoner som mine informanter vil kunne mene om liknende problemstillinger.

Funnene vil kunne si noe om mulige konsekvenser av liknende holdninger i andre sammenhenger, og de kan fortelle noe om hvordan mennesker utvikler sine holdninger og verdier, og hvilken rolle erfaringer spiller i slike meningsdannelsesprosesser.

1.4 Kapitlene

Den oppstykinga som er gjort i denne avhandlingen i forskjellige kapitler – tidligere forskning, begrepsavklaring, metode, ulike analysekapitler osv. – er på mange måter kunstig. De forskjellige delene er uløselig bundet sammen. Analysen er på ingen måte uavhengig av teorien, og det kan heller ikke settes et klart skille mellom hva som er metode og hva som er analyse. Wadel (1991) beskriver hvordan han opplever den kvalitative metode som en runddans mellom teori, metode og data. ”Kvalitativt orienterte forskere er villig til å *endre* både teori/hypotese, metode og hva som kan være data i løpet av selve studieperioden” (Wadel 1991: 129). Men la meg nå presentere gangen i det hele.

I neste kapittel skal jeg presentere de teoretiske bidragene som inngår i avhandlingen, samt en forklaring eller en begrunnelse for hvorfor de anvendes. Jeg vil forklare hovedmomentene i de ulike teoriene, slik at når de anvendes senere i avhandlingen, vil det ikke bli behov for å gå de lange sideveiene fra den empirisk forankrede analysen. Her vil jeg også beskrive de mest sentrale begrepene som blir benyttet – jeg vil forklare hva jeg legger i de ulike begrepene, samt hvorfor jeg har valgt å bruke dem.

Deretter følger et kapittel om metode. Der vil jeg redegjøre for hvordan data har blitt produsert, og hvorfor jeg har gjort det på akkurat den måten. Jeg vil beskrive mine møter med informantene og praktiske og etiske utfordringer som jeg støtte på underveis.

Så følger analysedelen av avhandlingen. Denne er delt opp i tre kapitler som tar for seg henholdsvis merkelapper, erfaringer med synlige minoriteter og arbeidsmiljø. I kapittelet om merkelapper vil jeg se på hvilke ord informantene bruker når de snakker om synlige minoriteter, og hva de legger i de ulike begrepene – både deskriptivt og normativt. Kapittelet om erfaringer med synlige minoriteter er delt opp i fire ulike områder: erfaringer fra skoleårene, erfaringer med kunder i kioskene, synlige minoriteter i media, samt en del som tar for seg informantenes erfaringer på et mer generelt plan. Det siste analysekapittelet tar for seg arbeidsmiljø og informantenes arbeidsplasser. Her begynner jeg med noen generelle

betraktninger som informantene har om godt arbeidsmiljø, etterfulgt av deres erfaringer fra ulike arbeidsmiljø og sosiale aspekter ved disse, og erfaringer med synlige minoriteter som en del av arbeidsmiljøene. Deretter skriver jeg, med utgangspunkt i to av mine informanter som er arbeidsgivere, en del om arbeidssøknader og ansettelsesfasen. Dette blir fulgt av en del hvor informantene får forsøke å forklare andres holdninger til synlige minoriteter.

Det siste kapittelet blir naturligvis en avslutning på det hele, hvor jeg skal forsøke å samle alle trådene og temaene. Her vil jeg gå igjennom noen hovedfunn, forsøke å trekke noen konklusjoner samt at jeg vil antyde veien videre.

2. Kapittel 2 – Teori

Jeg vil nå først redegjøre for de viktigste begrepene som benyttes i denne avhandling, deretter trekke opp et større teoretisk rammeverk eller bakteppe, før jeg avslutter dette kapittelet med å forklare de teoretiske tilnærmingene jeg har brukt for å belyse og forklare empirien.

2.1 Begreper

2.1.1 Majoritet

Dette arbeidet vil basere seg på majoritetsmenneskers oppfatning av synlige minoriteter. Majoritetspersoner er, enklest sagt, det som kalles ”etniske nordmenn”. Det er mennesker hvis foreldre er født i Norge og som er en del av (et produkt av) den ”norske kulturen”², og er ofte forholdsvis lyse i huden.

Det å være en majoritet innebærer ikke bare at det er den delen av befolkningen som er i flertall, men viktigere er det at det er knyttet et maktspekt til det å utgjøre en majoritet. Majoritetsmedlemmene utformer i større grad dagsorden på de ulike arenaene i samfunnslivet, det være seg i arbeidslivet, i mediene eller i offentligheten for øvrig. De som er ”inne” har i de fleste tilfeller mulighet – uformalisert myndighet – til å bestemme premissene for ”de utenforståendes” anledning til å delta og til å inngå i fellesskapet. Majoriteten innehar en betydelig definisjonsmakt. Becker (1973) skriver om hvem som hadde makt til å bestemme hvordan ting skulle være i datidens USA:

In the same way, it is true in many respects that men make the rules for women in our society (though in America this is changing rapidly). Negroes find themselves subject to rules made for them by whites. The foreign-born and those otherwise ethnically peculiar often have their rules made for them by the Protestant Angle-Saxon minority. The middle class makes the rules

² Hermetegnene betyr at det ikke er ensbetydende hva som inngår i dette begrepet. En avklaring av ”den norske kulturen” faller utenfor denne oppgavens område, så jeg lar det være opp til leseren å legge det hun selv føler er riktig i begrepet.

*the lower class must obey – in the schools, the courts, and elsewhere.
(Becker 1973: 17)*

En slik ordning av samfunnet hviler på et underliggende premiss, som er gyldig også i vårt tilfelle, fordi:

Those groups whose social position gives them weapons and power are best able to enforce their rules. Distinctions of age, sex, ethnicity, and class are all related to differences in power, which accounts for differences in the degree to which groups so distinguished can make rules for others. (Becker 1973: 18)

Med mindre majoritetsmenneskene er i klart mindretall på en bestemt arena, er de i de fleste tilfeller i stand til, bevisst eller ubevisst, å utforme dagsordenen og til å påvirke ”hvordan vi gjør det her”.

Blant mine informanter finnes det også en svenske (etnisk svensk). Jeg anser det å være etnisk svensk i denne sammenhengen for å være relativt likestilt med å være etnisk norsk. Jeg behandler altså en utlending som kun bor i Norge midlertidig, som en del av majoritetsbefolkningen. Grunnen til dette er for det første at man som svensk ikke er synlig ulik majoritetsbefolkningen, for det andre at man kan bli en del av majoritetsbefolkning gjennom å delta på de samme sosiale arenaene som den norske befolkningen for øvrig. I tillegg kan det å være svensk i Norge utgjøre et slags krydder i datagrunnlaget, fordi man er en som kommer utenfra med litt nye øyne, samtidig som man er *inne*.

2.1.2 Synlig minoritet

Jeg skriver om en person at vedkommende *er* en synlig minoritet, ikke at hun har synlig minoritetsbakgrunn. Noen ville kanskje valgt å skrive det motsatt, men grunnen til dette valget er at det ikke er vedkommendes bakgrunn – nasjonalitet, religion, oppvekst osv – som er det avgjørende, det er personens *utseende* som danner grunnlag for en eventuell forventning om bakgrunn og andre egenskaper, som er dette arbeidets fokus. Det er klart at etnisitet, religion, nasjonalitet med mer også er utgangspunkt for forventninger og stereotypier, men det er altså sekundært i denne sammenhengen. Denne synlige annerledesheten er et trekk ved personen som vedkommende ikke kan befri seg fra, altså *er* hun en synlig minoritet.

Annerledeshet

Synlige minoriteter er ulike majoritetsbefolkningen gjennom det at de ser forskjellige ut, derav betegnelse *synlige* minoriteter. Det er mennesker som skiller seg ut på grunn av ytre kjennetegn, primært ved at de har mørkere hudfarge, men det kan også dreie seg om klær, symboler og andre kjennetegn. Rogstad (2000: 26) påpeker at et slikt begrep også kan favne eksempelvis rullestolbrukere og andre fysisk handikappede, men disse faller ikke under betegnelsen synlige minoriteter slik jeg bruker den. Et annet aspekt er at jeg har en forventning om at mine informanter knytter visse fordommer og konnotasjoner til synlige minoriteter. Nettopp fordi de ser annerledes ut, så forventer man kanskje at disse menneskene skal ha visse egenskaper og atferdsmåter. ”Grunnen til at jeg har valgt å legge vekt på synlighet og ikke etnisitet, er for å betone at ytre kjennetegn fungerer som markør for usynlige egenskaper som kultur, identitet, kunnskaper og etnisitet” (Rogstad 2000: 28). Synlige minoriteter trenger ikke nødvendigvis å oppføre seg spesielt ulikt majoritetsbefolkningen, men det er forventningene om at en person er ulik på bakgrunn av utseende som vil være det sentrale her.

”Mennesker med meget forskjellig bakgrunn, kompetanse og erfaring kategoriseres ofte som like i kraft av sin ulikhet med ’nordmenn’. Både ’nordmenn’ og ’innvandrere’ homogeniseres dermed ved hjelp av likhetens diskursive praksiser.” (Gullestad 2002: 116)

På den ene siden er jeg enig at dikotomiseringen ”nordmenn” og ”innvandrere” medfører en slags homogenisering av de to gruppenes befolkning, men samtidig hevder jeg, som vi skal se i avsnittet om kontakthypotesen, at gruppen ”nordmenn” ikke oppfattes som homogen av ”nordmennene” selv. Dette henger sammen med evnen til å se variasjoner blant dem som er likest en selv, mens slike variasjoner og personlighetsulikheter blir vanskeligere å oppfatte ved mennesker som er mer ulike en selv. Men at *de andre* søkes å homogeniseres ved en slik omtale, er jeg enig i. Dette kan følge av et ønske om å forenkle verden og menneskene rundt seg på rent trivielt grunnlag – det blir enklere å forholde seg til, eller det kan være et mer eller mindre eksplisitt ønske om å degradere *de andre* diskursivt, slik politifolk gjør når de omtaler etniske minoriteter som ”pakkiser” og ”sotrør” (Sollund 2007).

Innvandrere versus asylsøker

Det finnes mange ulike grunner til at mennesker velger å flytte til Norge. Folk kan ønske å flytte sammen med sin familie, enten det dreier seg om ektefeller eller barn og foreldre;

såkalt familiegjennforening, det kan være mennesker som søker arbeid eller utdanning, mennesker som flykter fra krig og nød, eller de kan være politisk forfulgt.³ Om det ikke finnes like mange ulike grunner til å flytte til landet som det kommer mennesker, så er vel ikke sannheten langt unna. Likevel synes det som om slike distinksjoner forsvinner i hverdagsterminologien. Det kan skyldes at majoritetsbefolkningen ikke ser behovet for å skille eller at de ikke er i stand til å skille – de ser ikke forskjellen. Det er vanlig å kategorisere mennesker (Brox 1991), men problemet oppstår når kategoriseringen er knyttet til en maktrelasjon der den ene part kategoriserer den andre. Spesielt problematisk blir det når kategoriseringen blir degraderende (Sollund 2007). Gullestad (2006: 44-45) beskriver innholdet i begrepet innvandrere (immigrant):

“The term is thus racially coded and covers people who have moved permanently to Norway – refugees, asylum seekers who have been granted asylum, people moving back and forth between the continents – as well as the children and grandchildren of people in these categories. At the present conjuncture, language proficiency (including speaking with a foreign accent), religious adherence, family name and appearance are in many situations regarded as more important for national belonging than citizenship and membership of the political nation.”

Til tross for at det er et klart skille mellom ulike grupper av innflyttere, vil de langt på vei, om enn med urett, bli behandlet som i utgangspunktet én gruppe i dette arbeidet. Der jeg skiller mellom ulike grupper og kategorier av innflyttere og deres barn, er der informantene selv skiller. Informantenes begrepsapparat og tanker vil altså være grunnlaget for de ulike betegnelse, mens jeg som et utgangspunkt benytter samlebetegnelsen synlig minoritet.

Om ikke informantene mine gjør et poeng ut av det, vil jeg også regne personer som er adoptert som synlige minoriteter så lenge de skiller seg fra majoritetsbefolkningen ved utseende. Dette virker kanskje i overkant strengt, men det er en logisk konsekvens av at distinksjonene først og fremst følger utseende og ikke kultur, etnisitet, språk, fødeland eller liknende. Jeg er helt klar over forskjellene, men ønsker i minst mulig grad å påvirke informantenes kategoriseringer og distinksjoner.

³ Statistisk sentralbyrå (www.ssb.no) har en presis oversikt over hvor mange som kommer til landet årlig, av hvilke grunner og utviklingen over tid.

De andre

Begrepsparet *oss* og *de andre* vil bli benyttet når det refereres til informantenes forståelse av annerledeshet og der det er en tendens til å dikotomisere verden etter et slikt skille. Det kan være vanskelig å benytte disse termene, siden det aldri vil være helt klart hva som ligger i dem. I én sammenheng vil kanskje *de andre* være alle som ikke opprinnelig er fra samme nabolag, i andre sammenhenger kan det dreie seg om alle som ikke er fra Vesten, eller atter andre ganger kan det være muslimer i Norge som er *de andre*.

I og med begrepsparets iboende flertydighet vil jeg ikke prøve å gi en endelig definisjon av det, men heller la det stå åpent til ulik anvendelse i samråd med informantenes definisjoner og forståelser. Dermed vil begrepene *vi* og *de andre* bli satt i kursiv i teksten for å understreke at jeg mener *oss* eller *dem* som abstrakte grupperinger.

Et aspekt som kan være problematisk er, i følge Gressgård, å forstå og beskrive *de andre* ut fra våre termer og standarder. Dette mener hun er en form for etnosentrisk totalitarisme. *De andres* annerledeshet, eller særegenhet, beskrives fra majoritetens sted, slik at deres egne premisser ihjelties, og vurderingen baseres på en ”nivåglipp”. Denne problematikken utvikler hun delvis ved å bygge på Lyotard (bl.a. *The Differend. Phrases in Dispute* (1988)):

”I tilknytningen til den multikulturalistiske problematikken ser vi at det å legge ’våre’ standarder/idealer til grunn for bedømmelsen av de Andres praksiser, ikke bare dreier seg om en komparativ nivåglipp, men også en ignorering av heterogeniteten som tilsier at de Andre bringes til taushet.”
(Gressgård 2005: 135)

Problemet er altså ikke at *de andre* ihjelties eller ikke innrømmes en annerledeshet og en særegenhet. Men det som blir galt er når *vi* forsøker å forklare og definere *de andre* med utgangspunkt i *våre* kriterier. *Deres* standarder og idealer ihjelties – de forsvinner, og med det også muligheten til å anerkjenne *de andre* som dem de virkelig er. Dette vil bli utdypet senere når jeg skriver om kontakthypotesen.

For flere av informantene kan det synes som om begrepsparet *oss* – *de andre* benyttes som ”en universell måte å konseptualisere verden på” (Tvedt 1996: 3), eller i det minste som en universell måte å konseptualisere ulike mennesker i deres omgivelser på. *Vi* blir sjeldent problematisert, mens informantene synes å ha ganske klare oppfatninger om hvem *de andre* er.

Det skal forøvrig nevnes at begreper som ”nordmann”, ”utlending”, ”innvandrere” og lignende er satt i anførselstegn. Det er fordi dette er uklare begreper og betydningen av disse vil i noen grad variere gjennom avhandlingen, spesielt som en følge av at informantene legger ulike betydninger i de ulike ordene.

2.1.3 Stereotypier

En stereotyp beskrivelse av mennesker handler om å fremheve noen trekk framfor andre, å underkommunisere variasjoner og individuelle trekk og å tiltro individene i én og samme gruppe tilsvarende egenskaper. Alle stereotypifiserer og kategoriserer andre mennesker til enhver tid. Vi tar tak i det lille vi vet om en person og forsøker å danne oss et bilde av hvordan denne personen kan være, basert på stereotypier. Slik fungerer stereotypier som et slags kart (Brox 1991) som vi benytter for å orientere oss i en uoversiktlig sosial verden.

”Stereotyper är begrepp eller kategorier som andra människor placeras in i. En kategori är stereotypisk då medlemmar i en kultur eller subkultur okritiskt tror att ett speciellt begrepp i allmän mening kan karaktärisera medlemmar i en grupp. [...] Stereotyper osynliggör individuella skillnader inom en grupp på ett ytterst effektivt sätt.” (Augustsson 1996: 23).

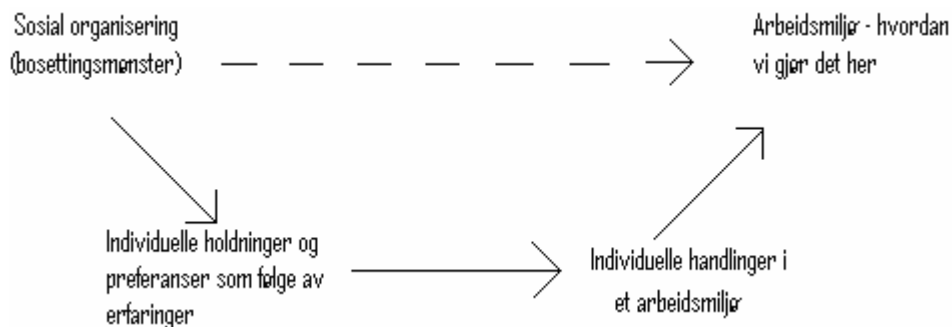
Individuelle særegenheter neglisjeres og individet plasseres i en predefinert bås. Stereotypier blir først problematiske når andre blir behandlet på bakgrunn av stereotype forestillinger om dem, og dersom denne behandling fortsetter etter at de har fremvist sin individualitet og sine personlige egenskaper. ”Det kritiske spørsmålet er om våre stereotypier overlever samhandlingsprosessen: forsterkes eller avkreftes våre foreløpige antakelser om den andre?” (Brox 1991: 123).

2.2 Teoretisk rammeverk/bakteppe

Det vil være sentralt å se hvordan mine informanternes holdninger henger sammen med deres erfaringer, og samtidig peke på hvordan disse erfaringene er situert i en større samfunnsmessig kontekst. Jeg vil vise hvordan noe så, i utgangspunktet, individuelt som holdninger kan henge sammen med de sosiale strukturer. ”The principal task of the social sciences lies in the explanation of social phenomena, not the behavior of single individuals.” (Coleman (*Foundations of Social Theory*) sitert i Rogstad 2000: 51). Coleman (1992)

utviklet den såkalte badekarmodellen som del av en ny teori om sammenhengene mellom sosiale fenomener. Problemet hadde tidligere vært at man fant kvantitative sammenhenger, men at mekanismene i slike sammenhenger gjenstod som svarte bokser. For å forklare hvordan to samfunnsfenomener kan henge sammen (mest brukte eksempel er Webers protestantiske etikk og kapitalistiske ånd), er man nødt til å ta analysen ned et nivå og undersøke aktørers handlingsgrunner. Coleman understreker altså nødvendigheten av å kople makro- og mikronivåene, som han gjør gjennom å undersøke hva ved makroforholdene som påvirker individenes holdninger, og derigjennom handlinger, og å undersøke hvilke resultater på makronivå individenes handlinger gir.

I dette arbeidet vil jeg sette opp modellen som følger: Sosial organisering (bosettingsmønster) [makro] → Individuelle holdninger og preferanser (som følger av blant annet erfaringer) [mikro] → Individuelle handlinger (i et arbeidsmiljø) [mikro] → Arbeidsmiljø ("hvordan vi gjør det her") [makro]. Skjematisk oppstilt ser det slik ut:



Med bosettingsmønster mener jeg hvorvidt et nabolag er etnisk heterogent eller homogent. Dette danner naturlig nok grunnlaget for i hvilken grad skolene i området er etnisk heterogene eller homogene, som igjen påvirker sannsynlighetene for at informantene møter og får erfaringer med mennesker som er ulike en selv. Videre vil det være interessant å se i hvilken grad holdninger overføres til konkrete handlinger – handlinger i jobbsammenheng som kan bidra til å utforme et arbeidsmiljø. Et arbeidsmiljø og normer om ”hvordan vi gjør det her” preges av flere ting, men er i bunn og grunn et resultat av de som jobber og har jobbet der sine holdninger og handlinger. Her er det nødvendig å presisere at et arbeidsmiljø ikke er det samme som summen av alle arbeidstakerne – det er noe mer, noe som skapes i fellesskap i møte med hverandre og med omverden.

Jeg har også påført en stiplet linje mellom de to makrofenomenene i modellen over. Den indikerer at her kan man finne en sammenheng, eksempelvis ved en statistisk undersøkelse,

men forklaringen må søkes ”under overflaten”. Med at man kan finne en slik sammenheng, mener jeg at et arbeidsmiljø preget av arbeidstakere fra viss type oppvekstmiljø, vil kunne være annerledes enn et arbeidsmiljø preget av ansatte fra andre oppvekstmiljø. Men det jeg ønsker å undersøke her er de tre heltrukne linjene. Jeg vil undersøke om grad av kontakt med synlige minoriteter, gjennom erfaringer, kan ha påvirket mine informanters holdninger til synlige minoriteter i dag. Videre, hvorvidt ulike holdninger og preferanser omsettes til handlinger og prioriteringer som igjen kan påvirke et arbeidsmiljø.

For å forsøke å beskrive disse mekanismene litt nærmere, benytter jeg Berger og Luckmanns forståelser i *Den samfunnsskapte virkelighet* (2000). Her skriver Pål Veiden i innledningen om de tre prosessene som analyseres i boka: ”Samfunnet er et menneskelig produkt. Samfunnet er en objektiv virkelighet. Mennesket er et sosialt produkt.’ Begrepene som hører til disse tre faktumene er eksternalisering, objektivisering og internalisering.” (9) Om vi følger den første pilen i modellen, kan dette for det første forklares med erfaringer som individene gjør, i dette tilfellet i løpet av skoleårene med synlige minoriteter, og egne refleksjoner rundt disse erfaringene. Og, for det andre, som *internalisering* av normer/sosialisering inn i den rådende kulturen. Den siste pilen handler om *eksternalisering* – arbeidstakernes holdninger og fordommer bringes med inn i arbeidsmiljøet og nærmest overføres fra individene til arbeidsmiljøet. Holdningene, tankene og de ”størkede erfaringene” avkorporeres⁴, og går opp i arbeidsmiljøets ideologi. Arbeidsmiljøets ideologi *objektiveres* og forblir en *objektivert* virkelighetsforståelse som nye arbeidstakere *internaliseres* inn i, samtidig som også disse nye ansattes identitet og holdninger *eksternaliseres* inn i arbeidsmiljøets objektiverte ideologi.

Berger og Luckmanns internaliseringsmoment ville blitt mest relevant der hvor nye arbeidstakere *internaliseres* inn i et bestående arbeidsmiljø. Slik denne oppgaven er utformet vil det være feil å anse den første pilen i Colemans modell som *internalisering*. Som nevnt fokuserer jeg heller på erfaringer ved denne sammenhengen.

Forholdet mellom individenes erfaringer og arbeidsmiljøet kan forklares med *akkumulert atferd*:

⁴ Avkorporeres som en motsetning til inkorporeres; ideene frikoples fra kroppene, de blir ukroppsliggjorte.

Heller ikke, sier Bandura [Social learning theory – 1977: 9-10], kan individene ses på som årsaker (til handling) uavhengig av deres atferd. Det er nemlig delvis gjennom sin atferd folk produserer de situasjonsbetingelser som i sin tur påvirker ny atferd. Akkumulert atferd, eller det vi vanligvis kaller erfaring, slår i neste omgang tilbake på individet og blir i høy grad med å bestemme hva personen blir og kan (noe som igjen påvirker senere atferd og situasjonsdeterminanter). (Bø 1993: 215)

Arbeidstakerne produserer situasjonsbetingelsene for arbeidsmiljøet gjennom sin atferd, som igjen er et resultat av, eller speiler, deres akkumulerte atferd, deres erfaringer.

2.3 Kontakthypotesen

En teoretisk retning som vil være svært sentral i flere deler av denne avhandlingen er det som dreier seg om den såkalte kontakthypotesen. Kontakthypotesen blir benyttet for å undersøke om det er en sammenheng mellom tidligere erfaringer og senere holdninger, og i så fall hvordan denne sammenhengen kan forklares.

Wilson (1996) finner at til tross for at mennesker med sterke negative fordommer tenderer å unngå kontakt med minoriteter, er det klart at kontakt i seg selv bidrar til å redusere eventuelle negative fordommer. Verkuyten (1995) viser at negative fordommer overfor utgrupper i samfunnet korrelerer sterkt positivt med sosial avstand til disse utgruppene blant majoritetsungdom. Videre viser Wagner (2003), gjennom en komparativ analyse av Vest-versus Østtyskland at det å ha mange minoriteter i klassen og i nabolaget øker sannsynligheten for å ha minoritetsvenner og å inngå i ulike sosiale relasjoner til minoriteter, som igjen bidrar til å redusere negative fordommer.

Funnene er likevel ikke entydige. Dixon (2006) finner at i USA bidrar det å ha mennesker med bakgrunn fra latinamerikanske eller asiatiske land i nabolaget til reduserte negative fordommer, mens å ha afroamerikanere i nabolaget øker de negative fordommene. Man må i tillegg kjenne afroamerikanerne for at negative fordommer skal reduseres, det er ikke tilstrekkelig kun å bo i samme nabolag.

Pettigrew (2006) har gjort en metaanalyse av en rekke tidligere forskningsresultater omkring kontakthypotesen, og det ser ut til at teorien ”holder vann”. Pettigrew viser blant annet at reduserte negative fordommer til én utgruppe gjerne medfører reduserte negative fordommer

til ”alle” utgruppene i samfunnet. Og at det bare er unntaksvis at mellomgruppekontakt ikke reduserer negative fordommer.

Hvorfor finner man en slik sammenheng? Om vi følger Frønes (1998) ser vi at å vokse opp i uensartede og sosialt og kulturelt komplekse miljø har en positiv effekt på utviklingen av egenskaper som Frønes omtaler som modernitetens basiskompetanse – ”[...] erfaring med en viss sosial og kulturell kompleksitet [...] fremmer identitetsrefleksjon, kommunikativ kompetanse og desentrering, som utgjør fundamentet i modernitetens basiskompetanse.” (Frønes 1998: 229) Man har et større potensial for å kunne utvikle en bedre evne til å reflektere rundt egen og andres identitet, til å forbedre sin kommunikative kompetanse og å desentrere seg selv i forhold til omgivelsene dersom man vokser opp i et komplekst og uensartet miljø.

For det første er det klart at kjennskap til de menneskene som ulike negative fordommer og stereotypier handler om, kan føre til at man ikke like lett ”biter på” mytene om hvordan *de andre* er. Det virker intuitivt riktig at kontakt medfører kunnskap, og som igjen kan motvirke tendenser til å slutte opp om stereotypier. Dette kan også beskrives med at en person med erfaringer med ulike mennesker i større grad er i stand til å anerkjenne *bindestreknordmannen* (Gullestad 2002); en nordmann med en identitet som bygger på flere ulike kulturelle uttrykk og tradisjoner. Samtidig kan man ha negative erfaringer som dermed vil ha motsatt effekt – alle erfaringer er naturligvis ikke positive. Dette er noe av det som blir interessant å undersøke for mine informanter; i hvilken grad erfaringer påvirker holdninger og tendenser til stereotypifisering.

Et annet aspekt handler om evnen til å anerkjenne andre mennesker som den de er, eller i det minste som den de ønsker å utgi seg for å være. Det er nemlig avgjørende for et menneske å bli anerkjent – å bli trodd på.

But individualization implies, above all, that each person depends on others who are able and willing to confirm the presented identities and self-image. Confirmation is always uncertain, and dignity and recognition have become key concepts in the current transforming modernity. Rejection and lack of recognition routinely happen to many people, among them ‘people with a different skin colour’. (Gullestad 2006: 254)

Det primære for et individ er at ”signifikante andre” (Mead 1967) kan anerkjenne det. Slike signifikante andre er i første omgang de nære familiemedlemmer. Dette er helt avgjørende

for selvfølelsen, og for at man skal kunne leve videre med den man er. Videre er det positivt for et individ at andre mer eller mindre signifikante personer (altså kretsen utenfor de ”signifikante andre”) også kan vise anerkjennelse i større eller mindre grad.⁵ Det er vanskelig å forholde seg til og omgå mennesker som ikke anerkjenner en, og man velger gjerne å unngå slike mennesker. På den annen side kan det være vanskelig å anerkjenne mennesker som er ulike en selv, man kjenner seg selv og sine egne best – ” [...] the two are fundamentally ’playing the same game’” (Barth 1969: 300). Mennesker som er vanskelige å anerkjenne, kan man enklest forholde seg til kun gjennom å definere dem som annerledes – en av *de andre*.

Flere snakker om identitetsshopping som et karakteristisk trekk ved moderniteten (Giddens 1996, Gran 2004.). Man glir ikke inn i en prefabrikkert identitet, men snarere skaper seg selv gjennom å velge litt av hvert fra et vidt spekter av alternative identiteter, roller, tradisjoner osv. Man ”skaper” ulike identiteter langs forskjellige akser som til sammen utgjør et selv. Her møter synlige minoriteter, i følge Gullestad (2006, kapittel 9), ekstra store utfordringer. Hun skriver om hvordan innvandrerungdom kjemper for å danne sin identitet i skjæringspunktet mellom valgt og arvet identitet, kombinert med utfordringen knyttet til at deres valg alltid vil være under press og angrep fra majoritetsbefolkningen, i tillegg til forventninger hjemmefra. Beskrivelse av unge mennesker som makter denne balansegangen mellom kryssende forventninger fra foreldre og nærmiljø på den ene siden og majoritetsbefolkningen og storsamfunnet på den andre, finner vi tydeligst hos Annick Prieur (2004).

Identiteter er kun gyldig dersom de anerkjennes, og manglende anerkjennelse kan være dramatisk:

It is not difficult to imagine that for some people the lack of recognition may provide a motivation for the reinforcement of alternative identities, such as religious fundamentalism or gang activities. (Gullestad 2006: 265)

I denne sammenhengen er også konsekvensen alvorlig, om ikke like dramatiske som det Gullestad mener. Om man ikke anerkjennes av kollegene, vil det kunne være vanskelig å holde ut i jobben. Jeg vil derfor senere se på hvilke erfaringer mine informanter har med

⁵ Dette kan for eksempel være klassekamerater eller andre jevnaldrende, slik Frønes (1998) beskriver det.

synlige minoriteter og hvilke konsekvenser deres holdninger kan ha for synlige minoriteter i arbeidsmiljøet.

Som en innfallsvinkel til å forstå hvordan informantene anerkjenner *de andre* vil jeg undersøke hvilke ord og merkelapper de bruker når de omtaler synlige minoriteter. Dette vil kunne si noe om grunnlaget informantene har for å forholde seg til *de andre*, og i hvilken grad de benytter stereotyper.

Prieur (2004) beskriver hvordan det å sette merkelapper på andre er en maktutøvelse, selv om disse merkelappene skulle være positive og inkluderende. Dersom én parts benevnelse av en annen aksepteres i samfunnet, innebærer det at den navnsettende part har makt og innflytelse over den andre. Dette er et poeng som ligger til grunn for min forståelse av og tilnærming til mine informanternes ordbruk. Som del av en majoritetsbefolkning har man en viss definisjonsmakt, og det er dermed viktig å undersøke hvordan en slik maktposisjon, bevisst eller ubevisst, blir benyttet. Det samme poenget viser Gullestad (2002), når hun skriver om hvordan *de andre* må finne seg i å bli kalt det *vi* mener er det riktige, uavhengig av om *de andre* er enige i merkelappen eller ikke.

Ordene og merkelappene som brukes har en historie som ikke informantene rår over. Smith (1999) beskriver, med referanse til Bakhtin, hvordan ethvert ord alltid vil ha visse verdimesse konnotasjoner. Uansett hvor verdinøytralt man mener at et ord er, vil det alltid "smake" av ordets historie og tidligere bruksmåter. Et ord blir ens eget gjennom å tillegge sine egne intensjoner, men det vil alltid forbli kun "halvt ens eget", den andre delen av ordet er "halvt noen andres". Derfor er det interessant å undersøke hva informantene legger i de ordene de benytter – om det er både ulike deskriptive og normative innhold av disse ordene som bare er delvis deres egne.

2.4 Andres holdninger

Som et supplement for å undersøke informantenes forståelse av meningsdannelsesprosesser, dreide en del av intervjuene seg om hvordan de oppfattet andre menneskers holdninger og hvordan de kunne forklare andres motiver. Den delen vil i en viss grad bygge på Goffmans (1992) teorier om selvpresentasjon, hvor vi vil se hvordan det å fremstå med en bestemt type holdninger og meninger kan være viktig. Goffmans poeng blir, som tidligere nevnt,

videreført av hvordan Brox (1991) ser innvandringspolitikken som en arena for å uttrykke sine moralske kvaliteter: ”Aktører *presenterer* seg gjennom innvandringspolitikken, uttrykker sine moralske kvaliteter, og mest effektivt i kontrast til andres. Den som vil åpne grenser, viser med dette en høyere moral enn den som vil ha en streng vurdering av asylsøkere.” (Brox 1991: 53). Jeg er imidlertid ikke enig i poenget til Brox om at det kun dreier seg om en ensidig verdiakse. Som vi senere skal se, kan også innvandringspolitikken brukes til å fremvise *negative* meninger, meninger som kan regnes som moralske kvaliteter internt i enkelte miljøer, og følgelig gi intern anerkjennelse.

Argumentasjonen over må sees i sammenheng med Brox’ (1991) tanker om en ”skismogenetisk argumentasjonsform”. Helt kort innebærer det at deltakerne konkurrerer om å være skarpest, klarest og den sterkeste meningsytteren innen sitt meningsfellesskap. Om noen uttrykker at vi bør la flere mennesker flytte til Norge hvert år, vil én blant meningsmotstanderne si at vi bør redusere antallet innvandrere. Dette kan følges opp med et krav, ytret av en fra det første meningsfellesskapet, om å åpne grensene fullstendig. Slik kan det fortsette, hvor representanter fra hver side strides om å være mest for eller imot, og på denne måten oppnå intern anerkjennelse. Når jeg senere benytter uttrykket ensidig skismogenetisk argumentasjonsform, mener jeg at de som tilhører samme meningsfellesskap strides i å være sin sides best artikulerte representant, for derigjennom å oppnå intern anerkjennelse.

2.5 Refleksjoner rundt medias rolle i meningsdannelsesprosessene

Et annet inntak til meningsdannelsesprosessene er å undersøke medias påvirkningskraft. Informantenes erfaringsgrunnlag med synlige minoriteter baserer seg også på hva de leser, ser og hører i ulike mediekanaler. Jeg ønsket å se hvilke opplevelser informantene hadde av det bildet de fikk av synlige minoriteter, og i hvilken grad dette kunne sies å ha påvirket deres holdninger. Norman Fairclough (2001) skriver om medias skjulte makt; en oppfattelse av hvordan ting henger sammen og foregår ligger gjerne skjult i det som skrives i aviser og vises på TV.

“The hidden power of media discourse and the capacity of the capitalist class and the power-holders to exercise this power depend on systematic tendencies in news reporting and other media activities. A single text on its own is quite insignificant: the effects of media power are cumulative, working through the repetition of particular ways of handling causality and agency, particular ways of positioning the reader, and so fort.” (Fairclough 2001: 45)

Effekten av medias makt er kumulativ – medias påvirkningskraft er avhengig av at budskap gjentas tilstrekkelig antall ganger. Budskapene og de politiske agendaer er selvsagt ikke likelydende for alle mediehus i Norge, langt ifra. Men dersom man utsettes for et bestemt syn mange nok ganger, vil man etter hvert komme til å ta det som sant, uavhengig av om det stemmer eller ikke.

Som en slags moderering av Faircloughs teori, vil jeg se på John Fiske (1989) som viser hvordan barn ikke ureflektert absorberer det de ser på TV, men forsøker å relatere inntrykkene til resten av hverdagslivet.

Men ved at man (barn eller voksen) relaterer mediebudskap til hverdagen og tidligere erfaringer og tanker, bidrar man til kanskje den sterkeste påvirkningskraften til mediene. Det er medienes bekræftende eller forsterkende effekt. Mathiesen (1993) henviser til Klapper (1961 [*The Effects of Mass Communication*. Free Press]) som har gjort en omfattende metastudie innen mediesosiologi- og -maktfeltene. Klapper fremhever fem punkter for medienes makt som Mathiesen gjengir. Det første og viktigste punktet er at mediene ” [...] først og fremst [fungerer] *forsterkende* på holdninger som allerede eksisterer” (Mathiesen 1993: 222). På denne måten kan vi se at Fiskes (1989) innvending mot at medienes budskap ubønhørlig siver inn i seerne, faktisk kan utgjøre en vesentlig komponent i forsterkningen av allerede eksisterende holdninger. Videre skriver Mathiesen (1993: 222) at ”Det hender likevel at massemediene fungerer *endrende* på de holdninger som allerede eksisterer [...]. Men da dreier det seg om mindre holdningsendringer og sjeldnere om omfattende omvendelser.” Han mener at i enkelte tilfeller kan holdninger endres som følge av medienes dekning og budskap. Deretter viser Mathiesen at mediene er effektive til å *skape* holdninger og meninger på områder hvor folk ikke har noen oppfatning fra før av – på såkalte meningstomme felt. Videre avhenger medienes påvirkningskraft av hvilket *bilde* befolkningen har av det aktuelle mediet – høy eller lav anseelse. Til slutt påpeker Mathiesen at type kommunikasjonsmedium er av betydning, og at det ikke er noen medier som kan

måle seg med den personlige kontakt og kommunikasjon når det gjelder holdningsskapende påvirkning.

”I en sum: Klappers detaljerte gjennomgang av medieforskningen fram til 1960 understreket en del viktige begrensninger på mediernes holdningsmakt. Likevel ble en slått av at mediernes faktiske holdningsmakt også betones. For 30 år siden ble det faktum at mediene relativt sjelden omvendte folk, tatt som et tegn på at de ’ikke virket’. Men det at mediene relativt ofte bekrefter hva folk mener, i tillegg til at de kan skape holdninger når feltet er meningstomt, og at dette særlig kan skje når mediet har høy prestisje og tillit og når mediene virker sammen, er i realiteten mediemakt – persist og nyansert beskrevet.” (Mathiesen 1993: 223)

Som et talende eksempel fra den norske medievirkeligheten i dag, vil jeg vise til Bredals beskrivelse av hvordan arrangerte giftemål, gjennom mediernes presentasjon av fenomenet, ”fra første stund [ble] assosiert med tvang og overgrep, og dermed innrammet som et problem” (2006: 30). Her eksisterte et ”meningstomt felt”, som ble ”fylt” av mediene, og oppfatningene akkumulertes, blant annet på grunn av at media ”stadig ’oppdaget’ temaet på nytt. Én effekt av for-første-gang-retorikken er at man taper av syne den akkumulative prosessen der bevissthet og kunnskap er bygget opp over tid” (2006: 30). I tillegg til at mediene fyller et meningstomt felt, bidrar den videre mediedekningen til at oppfatningene *bekreftes* – det skapes og sementeres en holdning i befolkningen som følge av mediernes presentasjon og omtale av arrangerte giftemål.

2.6 Statistisk diskriminering

Statistisk diskriminering er en type handling som vil kunne være en konsekvens av holdninger som påvirker arbeidsmiljøet. Dette gjelder riktignok kun for arbeidsgiverne og ikke for arbeidstakerne.

Statistisk diskriminering innebærer at arbeidsgivere har en antakelse om at mennesker som tilhører en gruppe, har bestemte egenskaper. Dersom en arbeidsgiver, på bakgrunn av for eksempel navn eller utseende, tror at en arbeidssøker tilhører denne gruppa, vil arbeidsgiveren kunne forvente at vedkommende har egenskaper som hun tror er typiske for personer i den gruppa. Om arbeidsgiveren velger å ikke ansette denne personen på grunn av slike antakelser, kalles det statistisk diskriminering; man tillegger en person visse

egenskaper på grunn av tro om tilhørighet til en bestemt gruppe, og behandler personen i tråd med disse antakelsene.

Rogstad (2006) presenterer tre aspekter som kan tenkes å påvirke graden av statistisk diskriminering:

”Foreliggende forskning indikerer at statistisk diskriminering – usikkerhet – er avgjørende når arbeidsgivere fatter sine beslutninger. Det kan for eksempel være usikkerhet knyttet til hva en utdanning i utlandet innebærer, hvordan en person med religiøs eller etnisk bakgrunn vil passe inn, til hvordan de selv skal fungere som ledere i et flerkulturelt arbeidsmiljø. Poenget er også at usikkerhet ikke er knyttet til ett forhold, snarere er det slik at mange små årsaker får store konsekvenser.” (Rogstad 2006: 4)⁶

Statistisk diskriminering i arbeidslivet foregår ofte ut ifra bedriftsøkonomiske hensyn, det vil si at en leder har en mistanke om at det er ulønnsomt for bedriften å ansette visse mennesker. Det kan også dreie seg om det Merton omtaler som ”unprejudiced discriminator” (Rogstad 2000: 38-39) – en som diskriminerer av hensyn til andre. En arbeidsgiver diskriminerer en bestemt gruppe mennesker i ansettelsesprosessen enten av hensyn til kolleger og ansatte eller av hensyn til kunder. Dette sees ikke som urettmessig diskriminering, men bedriftsøkonomiske hensyn. Vi vil senere se hvordan dette kan være relevant.

Et eksempel der små forskjeller kan ha store konsekvenser gir Jon Rogstad i artikkelen ”Diskriminering som erfaring”, hvor han viser til Ulf Torgersens ”Diskrimineringsproblematikk og offentlige tiltak”:

”Der problematiserer Ulf Torgersen (1999) individuell handling og de utfall disse handlingene har på samfunnsplan. Torgersen tar utgangspunkt i en situasjon hvor 100 individer skal treffe avgjørelser i 100 enkeltsaker – altså én per person. I hvert av valgene er det to alternativer – A eller B. Torgersen forutsetter videre at de to alternativene oppfattes omtrent likt i de 100 situasjonene, men likevel vipper det en anelse i retning A. Denne lille preferansen vil gjøre at A velges i alle de 100 tilfellene. Effekten er altså 100-0. Poenget er at man ut fra sluttsummen antar at det foreligger en enhetlig sterk holdning, mens sluttsummen i realiteten forteller svært lite om de underliggende holdningene.

⁶ Når Rogstad skriver ”en person med religiøs eller etnisk bakgrunn” skyldes det nok kun slurv at det ikke presiseres at denne bakgrunn, i tillegg til kun å være en bakgrunn, også er en bakgrunn som er ulik majoritetsbefolkningens. Befolkningen for øvrig har også en religiøs og etnisk bakgrunn (eksempelvis protestantisk og norsk), etnisitet er ikke noe som kun *de andre* har.

I dette eksemplet er A en nordmann og B en innvandrер. Begge har omtrent like kvalifikasjoner, bortsett fra at søkeren med minoritetsbakgrunn er noe svakere i språk. At resultatet i en slik situasjon ville bli 100-0 synes rimelig overbevisende. Dermed kan vi muligens også ha illustrert mange av avisoppslagene hvor en person forteller om alle de avslagene vedkommende har fått.” (Rogstad 2004: 4-5)

Her ser vi hvordan små forskjeller kan få ganske omfattende konsekvenser. Nå er det riktignok ikke sånn i Norge i dag at ingen synlige minoriteter har et arbeid å gå til. Rogstad og Orupabo (2007: 33) viser ”at arbeidsmarkedet ikke er stengt for etniske minoriteter. Tvert om.” Problemet ligger snarere i graden av overkvalifisering (Østreng 2007) og manglende integrering i vid forstand⁷ (Rogstad og Orupabo 2007). Østreng forteller om hvordan ”immigranter” med høyere utdanning av ulikt slag vedvarer å jobbe i lavstatusyrker så som taxisjåfører og renholdspersonale.

Kjetil Storesletten (2007) skriver at: ”Statistisk diskriminering betyr at man forskjellsbehandler basert på stereotyper, der stereotypene i gjennomsnitt er sanne.” Jeg mener derimot at statistisk diskriminering betyr at man forskjellsbehandler basert på stereotyper, der stereotypene *oppfattes som* i gjennomsnitt å være sanne. Dette er en vesensforskjell. Den diskriminerende part diskriminerer på grunnlag av vedkommendes oppfattelse om hvordan ting forholder seg, og det er noe helt annet enn å si at tingenes tilstand *er* slik den diskriminerende tror.

⁷ ”Med en vid definisjon tar en hensyn til både posisjonen [”innenfor et økonomisk system”] og i hvilken grad vedkommende opplever å få nyttiggjort sine *personlige* egenskaper og ferdigheter. Denne doble forståelsen, hvor *integrasjon* betraktes som et samspill mellom en objektiv plassering og en subjektiv opplevelse, er hensiktsmessig dersom økonomisk integrasjon skal bety noe utover økonomisk assimilasjon.” (Rogstad og Orupabo 2007: 34)

3. Kapittel 3 – Metode

3.1 Valg av metode

Å velge arbeidsmetode kan være vanskelig, men er samtidig helt avgjørende for et vitenskapelig arbeids utvikling og resultater. Det gjelder å ha klart for seg hva man ønsker å finne ut, for deretter å velge den tilnærming som er best egnet til å undersøke det aktuelle tema. Bredde versus dybde – kvantitativt versus kvalitativt opplegg, tverrsnitt på et bestemt tidspunkt eller endring over tid, forklaring eller fortolkning. Samtidig legger rammene for en masteroppgave føringer for hvilken forskningsmetode som velges.

Jeg har benyttet intervjusamtaler som utgangspunkt for dataproduksjonen, hvor idealet har vært en samtale som foreløper mest mulig naturlig, men som likevel styres av meg som intervjuer. Jeg vil i det følgende gi en presentasjon av intervjusamtalen, og parallelt med denne er det nødvendig å reflektere rundt metodens begrensninger og andre problemer som kan ha betydning for resultatet. Jeg tenker her blant annet på hva man *kan* og hva man *ikke* kan med samtalen. Hva vil informantene fortelle meg, og hva vil de ikke fortelle meg? Dette er spesielt viktig i forhold til et tema som kan assosieres med rasisme. Her kan det tenkes at negative tanker og holdninger underkommuniseres. Dette er en utfordring man som forsker må leve med, men likevel forsøke å oppnå høyest mulig grad av tillit hos informantene slik at de våger å være mest mulig ærlige i intervjusituasjonene.

3.1.1 Intervjusamtalen

Før man gir seg i kast med selve dataproduksjonen er det ifølge Fog nødvendig å gjennomgå en selvransakelse: ”Intervieweren bruker sig selv som instrument, og jeg skal undersøge, *hvilken slags instrument jeg er.*” (Fog 2004: 17). ”Intervieweren er sit eget instrument, og i enhver forskningsproses er instrumentets beskaffenhet af interesse.” (Fog 2004: 21). Hva slags instrument er så jeg? Her vil det være av betydning å redegjøre for noe av den opprinnelig motivasjonen bak dette prosjektet. En vesentlig del av grunnen til hvorfor akkurat dette prosjektet ble valgt, er en personlig antakelse om at en betydelig del av

majoritetsbefolkningen er mer eller mindre kritiske eller negative til synlige minoriteter, samtidig som jeg sjeldent møter gode argumenter for hvorfor det er slik. Dermed er det en fare for at dette prosjektet fremstår som en søken etter å bekrefte mine antakelser, og at slike forutinntattheter preger min oppfattelse av det informantene forteller. Mitt ståsted i dette arbeidet er altså ikke verdinøytralt, jeg har fordommer og det kan utgjøre en utfordring i forhold til et godt vitenskapelig håndverk. Samtidig er fordommer nødvendige, siden fordommer, i følge Gadamer (2006), er en forutsetning for erfaring og forståelse⁸, men som Howard Becker (2006) sier: "...the question is not whether we should take sides, since we inevitably will, but rather whose side we are on". Hvilken side er jeg på? Jeg er nok på de inkluderendes og de med positive fordommer sin side, og heller kritisk til dem med negative fordommer. Samtidig er ikke målet å "avsløre" rasisme eller stemple folk som negative til synlige minoriteter, men kjennskap til informantenes holdninger er min vei mot å undersøke noen sider ved meningsdannelse.

"The important thing is to be aware of one's own bias, so that the text [eller informanten] can present itself in all its otherness and thus assert its own truth against one's own fore-meaning." (Gadamer 2006: 271-272) En slik type selvransakelse, eller bevisstgjøring av egne fordommer, er det Guneriusen (1996: 187-190) omtaler som radikal hermeneutikk preget av sterk kontekstualisme. Jeg er ikke bare opptatt av mine informanter og kontekstene rundt det de sier og har opplevd, jeg mener også at en analyse farges av den konteksten jeg inngår i og at jeg ikke uten videre kan sette mine egne "kulturelle forutsetninger i parentes". Jeg har fordommer til feltet før jeg møter mine informanter, disse fordommene korrigeres underveis ettersom jeg stadig møter nye informanter og konfronteres med nye versjoner fra empirien. Gjennom en slik korrigerende prosess, vil jeg etter hvert sitte igjen med en oppfattelse av hvordan ting forholder seg (som igjen kan sees som fordommer før et eventuelt nytt møte med empirien) som burde nærme seg en mer korrekt versjon.

"The process that Heidegger describes is that every revision of the fore-projection is capable of projecting before itself a new projection of meaning; rival projects can emerge side by side until it becomes clearer what the unity

⁸ "Og med fordommer menes selvsagt ikke 'snevre eller feilaktige subjektive forestilling', men gitte overindividuelle, kulturelle ideer og perspektiver. Fordommene bestemmer våre oppfatninger og preger våre erfaringer (oftest) uten at vi er klar over det. Vi kan ikke oppfatte kulturelle fenomener uavhengig av alle slike fordommer, samtidig som også fordommene kan modifiseres gjennom vår erfaring av det fremmede. De utgjør ikke en fullstendig lukket front av erfaring." (Guneriusen 1996: 97)

of meaning is; interpretation begins with fore-conceptions that are replaced by more suitable ones. This constant process of new projection constitutes the movement of understanding and interpretation. A person who is trying to understand is exposed to distraction from fore-meanings that are not born out by the things themselves.” (Gadamer 2006: 269-270)

Som en følge av at jeg har en normativ oppfattelse av det som blir sagt, kan det synes presserende å holde en analyse tett opp til informantenes beretninger, for å redusere faren for at jeg farger resultatene for mye. Samtidig er det klart at det ikke kan ende opp med å være en ren gjengivelse heller. Min vitenskapelige stemme vil og skal høres, det er det som er det analytiske grepet, og distansen, som må utvises i møtet med data. Konkret benyttet jeg et metodisk grep for forsøksvis å redusere informantenes inntrykk av mitt normative ståsted. Jeg valgte stort sett å benytte informantenes terminologi, når vi snakket om synlig minoriteter. Det vil si at dersom informanten brukte ordet ”innvandrere” så gjorde jeg det også, og dersom informanten sa ”utlending” så sa jeg ”utlending”. De merket kanskje at det var påtatt fra min side, men det virket som om de slo seg relativt fort til ro med at jeg benyttet deres terminologi. Faren ved å gjøre dette er at det kan bidra til å legitimere deres ordbruk, særlig kunne dette være vanskelig når ord som ”neger” eller ”pakkis” ble brukt, så da prøvde jeg heller å benytte andre ord som også informantene benyttet.

Det empiriske materialet *produseres* i fellesskap i intervjuprosessen, det er ikke snakk om å gå ut i verden å samle data på samme måte som man kan samle blomster. Data produseres i møtet mellom intervjuer og informant, og det med samtalen som *redskap*. ”[...] samtalen som redskap, *bygger på* den oprindelige form – det *er* ikke en egentlig, fortrolig samtale. Det er en udnyttelse af en oprindelig aktivitet i professionelt øjemed [...]” (Fog 2004: 25). Siden jeg pretenderer å ha en annen relasjon til informanten i løpet av intervjuet enn det vi faktisk har, kan dette virke forførende:

Gadamer peger på, at vi ’falder i snak’ i langt højere grad end vi ’fører en samtale’ [...] Man kan i en samtales løb forføre en person til at sige mere end godt er. [...] Der, hvor forskningsforholdet alligevel adskiller sig [fra alle mulige andre forhold], er i de situationer, hvor der er mulighed for konflikt mellem forskningens søgen efter holdbar viden og denne videns betydning for det menneske, som er genstand for forskningen. (Fog 26-27)

Det forførende ved intervjusamtaler ligger altså i det at man som forsker søker å inngå i en fortrolig relasjon med sine informanter, mens den virkelige relasjonen er av vitenskapelig

karakter. Det er i denne forstand Fog snakker om forskningssamtalen som en trojansk hest, den pretenderer å være noe den ikke er for å ”komme under huden” på informantene. Dette er viktig å ha i mente under intervjuets gang, slik at ikke informantene i ettertid føler seg narret og utnyttet – det gjelder at informantene er så ærlige og åpenhjertige som mulig uten at det går på bekostning av deres integritet. Dette var noe jeg opplevde i løpet av dataproduksjonen ved enkelte tilfeller. Eksempelvis fortalte en av informantene (Emilie, arbeidstaker 20 år) meg om en hendelse med sjefen, hvor hun i etterkant tok seg selv i det, og sa at det burde kanskje ikke være med. Hun hadde latt seg forføre av den fortrolighet som var bygd opp, og ureflektert fortalt om en episode som hun ikke ønsket at jeg skulle bruke i analysen.

Videre er intervjusamtalen en subjektrelativ og eksplorerende tilnærming. Med subjektrelativ mener jeg at samtalene varierte fra informant til informant – de var relative til de ulike subjektene jeg møtte, og at samtalenes preg var eksplorerende i det at de utviklet seg underveis i tråd med det subjektrelativistiske momentet, snarere enn at de fulgte et ferdig oppsett. Jeg benyttet riktignok en intervjuguide som fulgte meg gjennom de ulike intervjuene, men det kommer jeg tilbake til under et eget delkapittel. For å konkretisere dette kan det sies at under ett av intervjuene (Beate, arbeidstaker 19 år) gikk mesteparten av tiden med til å snakke om informanten og venninnene hennes under ungdomstida, mens dette nesten ikke var tema i andre intervjuer, hvor vi heller snakket om eksempelvis tidligere arbeidsplasser. Jeg hadde en intervjuguide med en oversikt over de temaene som skulle tas opp i intervjuene, men hva vi faktisk snakket om kom dels til å avhenge av hva informantene hadde å fortelle. Resultatet av en slik arbeidsmetode har både styrker og svakheter. Av de mest opplagte styrkene er at ved en subjektrelativ og eksplorerende tilnærming bruker jeg mest tid på det som tilsynelatende er mest fruktbart, og der informanten har mest å fortelle, noe som forhåpentligvis resulterer i best og fyldigst mulig data. En svakhet er at det kan være vanskeligere å sammenlikne og sette de ulike intervjuene opp mot hverandre, i og med at de i en viss grad spriker i innhold og tematikk.

I intervjusituasjonen er intuisjon like viktig som persepsjon. I tillegg til den eksplisitte og uttalte kommunikasjonen finnes det også mye ved informanten som en intervjuer biter seg fast ved og oppfatter underveis og som er grunnlag for en intuisjonsbasert oppfattelse av informanten, dennes meninger og intervjuet i sin helhet. Det handler om ørsmå gester, over- eller underdrivelser, repetisjoner, vegring for å svare på spørsmål osv. Dette er ting som jeg

blant annet benyttet til å "navigere" i løpet av intervjuene, for eksempel da en av mine informanter (Bent, arbeidstaker 22 år) fortalte om en episode fra ungdomsskolen som tydelig var ubehagelig for han. For ikke å gjøre vold på han som informant, valgte jeg bevege samtalen videre, til tross for at jeg hadde en følelse av at det kunne ha framkommet ytterligere informasjon som kunne ha vært av betydning. Dette er en liknende begrensning som Annick Prieur forteller om i møtet med Zobia som hadde vært gjennom et arrangert ekteskap (Prieur 2004). Her måtte også hensynet til informantens grenser gå foran ønsket om kunnskap. I andre tilfeller kunne smil og blick gjøre at jeg forstod at informanten hadde en ironisk distanse til det som ble fortalt, for eksempel da en av informantene (Dina, arbeidstaker 24 år) fortalte om en "neger" fra barneårene var det tydelig at hun synes egen oppførsel var upassende. I atter andre situasjoner kunne informanten "sette øynene i meg" for å understreke alvorret i det som ble sagt.

Brekke (2001) fremhever to hensyn som delvis må veies opp mot hverandre under dataproduksjonen. "Den ene var å sikre kvaliteten på undersøkelsen. Jeg måtte få tilgang til all den informasjonen jeg ønsket; [...] Den andre var viktigere: å sikre at ingen av respondentene kom til skade som et resultat av at de deltok i undersøkelsen." (Brekke 2001: 42). Det motstridende i dette består altså i at man på den ene siden ønsker at informantene skal fortelle deg mest og ærligst mulig om sine tanker, men på den annen side kan nettopp en slik oppriktighet virke sårende eller skadende på informantene i etterkant fordi de kan føle at de har utlevert seg, eller de har sagt ting som kan ha en uheldig virkning i deres arbeidshverdag. Med et slik bakteppe blir det tydelig hvorfor anonymisering er viktig. Deres kolleger skal ikke kunne kjenne igjen mine informanter og deres uttalelser. Det er altså avgjørende å sikre kvaliteten på arbeidet uten at uttalelsene bidrar til å "avsløre" eller gjør vold på informantene. Et eksempel på et slikt dilemma var da en av mine informanter (Emilie, arbeidstaker 21 år) fortalte om at en av kollegene hennes ikke drakk på fester, noe hun trodde skyldtes et tidligere rusproblem. Her ønsket jeg at informanten skulle fortelle om situasjonen, men samtidig ikke presse henne til å si mer enn hva hun følte hun kunne.

3.2 Informanter

3.2.1 Informantene

Det å skaffe informanter viste seg å være mer krevende enn ventet, ikke det at det var uventet at folk sa nei til å stille, snarere tvert imot, men nettopp det å kontakte potensielle informanter var vanskelig. Fremgangsmåten var en av to: noen av informantene fikk jeg via bekjensheter, noe som gjorde det vesentlig enklere for min del, mens andre oppsøkte jeg på deres arbeidsplass. I de sistnevnte tilfellene gikk jeg inn i en tilfeldig kiosk og kontaktet en ansatt som tilsynelatende ikke var altfor opptatt, hvorpå jeg fremla mitt ærend. Det følte seg veldig feil å henvende seg til fremmede mennesker og forstyrre dem i deres arbeidstid med ting som egentlig ikke angikk deres arbeid. I tillegg til å avbryte dem i deres arbeid, som gjerne er hektisk, var mitt ønske å låne ytterligere av deres tid. I de to første kioskene jeg var inne i, tittet jeg litt rundt og studerte forsiden på avisene, inntil motet svant og jeg gikk ut igjen med uforrettet sak. Først i den tredje kiosken klarte jeg å samle tilstrekkelig mot til å henvende meg til en ansatt, men deretter gikk det gradvis enklere. Dette er noe av det samme som Brekke (2001: 43-50) skriver om under overskriften ”Det metodiske ubehag”. Brekke skriver at intervjuet starter, i det minste følelsesmessig, i det han ringer på hos informantene.⁹ For min egen del følte jeg atintervjuene begynte på et tidligere stadium – da jeg henvendte meg til potensielle informanter. Det handlet kanskje, som Brekke hevder, om usikkerhet rundt roller, hvilken rolle utførte jeg da jeg entret kioskene. Som forsker og informant forhandler man også i en viss grad om rollene i selve intervjusituasjonen, men der vil jeg hevde at utgangspunktet er noe klarere, det er i det minste en felles forståelse om at vi skal sitte sammen over en viss tid og snakke om noen temaer som jeg har bestemt. I kioskene derimot var for det første jeg selv usikker på hvilken rolle jeg spilte i forhold til de ansatte, jeg ble en slags hybrid av kunde, privatperson, forsker og også litt som den lille gutten som lurer på noe rart. På den andre siden var det uklart både for meg selv og de ansatte hvilken rolle de spilte, for de ble på en måte revet ut av deres vante kioskarbeiderrolle og over i noe annet som ikke var helt klart for noen av oss.

⁹ Forut for dette sendte han brev til flere potensielle informanter og avtalte møter med disse over telefon.

I tillegg til dette, er det også et annet aspekt som har preget utvelgelsen og førstemøtene med informantene i betydelig grad. For det første skulle jeg jo snakke med majoritetspersoner, så jeg var nødt til å finne kiosker hvor det arbeidet mennesker som så ”etnisk norske” ut. Videre virket det enda mindre tiltalende å henvende seg til noen i betjeningen dersom det var synlige minoriteter til stede blant deres kolleger. Dermed har jeg kanskje i urimelig grad fått informanter som arbeider i relativt etnisk homogene miljøer. Men selv om ikke alle jobber sammen synlige minoriteter i dag, har de fleste gjort det på et tidligere tidspunkt. Dette visste jeg naturligvis ikke da jeg kontaktet dem, men den varierende graden av erfaringer gjorde dem mer spennende å intervju, jf kontakthypotesen.

Totalt er dette arbeidet basert på samtaler med ti informanter fra fem ulike kiosker i Oslo. Det er fire menn i alderen 20 til 35 år, og seks damer fra 18 til 24. To av mennene er butikksjefer, hvorav den ene også har jobbet flere år som butikkmedarbeider i ulike kiosker. Et lite utvalg er lite egnet til å si noe om utbredelsen av ulike typer holdninger til synlige minoriteter blant mennesker som jobber i kiosk generelt, men det er heller ikke det som er siktemålet her. Et lite utvalg kan være tilstrekkelig for å kunne beskrive noen tendenser og noen av de prosessene som ligger forut for de meningene informantene har i dag. Dette er i tråd med hva Sollund (2007: 3) skriver: ”... my purpose was to explore what goes wrong in the police-ethnic minority relationship rather than to reveal the extent of eventual disproportionate police stop and search practise.” Informantene blir referert til ved ulike navn. Disse er, i likhet med andre egennavn som informantene bruker, oppdiktete. Aldrene er også stokket om på, for å støtte anonymiseringen.

3.2.2 Kioskene

En arbeidsdag inneholder flere gjøremål for de ansatte, i tillegg til å stå bak kassa. Det er klart at betjening av kassa er den viktigste og mest sentrale arbeidsoppgaven. I tillegg til dette kan øvrig sentrale gjøremål kategoriseres i to, det er å fylle på varer og å sørge for at butikken ser bra ut. Å fylle på varer innebærer å fylle opp kjølerommet, fylle på med tørrvarer, steke pølser og annen varmmat, samt bakevarer. Frosne boller skal tines, heves, pensles, stekes og eventuelt pyntes. Brød må stekes og pølsegrillen må ha varme pølser av alle slag. I forhold til at butikken skal se bra ut hører selvfølgelig vask. Vask av gulv, kjølerom, pølsedisken, kaffemaskinen osv. De skal også ”fronte og face” – dvs. trekke fram

varene slik at de er lett synlige og tilgjengelige, og sørge for at framsiden av pakningene synes. En av kioskene har ”post i butikk”, noe som innebærer en del ekstraarbeid, men som samtidig gir variasjon i arbeidsdagen. Den samme kiosken har også tipping og rikstotto, og må følgelig selge og ta i mot tippe- og lottokuponger.

Det er svært varierende mellom de ulike kioskene hvor mange som er på jobb ad gangen, alt fra én til seks, dette avhenger også noe av hvilken dag og hvilket tidspunkt på døgnet det er. Det som likevel er felles er at når det er flere på jobb, så arbeider de ofte tett på hverandre – det er gjerne svært begrenset plass bak kassa.

3.3 Intervjusted

Intervjuene ble gjennomført på kafeer, kontor eller hjemme hos informantene. Det er fordeler og ulemper knyttet til alle alternativene. Det stedet som ga minst positive erfaringer er kafeer. For det første er det mye bakgrunnsstøy som vanskeliggjør transkribering av opptaket, og det kan tidvis være nærmest umulig å høre hva som blir sagt. Dernest kan lydnivået være slitsomt underveis og virke hemmende på intervjusituasjonen. Og selv om det gjelder å velge kafé med omhu, så har man aldri noen garanti for at ikke personalet setter på en annen og mer støyende CD eller at det ikke plutselig velter inn et selskap i godt humør. Et siste moment som er at det stadig går mennesker ut og inn, fram og tilbake, og dette er noe som uunngåelig tiltrekker seg oppmerksomhet og dermed reduserer oppmerksomheten som er rettet mot informanten. Eller at informanten blir forstyrret i sin fortelling og mister tråden.

Før de første intervjuene fryktet jeg at informantene som lot meg komme hjem til dem, ville bli anfektet og føle seg ukomfortable med å ha en fremmed hjemme hos seg. Denne frykten viste seg langt på vei uberettiget i det en form for normalitet ved situasjonen raskt ble opprettet, slik at informantene virket komfortable i intervjusituasjonen etter relativt kort tid. Det å gjennomføre intervjuet hjemme hos dem hjalp kanskje også i forhold til å redusere avstanden mellom meg og mine informanter – jeg var den ydmyke på bortebane, mens de var trygge hjemme og vartet for eksempel opp med en kopp kaffe.

Det var samtidig klart at enkelte av informantene ikke ville ha meg hjemme hos seg, det kan naturligvis være ulike grunner til det, men det er ikke urimelig å anta at de kunne føle

ubehag ved tanken på å ha en fremmed i hjemmet sitt. I forlengelse av dette kan det også tenkes at de følte de åpnet seg nok som det var ved å skulle snakke om sine holdninger og meninger rundt noe de kanskje følte var et kontroversielt tema, og ikke ønsket å åpne seg ytterligere ved å ta meg inn i deres hjem. Her kommer vi til den største fordelen ved kafeene, de tilbyr en ramme rundt et intervju som kanskje ikke ville vært mulig å gjennomføre ellers. En kafé representerer en langt mer nøytral arena, hvor vi begge er på bortebane samtidig som vi er litt hjemme i det at vi har vært på mange kafeer før og således kan føle oss på trygg grunn.

En annen fordel ved kafeene er at de tilbyr et intervjusted i farta, det er lettere tilgjengelig og vi kan møtes i en pause på jobben eller mellom jobb og trening. Det samme aspektet er naturligvis tilfelle ved kontor, og kanskje i enda større grad. Da skal det ikke mer til fra informantens side enn å ta litt ekstra lang pause, og slippe meg inn mellom to arbeidsøkter.

Et kontor er på samme måte som et hjem, langt mer rolig enn en kafé, til tross for at telefonen kan ringe eller det kommer noen som bare skal hente noe. På den annen side er kontorene i kiosker ofte svært små og ukomfortable, og det kan føles vanskelig for informantene å snakke om vanskelige ting ved jobben mens kollegene eller sjefen er vegg-i-vegg.

3.4 Intervjuguiden

3.4.1 Oppbygging og hensikt

Intervjuguiden er tematisk bygd opp rundt tre hovedtemaer: arbeidsmiljø, holdninger til synlige minoriteter i dag og erfaringer med synlige minoriteter opp gjennom oppveksten¹⁰. Den starter med en relativt overflatisk tilnærming til informantens arbeidsplass i dag, hvor vi snakker litt om hva som gjøres på jobben, hvordan vedkommende fikk jobben og den slags. Grunnen til at jeg har valgt å begynne med dette er todelt. For det første er det gunstig for meg at informantene forteller litt om hvordan arbeidshverdagen deres ser ut for at jeg

¹⁰ Intervjuguiden er vedlagt.

enklere skal kunne relatere det som senere sies til arbeidet deres. Men den viktigste grunnen er for at informantene skal kunne komme litt i gang. Enkle spørsmål med deskriptive svar gjør det enklere for informantene å komme i gang å prate. Gjennom at vi i fellesskap bruker litt tid på å snakke om relativt trivielle ting, kan vi bygge opp en form for en forståelse og anerkjennelse av hverandre.

Etter innledningen beveger vi oss over til arbeidsmiljø både på dagens arbeidsplass og på et mer generelt plan, for å kartlegge hva informantene mener at er et godt arbeidsmiljø. Neste tema handler om synlige minoriteter i det kollegiale miljøet. Her forholder vi oss til deres opplevelser både på dagens arbeidsplass, men også på tidligere arbeidsplasser. Det er de faktiske erfaringer som står i sentrum, og jeg prøver å la informantene fortelle om sine opplevelser og reflektere rundt disse.

Siste del er om erfaringer. Vi snakker om synlige minoriteter i klassen og på skolen, fra barneskolen til og med videregående, og prater litt rundt hvordan ulike situasjoner ble opplevd og hvilke inntrykk som sitter igjen. Dette området kan være vanskelig å gå inn på, for her kan det hende at jeg ripper opp i gamle problemer og ubehageligheter som informantene har presset tilbake i hukommelsen. Et annet erfaringsgrunnlag som vi snakket om, var deres erfaringer med medienes dekning og fremstilling av synlige minoriteter.

3.4.2 Erfaringer med intervjuguide

I alle intervjuene satt jeg med intervjuguiden synlig foran meg, men i hvilken grad jeg fulgte spørsmålene og det ferdige oppsett varierte en del. Noen ganger gikk jeg relativt punktvis gjennom hele guiden, mens i andre intervju kikket jeg kun på guiden for å kontrollere at jeg ikke hadde glemt noe. Dette kan begrunnes med at jeg fikk mer erfaring etter hvert, slik at jeg hadde minkende behov for å følge de ferdigskrevne spørsmål – jeg visste hva som kom og hva vi burde snakke om.

En konsekvens av at jeg fjernet meg fra intervjuguiden, var at jeg i de seneste intervjuene brukte mindre tid på det innledende, både fordi jeg etter hvert visste hva en vanlig arbeidsdag i kiosk innebar og fordi jeg stilte friere i min spørsmålsstilling og ivret etter å komme videre til det som var mest interessant å snakke om. Hvorvidt dette er av det gode eller ikke, er vanskelig å vurdere. Informantene fikk mindre tid til å bli komfortable i

situasjonen før vi kom inn på de potensielt mer vanskelige temaene. På den andre siden resulterte dette i at vi brukte mer tid på det som er mest relevant. Samtidig skal det sies at jeg ikke opplevde at jeg gikk for fort fram eller at progresjonen gikk på bekostning av informantenes fortrolighet i situasjonen.

Før jeg går videre, vil jeg å si litt om forholdet mellom strukturerte og semistrukturerte intervjuer. Et intervju er strukturert der intervjueren følger en intervjuguide med spørsmål, og følger denne relativt tett. Et semistrukturert intervju er løsere i formen. Det vil si at intervjueren gjerne følger en intervjuguide her også, men at intervjuguiden gjerne er bygget opp med noen hovedtemaer som man skal snakke om uten konkrete spørsmål. For min egen del, hadde jeg utarbeidet en forholdsvis detaljert guide, med en rekke over- og undertemaer, slik at jeg ved de første intervjuene var ganske nært opp til å gjennomføre strukturerte intervjuer. Men etter hvert som jeg ble tryggere, både på meg selv, temaene og selve intervjusituasjonen, løsrev jeg meg stadig mer fra intervjuguiden og intervjuene tok heller form som semistrukturerte.

3.5 Alternative metoder for dataproduksjon

Hva med fokusgrupper? Fokusgrupper er i følge Pollock (Flich 2002) langt bedre egnet enn enkeltintervjuer til å avdekke meninger og holdninger blant folk. Kan hende det stemmer i mange tilfeller, men jeg tviler på at det skulle være tilfelle ved et tema som dette. Om folk skal klare å være ærlige om sine holdninger til synlige minoriteter, som jeg regner som et potensielt kontroversielt og ømtålig tema - avhengig av informantenes meninger, er det avgjørende at de føler tillit i situasjonen. Det kan være vanskelig å oppnå dersom det er flere til stede, spesielt dersom disse er fremmede. Nå er det selvfølgelig en sjanse for at de som sitter rundt bordet er noenlunde enige i hva de mener om synlige minoriteter, men sannsynligheten for dette er svært liten ved tilfeldig utvalg. Alternativet kan være at jeg forsøker å sortere mine informanter i forkant, men det virker underlig at informantene kan eller ønsker å kategorisere seg selv i forkant. Riktignok kan uenighet virke stimulerende på en diskusjon, men det er en risiko for at det enten kan utvikle seg til konsensus eller en form for skismogenese (Brox 1991).

En annen alternativ metode kan være deltakende observasjon. Her ville jeg kunne se hvordan folk oppfører seg i arbeids- og interaksjonssituasjonene, noe som kunne gi en annen type informasjon enn den jeg har fått gjennom intervju samtaler. Gjennom å observere informantene i deres daglige virke ville jeg sett hvordan de snakket om og oppførte seg ovenfor synlige minoriteter. Ulempene med et slikt opplegg er flere. For det første ville naturligvis mitt nærvær ha påvirket deres oppførsel, og det hele kunne blitt en ganske kunstig situasjon. Dernest ville det vært tidkrevende sammenliknet med intervju samtaler, det tar tid å opparbeide fortrolighet i felten. Og en siste innvending kan være at informantene kan tenkes å være mer sannferdige på tomannshånd, enn de er i arbeidshverdagen, i forhold til sine holdninger og særlig dersom holdningene er negative. Det vil kanskje være en avveining om hvorvidt verbal kommunikasjon og selvrapportering er en farbar vei for å kunne beskrive holdninger på dette feltet overhodet, eller om det beste ville ha vært deltakende observasjon. Dette krever imidlertid lang tid, da man ikke vil avsløre sine holdninger (spesielt ikke negative) ovenfor en fremmed og nyansatt.

3.6 Metodisk om analysen

Det finnes ytterligere en måte man kan gjøre vold på sine informanter på, som ikke ble nevnt under delkapittelet om informantene, og det dreier seg om den analytiske behandlingen av det som har blitt sagt i intervjuene. Det kan hende at jeg, gjennom mine analytisk grep, vil komme til å framstille en eller flere av informantene mine på måter som de selv ikke er enige i eller komfortable med. Det kan hende de føler at jeg gjør vold på deres integritet ved å forklare deres handlinger eller vurderinger på en helt annen måte enn hva de selv ville gjort.

”Slik jeg ser det, peker Skjervheim på et grunnleggende etisk dilemma knyttet til kvalitativ forskning, et dilemma det ikke finnes noen vei utenom. Det er å anse som en omkostning ved vår forskning, en omkostning vi skal forsøke å minimere, men ikke helt kan unngå. Vi kan vise hensyn i intervjusituasjonen, vi kan anonymisere våre informanter, vi kan forsøke å skrive om dem på måter som ikke vil være støtende for dem. Men vi kan ikke garantere dem at de vil kjenne seg igjen i våre analyser, og vi risikerer at de, ut fra en selvforståelse som aktivt velgende og fornuftige mennesker, vil oppleve det som støtende å se at vi forstår dem som styrt av ytre forhold eller dypt preget av samfunnsmessige omstendigheter.” (Prieur 2004: 19-20)

Hensynet til informantene er viktig å ivareta i et forskningsarbeid, jeg skylder dem å behandle dem på en skånsom måte. Likevel har jeg som forsker en forpliktelse i forhold til

vitenskapelig standarder, og er nødt til å risikere at informantene føler at de blir fremstilt på måter de ikke kjenner seg igjen i, eller er enige i.

Analysering av data kan gjøres på flere ulike måter. Jeg har valgt den framstillingsformen som jeg mener er best egnet til å tydeliggjøre de funnene og den empirien som foreligger, sett i lys av de overordnede problemstillinger. Dette innebærer at jeg har valgt å sortere informantenes fortellinger og utsagn etter temaer, slik at vi kan se hva ulike informanter har sagt om ulike aspekter som jeg ønsker å behandle.

Det er ikke lagt opp som en skjematisk gjennomgang av hva hver og én har sagt om de ulike tilfellene, men snarere en noe mer selektiv gjenfortelling. Grunnen til at ikke alle informantene blir hørt og får like mye plass under de ulike temaene er både av faglig og litterær art. Det synes unødvendig å gjenfortelle ting som har blitt sagt dersom det er lite relevant eller at det nesten ikke ble sagt noe i det hele tatt om det aktuelle temaet. I tillegg til at utsagn kan ha liten faglig interesse, kan også en slik oppsummering virke tørr og kjedelig å lese. Derfor har jeg heller konsentrert meg om å gjengi det som er mest interessant og relevant fra de ulike intervjuene, og dette ble, i henhold til den subjektrelative og eksplorerende intervjuformen, ulikt i de ulike intervjuene og dermed kommer ikke alle til ordet i alle sammenhenger. Jeg har valgt å bruke plassen til utsagn som er typiske eller utypiske, relevante og interessante, snarere enn en drøyende oppsummering.

4. Kapittel 4 – Merkelapper

Som en første tilnærming til informantenes holdninger i forhold til synlige minoriteter, skal jeg gå igjennom hvilke ord og beskrivelser som ble benyttet i intervjuene. Grunnen til at jeg starter her, er at jeg tror mye av informantenes sympatier og antipatier, deres forståelse av annerledeshet (*oss vs de andre*), samt deres erfaringer kan klargjøres allerede her. Informantenes ordvalg ser jeg som et slags kart (Smith 1999) over deres forhold til synlige minoriteter, der ulike konnotasjoner refererer til deres tidligere erfaringer og opplevelser.

Ordbruk er ikke tilfeldig. Ethvert ord kan være positivt eller negativt ladet, og dets innhold henger nøye sammen med måten det blir brukt på og tidligere bruksmåter.

”Each word tastes of the context and contexts in which it has lived its socially charged life; all words and forms are populated by intentions.”

“The word in language is half someone else’s. It becomes ‘one’s own’ only when the speaker populates it with his own intention, his own accent, when he appropriates the word, adapting it to his own semantic and expressive intention. Prior to this moment of appropriation the word does not exist in a neutral and impersonal language (it is not, after all, out of a dictionary that the speaker gets his words!), but rather it exists in other people’s mouths, in other peoples contexts, serving other people’s intentions: it is from there that one must take the word, and make it one’s own.” (Bakhtin 1981: 293-4, referert i Smith 1999: 113)

Informantene benytter ord og merkelapper som er ”halvt deres egne”. Ordene er brukt mange ganger tidligere, og har derigjennom akkumulerte konnotasjoner og betydninger. I tillegg får ordene betydning gjennom informantenes intensjoner. Vi vil snart se hvordan forskjellige informanter benytter samme ord, men legger ulik betydning i dem. Den ene mener kanskje at et ord er verdinøytralt, mens en annen mener at det samme ordet er ganske negativt.

4.1 Merkelappene - deskriptivt

Det å navngi noen personer som det ene eller andre, er i seg selv helt vanlig. Alle må sette navn på de mennesker og ting som finnes rundt dem (Brox 1991). Det som er problematisk er når noen innehar makt til å sette merkelapper på andre – merkelapper som blir stående

som de gjeldende og riktige, spesielt dersom dette er mot de andres vilje og når merkelappene er negative. Dominansforhold mellom grupper manifesteres blant annet når den ene gruppen navngir den andre. Men om noen fra den dominerende gruppen ønsker å inkludere en av *de andre* i et *vi*, så er fortsatt ikke maktrelasjonen brutt av den grunn. For nettopp det å eksplisitt inkludere en annen (til tross for at vedkommende egentlig regnes som en av *de andre*), kan også sees som et symptom på maktrelasjonen.

Mange som kjenner han godt, sier derimot de betrakter ham som norsk. Men også det er en form for påminnelse om annerledesheten, for når det overhodet blir sagt, er det fordi oppfattelsen av ham som ikke-norsk hele tiden er til stede som en mulighet. Og når det er en uttalelse som får noe velment over seg, er det fordi den ytres innenfor rammen av et sosialt dominansforhold. (Priour 2004: 125)

Man mener det kanskje godt, men konsekvensen blir en stadfestelse av og en påminnelse på ulikheten og dominansforholdet.

En av informantene ville helst ikke sette noen merkelapp på synlig minoriteter:

Jeg kaller dem kanskje for innvandrere? Nei, jeg liker ikke det. Jeg har jo studert sosialantropologi, så da vil jeg ikke si sånt. Jeg kan heller si at de er litt mørke eller brune. Jeg liker ikke å kalle dem for noe. (Camilla, 21 år, arbeidstaker)

Hun varierte ordbruken noe i løpet av intervjuet, men hun benyttet stort sett ordet ”innvandrer”, når hun snakket om synlige minoriteter. Ellers sa hun nasjonal opprinnelse i de tilfellene hun visste det. Hun hadde to kolleger som hadde pakistanske foreldre, men da jeg spurte om hun så annerledes på dem enn de øvrige kollegene sa hun: ”De er liksom to nordmenn, men med litt brunere hud enn meg.”

En annen sier også hovedsakelig ”innvandrer”, men hun har litt mer problemer med å avklare hvem som er en ”innvandrer”. Vi snakker om at en av kollegene hennes er fra Sverige og jeg lurer på om hun ville kalle han for en ”innvandrer”:

Er han ikke det da? Hvis han ikke er fra Norge? Det er vel alle som er fra utenfor Norge som er innvandrere, er det ikke det da? Han er i hvert fall utlending da, fordi han er fra et land utenfor Norge. (Agnes, 18 år, arbeidstaker)

Jeg spør videre hvem hun hadde sett for seg dersom jeg hadde fortalt om en episode hvor det hadde vært en ”innvandrer” involvert:

Da ville jeg sikkert tenkt på en mørkhudet, jeg ville nok ikke tenkt på en svenske. [...] Da ville jeg tenkt på en mann. Men det tenker man jo uansett, det ville jeg også tenkt om du hadde sagt at det hadde skjedd noe med to nordmenn i et annet land, da ville jeg ha tenkt på menn da også. [...] En pakistaner kanskje? (Agnes)

Grunnen til at jeg spør om dette, er at jeg ønsker å avklare hva hun legger i termen ”innvandrere”. Her er det tre ting å gripe tak i. For det første ser hun for seg en mørkhudet, dernest at det er en mann, og for det tredje at det kan være en pakistaner. Dette er ikke en uttømmende beskrivelse av hva som ligger i ordet ”innvandrere”, men snarere en idealtypisk framstilling av ”innvandreren”. En slik framstilling utelukker verken mennesker som er lyse i huden, kvinner eller spanjoler, men dette handler om det typiske, den første hun ser for seg. Hvis vi nå også ser dette i sammenheng med det først sitatet hvor hun snakker om sin svenske kollega, kan vi skimte en litt strengere avgrensning. Agnes sier at dersom han ikke kan regnes som en ”innvandrere”, så er han i hvert fall en ”utlending”. Hennes svenske kollega er en mann, men han er fra Sverige og er lys i huden. Ut i fra dette kan vi si at en ”utlending” kan være hvem som helst, så lenge vedkommende ikke er født i Norge, mens ”innvandreren” er en mer avgrenset kategori – ”innvandreren” ser annerledes ut enn majoritetsbefolkningen, først og fremst i forhold til hudfarge.

En annen informant som kun sier ”utlending”, benytter merkelappen på alle som skiller seg fra majoritetsbefolkningen i forhold til språk.

- *Hva eller hvem er en utlending?*
- *Det er en som har kommet til Norge og behersker språket på en noenlunde måte. Det er en utlending.*
- *Men hva om de ikke behersker språket da?*
- *Da er de i hvert fall utlending. Nei, men hvis de ikke behersker språket, da er løpet kjørt. For min del i hvert fall.*
- *(Anders, 35år, arbeidsgiver)*

For det første er en ”utlending” en som behersker språket på en noenlunde måte, noe som impliserer at alle som snakker norsk flytende kan regnes som ”nordmenn”, uavhengig av deres bakgrunn. For det andre er løpet kjørt for de som ikke kan snakke norsk. Jeg tolker Anders slik at mennesker som kommer til landet og som ikke lærer seg språket vedvarer ikke bare å være ”utlendinger”, men løpet er også kjørt – både i forhold til jobbmuligheter og i forhold til sjanser for sosial omgang med majoritetsbefolkningen. Et aspekt her er at samvær, både formelt og uformelt, er tuftet på kommunikasjon, noe som innebærer at de som flytter til Norge må lære et minimum av norsk for å kunne delta. Men i forlengelsen av dette er det

klart at det vil bli en skjønnsmessig vurdering hvorvidt ”utlendingene” snakker *bra nok* til eksempelvis å kunne jobbe i kiosk. Som arbeidsgiver vektlegger kanskje Anders språkferdigheter i større grad enn andre, siden dette er relativt viktig for å kunne gjøre en god jobb.

Så det er viktig at du behersker språket. Det er jo det første jeg ser etter, det er jo viktig at du behersker språket, for man har jo mye kommunikasjon med kundene. Det kan jo gjelde norske og, om de er stumme så hjelper det ikke om de kan språket. Eller om man kommer fra Kirkenes og snakker uforståelig nordnorsk så blir det jo også dårlig. (Anders)

Anders er selv fra Finmark, så gjennom sitatet over sidestiller han, i en viss grad, seg selv med ”utlendingene”. Det avgjørende er at personer kan gjøre seg forstått, uavhengig av hva grunnen er til eventuelle kommunikasjonsproblemer med majoritetsbefolkningen.

For å følge opp problemet som knytter seg til en skjønnsmessig vurdering av nivået på språkferdighetene, så innebærer en slik definisjonsmulighet betydelig makt i majoritetsmenneskenes hender. Som en logisk følge av at man må være bedre enn å ”beherske språket på en noenlunde måte” for ikke lenger å bli vurdert for å være en ”utlending”, kreves det for det første en betydelig innsats fra ”utlendingene” selv, men kanskje enda mer prekært kreves det en godkjennelse av språkferdighetene som nærmest må utstedes av majoritetsbefolkningen. Vi avgjør hvorvidt vedkommende skal få være en av *oss* eller ikke, det får ikke ”utlendingene” selv anledning til å avgjøre. Videre synes en slik godkjenning å være subjektiv og situasjonsavhengig. Det er ikke et gitt objektivt nivå som ”utlendingene” må oppnå før de får bli en av *oss*, noe som kan gjøre et slikt krav mye vanskeligere å etterleve.

Dette er en argumentasjonsmåte som kan minne om den vi kunne observere rundt årtusensskiftet i debatten om bruk av ordet ”neger”. ”Innse at rasen du tilhører heter neger på norsk, enten du vil det eller ikke.” (Sitat fra en debattartikkel i Dagbladet, gjengitt i Gullestad 2002: 185). *De andre* må finne seg i å bli kalt ”negere” – det er det *de* er, i følge *våre* kategorier av verden. På samme måte som hos min informant må *de andre* finne seg i å være ”utlendinger” inntil *vi* mener *de* snakker tilstrekkelig bra norsk. På en annen side mener Anders at en utlending selv har rett til å definere hvem hun vil være, om hun vil være marokkaner eller nordmann:

- *Kanskje de ville bli kalt for den de var, at de ville beholde sin etniske bakgrunn. Det kan være et følsomt tema for alt jeg veit. Kan hende noen ikke liker det – ”jeg er ikke norsk.” Sånn som han jeg fortalte om på [... en kiosk han arbeidet i tidligere], han var ikke norsk.*
- *Ikke norsk?*
- *Nei, han var marokkaner, og han ville bli kalt for marokkaner. (Anders)*

Han fortalte at nevnte marokkaner snakket nærmest flytende norsk og hadde bodd i Norge mesteparten av sitt liv, så Anders ville egentlig ha kalt denne kollegaen norsk, hadde ikke vedkommende selv definert hvem han ville være. Det virker som om Anders lar ”utlendingen” bestemme hvem hun ønsker å være, men at den avgjørende godkjenningen om å få være en av oss tilskrives majoritetsbefolkningen. Et eksempel på dette kan leses i det følgende:

- *Er det noen utlendinger på jobben din?*
- *Ja, det er tre stykker. - Det er en som er norsk, Angelo heter han, han tror jeg er oppvokst i Norge. Ellers så kommer det... ja det er litt av hvert.*
- *Men han har foreldre som ikke er fra Norge?*
- *Ja, han har foreldre som ikke er fra Norge, men jeg tror han er oppvokst i Norge. (Anders)*

Angelo er i utgangspunktet en ”utlending”, foreldrene hans er ikke fra Norge. Men gjennom sitt språk viser han sin ”norskhet”, og Anders er i tvil om hvorvidt Angelo er norsk eller ”utlending”. Men på spørsmål om ”utlendingene” må bevise at de er norske før de kan anerkjennes som norske, altså at de er ”utlendinger” inntil det motsatte er bevist, svarer han: ”Neida, jeg peker ikke på en person og sier at han er utlending. Det gjør jeg ikke.”

Det er altså språket som er det avgjørende for Anders, ikke religion, utseende, klær, mat eller annet – det later til at man kan være norsk, muslim og spise fremmedartet mat. La oss nå gå videre og se hva en annen informant sier, hun er nemlig av en litt annen oppfatning.

Jeg spør Beate (arbeidstaker, 19 år) hvilke ord hun bruker, og hun er ikke helt sikker på hvilket ord hun bruker mest, men det hun er sikker på er hva hun oppfatter som forskjellen: ”En utlending kan jo være en fra Danmark. En innvandrer er en sånn [...] med mørk hud” (Beate). Utgangspunktet er altså ganske likt som for Agnes. ”Utlending” favner alle som ikke er fra Norge, mens ”innvandrer” avgrenses til de som i tillegg ser annerledes ut – det er noe mer enn bare språket som avgjør hvem du er. Under kapittelet om synlige minoriteter i

skolen skal jeg komme litt nærmere inn på hva Beate legger i det å være annerledes, gjennom å følge en historie fra hennes oppvekst.

Neste informant bruker flere ord, og på spørsmål om hvilke ord han bruker for synlige minoriteter svarer han:

- *Jeg tenker ikke så veldig på hva jeg sier, jeg er vel ikke så politisk korrekt. [...]Pakkis, innvandrere, utlending, guling, neger. Nigger sier jeg ikke, det er litt for ille. Pakkis er vel på en måte negativt ladet det og, men det er ikke så vondt ment da. Nigger er vel litt mer sånn skjellsord.*
- *Og guling og neger er heller ikke vondt ment?*
- *Neger er jo ikke vondt ment. I hvert fall ikke sånn jeg forstår ordet. Det er jo bare en beskrivelse på én type rase. (Bent, 22 år, arbeidstaker)*

Dette er et ganske annet bilde enn det som er beskrevet av de øvrige informantene, men det er fortsatt med en forståelse av at noe er greit å si, mens andre ord ikke kan brukes. I fortsettelsen benytter Bent stort sett ”utlending”, så jeg spør hva som skal til for at en person skal kunne kalles en ”utlending”: ”Nei... Det holder vel at han er mørk i huden. At det er tydelig at han er fra Afrika, Pakistan, Øst-Asia eller noe.” Jeg følger opp og spør om språkferdigheter har betydning:

Nei altså, det blir jo litt sånn skjønnsspørsmål da. Hvis jeg kjenner vedkommende, og han snakker flytende norsk, så ville jeg ikke sagt at han var utlending. For eksempel hvis han hadde vært adoptert, og født og oppvokst i en norsk familie i et norsk miljø. Men det er jo de færreste som er født og oppvokst i Norge, men som ikke bor i norske miljøer som snakker flytende norsk. De snakker vel stort sett gebrokkent. Det er vel stort sett der skillet går da. (Bent)

Her virker det som om det er to ting som er avgjørende for hvorvidt en person kan kalles ”utlending” eller ikke, det er språkferdigheter og det er utseende eller hudfarge. Bent har den samme oppfatningen av annerledeshet basert på språkferdigheter som Anders, men gjør i tillegg et poeng av utseendet. Likevel virker det ikke som om Bent har en strengere avgrensning av hvem som kan sies å være en ”utlending” enn Anders. For like etter presiseres kriteriene:

Men hvis man vokser opp i et sånt miljø, så er det livssyn og holdninger og religion, og hele pakka. Det er ikke bare hudfargen som avgjør, det er vel egentlig ikke det som avgjør i det hele tatt. Det er hele kombinasjonen. Det er jo nesten sånn at en hvit nordmann som vokser opp for eksempel på Holmlia i et innvandremiljø og snakker gebrokkent norsk, kan man kalle for utlending. Han er det jo ikke, men han oppfører seg på samme måte. (Bent)

Eksempelet med nordmannen fra Holmlia er et talende eksempel på hva Bent mener ligger til grunn for utlendingsmerkelappen. Det er ”livssyn og holdninger og religion, og hele pakka” som er det avgjørende, hudfarge er kun en indikator på slike egenskaper. To av Sollunds informanter svarte på liknende måte når de blir spurt om deres norske venner blir stoppet like ofte av politiet som dem selv: ”When a Norwegian goes with ’Svartinger’ (’Blackies’) he becomes ’Svarting’ too’. They seem to think that when a Norwegian socialises with ’svartinger’ he will be contaminated with their low status, become ’svarting’ himself and therefore be stopped.” (Sollund 2007: 18) Hennes informanter deler Bents oppfatning om at det ikke bare er de som ser ulike ut som blir stoppet, det er også de blant majoritetsbefolkningen som oppholder seg sammen med minoritetene som ”kvalifiserer” til å bli ansett eller behandlet som minoritet.

Den siste informant jeg skal referere til i dette avsnittet er en som fremhever et viktig poeng i forhold til navnesetting. ”... hvis man skal bruke ordet innvandrere da, så er vel det ofte disse Grønlandsfolka. Dette høres helt dust ut, men jeg ser mer på negere eller afrikanere som innvandrere, for de har mer annerledes trekk enn oss.” (Dina, 24 år, arbeidstaker) Dette er sentralt for å avgjøre hvem som kan kalles de ulike navnene. Jo mer ulike en gruppe mennesker er sammenliknet med majoritetsbefolkningen, jo mer legitimt synes det å benytte merkelapper som understreker annerledesheten. Dette er et poeng som fastholdes av alle informantene, uavhengig av om det ligger positive eller negative føringer i det ordet som brukes.

Det som er helt tydelig etter ti intervjuer, er at det er noen ord som går igjen, men med både ulikt normativt og deskriptivt innhold. Noen sier bare ”innvandrere”, én bruker bare ”utlending”, andre prøver å benytte opprinnelsesland, mens atter andre kombinerer på ulike måter. En informant skilte seg ut ved å bruke mange ulike og, etter mitt skjønn, kontroversielle ord. Kombinert med hva de svarer når jeg spør hvilke ord de bruker, er det et poeng at enkelte helst vil slippe å benytte merkelapper. Dette er i størst grad et kjennetegn ved de som har hatt eller fortsatt har relativt mer kontakt med synlige minoriteter enn de øvrige. Dette kan henge sammen med at dess flere synlige minoriteter de kjenner, dess mer er de klar over at dette ikke dreier seg om en ensartet gruppe og følgelig ikke ønsker å båssette noen, slik jeg beskrev det ved kontakthypotesen.

4.2 Merkelappene – normativt

På spørsmål om hvilke ord hun benytter svarer en av informantene følgende: ”Nei, jeg sier vel innvandrere, det er i hvert fall det som er riktig å si.” (Frida, arbeidstaker, 19 år) Det viser seg senere gjennom intervjuet at hun benytter flere ord, både nasjonalitet og ”utlending” blir brukt, men ”innvandrer” oppfattes som det riktige. Emilie (arbeidstaker, 20 år) er enig i dette, og hun kunne for eksempel si om en tidligere kollega: ”... men han var jo ikke innvandrer, han var kineser”. Det virket som om hun brukte de ulike merkelappene som en slags rangering, hvor ”utlending” er negativt og gjelder for dem som er minst norske og nasjonalitet er det mest positive, med ”innvandrer” i en slags mellomposisjon: ”Men jeg mener, innvandrer er jo ikke noe stygt, man vandrer jo bare inn. Det er ikke noe sånn off det. Mens utlending, da er man ikke norsk, men en innvandrer er jo integrert og sånn.” Det er altså ikke det deskriptive som er fokuset her, for jeg oppfatter det ikke slik at nevnte kineser er mer eller mindre norsk sammenliknet med en person som informanten ville kalle ”innvandrer”. Men langs en normativ akse virker det som om det å benytte en persons opprinnelige nasjonalitet er mer positivt enn å kalle vedkommende for ”innvandrer” eller ”utlending”. Dette kan ha sammenheng med at det å anerkjenne en persons nasjonalitet (til tross for at vedkommende med all sannsynlighet er norsk statsborger, og følgelig nordmann (i det minste i den juridiske forstanden av ordet)) sier noe mer om den personen det gjelder enn hva samlebetegnelsen ”innvandrer” gjør. Det er imidlertid klart at det å være kineser sannsynligvis er langt mer enn hva informanten legger i det, og det er jo ikke sikkert at vedkommende selv vil kalle seg kineser, men snarere ser seg selv som tibetaner eller Hongkong-kineser. Men poenget her er ikke hvor vedkommende faktisk er fra, men snarere hvilken normativ forståelse majoritetsbefolkningen har av denne personen. Og da virker det mer positivt å omtale en synlig minoritet med nasjonalitet framfor å benytte merkelappene ”innvandrer” og ”utlending”. Grunnen til at noen ord er mer positive enn andre er, som jeg beskrev det over med støtte hos Smith (1999), at ordene er ”halvt noen andres”. Ordene har blitt brukt tidligere og derigjennom blitt gitt ulike normative konnotasjoner, og dermed er ikke et ords verdimesige innhold kun et resultat av den talendes intensjoner. Her er det selvfølgelig rom for individuelle tolkninger av de tidligere bruksmåter, og som vi så over så mente Bent at ”neger” er et nøytralt, deskriptivt ord, mens andre (blant annet Dina, arbeidstaker, 24 år) mente at ordet er for belastet og vil avstå fra å bruke det.

Da jeg spurte Beate om hva hun sier, hadde hun som nevnt vanskeligheter med å avgjøre hvilken merkelapp hun benytter – om hun sier ”utlending” eller ”innvandrere”. Og hun har enda større problemer med å bestemme hva som klinger mest positivt av de to, men ender til slutt på at ”Nei, utlending høres bedre ut” (Beate). Her er det altså motsatt i forhold til det normative ved merkelappene ”innvandrere” og ”utlending”, sammenliknet med Frida og Emilie. Det skal også vise seg gjennom intervjuets gang at hun benytter ”utlending” langt oftere enn ”innvandrere”, og at ”utlending” gjennomgående benyttes i mer positive vendinger. Jeg spør hvem hun mener er en ”innvandrere”, og hun svarer at ”Nei, sånn som de som går på gata her kan jeg kalle innvandrere – tiggere, prostituerte og sånn”. Videre snakker hun om sine venner og bekjente fra skoletiden som ”utlendinger”, for da jeg spør om hun kjenner mange ”innvandrere” svarer hun ”Altså, jeg har vært veldig mye sammen med utlendinger siden jeg begynte på ungdomsskolen. Ja, de fleste har vært sånn, ja utlendinger. Og jeg synes det har vært helt greit”. ”Innvandrerne” er de som går på gata: det er tiggerne og andre som ”bare er der”, mens hennes venner er ”utlendinger”, selv om hun helst ikke vil snakke om dem som ”utlendinger” heller. De er først og fremst vanlige mennesker som alle andre, noe som indikerer at også utlendingsbegrepet klinger noe negativt i hennes ører, selv om det er tydelig at ”innvandrere” er verre.

4.3 Oppsummering

For det første er det klart at informantene benytter ulike merkelapper, og til dels legger ulike kriterier til grunn for hva som kvalifiserer til å få disse merkelappene. For det andre viser det seg at informantene har en normativ tilnærming til eget ordvalg, som på den ene siden kommer til uttrykk gjennom at de søker å avbalansere deres ”hverdagslige” ordbruk med en porsjon av hva det sømmer seg å si i møte med meg som forsker. Dette fremkommer både gjennom min oppfattelse av informantene i intervjusituasjonen – de trekker litt på det og vet ikke helt hvordan de skal formulere seg på spørsmål om ordbruk – og på bakgrunn av kommentarer av typen: ”det er i hvert fall det som er riktig å si.” (Frida). På den andre siden er det et normativt aspekt ved merkelappene som uttrykkes gjennom at der det benyttes ulike navn på ulike grupper av mennesker, innordnes gjerne de ulike begrepene i en slags normativ, hierarkisk orden, der noen personers merkelapp er mer negative enn andres.

5. Kapittel 5 – Erfaringer med synlige minoriteter

I dette kapitlet skal jeg gå igjennom informantenes erfaringer med synlige minoriteter fra forskjellige arenaer. Jeg har delt kapitlet inn i fire deler: erfaringer fra skolen, erfaringer fra kunderelasjoner, erfaringer fra media og erfaringer med synlige minoriteter på et mer generelt nivå. I tillegg finnes det en del om erfaringer med synlige minoriteter i forhold til arbeidsmiljø, men det kommer først i neste kapittel.

Disse erfaringene må vi se i sammenheng med kontakthypotesen slik den ble beskrevet innledningsvis. Jeg skal undersøke hvilke erfaringer informantene har, for å kunne se disse i sammenheng med de holdningene de har i dag. Holdninger kan sees som størknede minner og erfaringer. Holdninger endres naturligvis over tid, ettersom individet erfarer nye ting som størkner utenpå de gamle lagene, men større endringer krever at man pirker i skorpa, noe som kan være ubehagelig. Derfor vil jeg si at dagens holdninger bærer preg av tidligere erfaringer, erfaringer som har størknet på identitetens overflate.

5.1 Erfaringer med synlige minoriteter i skolen

Dina fortalte om lille Mahmoud som var den eneste ”negeren” på barneskolen.

Det var lille Mahmoud som alle mobba. [...] Du kan tenke deg, fineste strøket [i en sørlandsby], og så kommer det plutselig en neger, som har litt rare klær og som lukter litt rart fordi mammaen og pappaen hans velger å lage litt annen mat, for de kommer fra en annen kultur. (Dina)

Hun forteller her om den første ”negeren” som de så i lokalmiljøet hennes, han var annerledes og ble utstøtt. Men hun forteller også om lillebroren som begynte et par år senere, og at ”han ble kjempepopulær, men det var fordi da hadde Mahmoud gått foran og banet vei”. Her ser vi hvordan barn kan reagere på annerledeshet og spesielt det at de blir konfrontert med en ny type annerledeshet. Da lillebroren begynte var situasjonen endret, barna på skolen og i lokalmiljøet var blitt mer vant til synlige minoriteter. Dette står i kontrast til hvordan en annen informant fremstilte fordommer i barneskolen:

[...] når man er barn så bryr man seg ikke om sånt. Jeg tror ikke man tenker så mye over det.

- *Når begynner man å tenke på det?*
- *På ungdomsskolen. [...] Da merker man sikkert mer forskjellene, vil jeg tro. På barneskolen er jo alle barn. [...] Forskjellene blir sikkert større jo eldre man blir. Egne holdninger og kulturarv og det som måtte være. (Bent)*

Jeg skal komme tilbake til hvordan forskjellene utviklet seg for Bent på ungdomsskolen nedenfor, men la oss holde fast ved den første historien litt til. Dina forteller at ”alle hadde kjempedårlig samvittighet for lille Mahmoud”, og at dette er noe de prater om når hun møter gamle venner. Hun viser at en sånn opplevelse bidrar til at hun i senere tid er mer bevisst hvor rasisme eller fremmedfrykt kan bære av sted, og at hun i større grad tar hensyn når hun omgås synlige minoriteter. Dette fremkommer både når hun snakker om omgangskretsen fra videregående, og mennesker hun er venner med i dag med minoritetsbakgrunn.

En annen informant forteller at de fra starten av barneskolen hadde en synlig minoritet i klassen, og kan fortelle om en ganske ulik mottakelse: ”[...] han var adoptert. Og det var litt spesielt. [...] Han var blant annet den første som kom i puberteten. Lenge før oss andre. Vi hadde jo en kjempe i klassen allerede fra første klasse. [...] Han var trivelig han.” (Anders). Anders forteller at, nærmest på grunn av ulikheten, var hans adopterte klassekamerat populær. Det er likevel en forskjell som er av vesentlig betydning mellom historiene til Anders og Dina. Der ”lille Mahmoud” hadde annen etnisk bakgrunn og andre vaner enn resten av klassen, var det bare utseende som skilte klassekameraten til Anders fra resten av barna og følgelig var ulikheten langt mindre i sistnevnte eksempel.

I løpet av årene på barneskolen, fikk de et flyktningmottak i bygda. Anders fikk etter kort tid et barn fra asylmottaket i klassen, som dermed var langt mer ulik dem selv enn den adopterte gutten som hadde vært der fra første klasse:

- *Var det noen av disse som var unge, slik at du fikk dem i klassen etter hvert?*
- *Ja, vi fikk en. Amer.*
- *Hvordan gikk det?*
- *Jo, det gikk jævla bra. Han var en jævla fin kar.*
- *Ja?*
- *Man kan tro det er sånne fiskere og bondeknøler som bor der oppe [bygd i Nord-Norge], men det er faktisk ikke det. Du har den eldre generasjonen, de er den typen. Men alle i klassen synes det var kult å få en til. Det er litt kulturforskjeller og.*

- *Så folk var positive?*
- *Ja, det var de faktisk.*
- *Så det var ikke noe sånn at han ble stengt ute eller mobba eller?*
- *Nei, det hadde vi de etniske til.*
- *Norske?*
- *Ja, det var flere av dem som ble mobba. Men det var ingen utlendinger, det var det ikke. (Anders)*

Anders forteller altså om en annen mottakelse sammenliknet med den vi så om "lille Mahmoud". Her ble nye elever tatt godt i mot, og "kulturforskjellene" var tilsynelatende mer "kult" enn et hinder. Dette er en fremstilling som støtter Bents tanke om at "når man er barn så bryr man seg ikke om sånt." Bent endret som nevnt holdninger i løpet av ungdomsskolen, så la oss se litt nærmere på hva som skjedde.

- *Opplevde du noe spesielt i forhold til det ["at det var betydelig flere synlige minoriteter på ungdomsskolen, i forhold til hva som var tilfellet på barneskolen"] på ungdomsskolen?*
- *Jaa, det var en del bråk med et par stykker av dem. Og det har satt seg ganske greit. Og gjort mye inntrykk. Og påvirket mye av holdningene mine senere.*
- *Ja for du var i bråk med noen?*
- *Ja. Det startet med at de prøvde å komme seg inn på en fest. Og så stengte jeg dem ute. Og så var det en dag jeg skulle gå hjem alene, hadde somla litt i gymmen eller noe. Og da jeg kom ut sto de to og venta. (Bent)*

Under denne episoden hadde han blitt slått og sparket, og det har, som han selv sier, satt sine spor. Og han forteller senere om de samme guttene, som han omtaler som "en pakkisgjeng" (til tross for at han er klar over at ikke alle har foreldre fra Pakistan), at de gjorde en del ugang i nabolaget for øvrig. "De ranet blant annet Otto. En lokal original som var tilbakestående. Og jeg hørte noen episoder om noen gamle damer også. Ganske håpløs gjeng." Denne episoden virker som et vendepunkt for Bents forhold til synlige minoriteter, fordi han er negativ også når han forteller om synlige minoriteter på videregående. Han forteller at ved den videregående skolen han gikk, startet en ny studieretning for nye førsteklasinger da han selv gikk i tredje:

- *Og der begynte det ca femti prosent utlendinger. Så da kom det veldig mange flere på skolen.*
- *Hvordan var det da?*
- *Det var ikke veldig positivt, tror jeg.*
- *Hvorfor ikke? Gjorde de noe teit?*

- *Nei, jeg vet ikke. De holdt seg veldig for seg selv da, så jeg vet ikke helt hva de drev med. Men vi ble kjent med veldig mange av førsteklassingene, gjennom revy og sånt noe, men det var bare de som gikk på allmenn [majoritetspersoner]. (Bent)*

Det viser seg etter hvert at det ikke nødvendigvis er det at det begynte så mange ”utlendinger” som var negativt i seg selv, men det var dette med revyen og liknende aktiviteter. ”Utlendingene” deltok ikke i fellesskapet og de var ikke med på revyen, og det var tilsynelatende hovedgrunnen til at det ”ikke [var] veldig positivt” at det begynte så mange nye. Det samme var tilfellet med dem som gikk i den såkalte innføringsklassen – et tilbud for dem som ”hadde litt dårligere norskkunnskaper”, de deltok ikke i fellesskapet. Et nærliggende spørsmål blir da om han trodde at de ikke ville være med, eller om de ikke fikk være med:

Nei, eller... de hadde jo fått være med, hvis de hadde prøvd å engasjere seg. Men det er sikkert vanskelig for dem å engasjere seg, det var jo sikkert ingen som prøvde å ta kontakt med dem. De måtte jo ha gjort det på egen hånd. De følte seg sikkert litt utafør. (Bent)

Han trodde at de følte seg litt utenfor, men likevel var det tydeligvis ingen som følte for å be dem med, verken til revy eller andre ting. Det kan skyldes at ingen ville ha dem med, eller at ingen turte å invitere. Dette er en fortelling om forskjeller og distanse mellom *oss* og *de andre* som vedvarer gjennom tre fulle år på videregående; det virker som om det nærmest var vanntette skott mellom majoritetslevene og minoritetslevene. Liknende observasjoner gjør Lien og hun mener at: ”nordmenn [kan] ha terskler for å ta kontakt med innvandrere, og de kan ha terskler for å inkludere innvandrere i sine fellesskap og ta et sosialt ansvar for dem” (Lien 1997: 158). På den andre siden forsøkte heller ikke minoritetslevene, ifølge Bent, å få bli med i fellesskapet.

David (arbeidstaker, 23 år) som vokste opp i en relativt liten by i Sverige, men med en betydelig andel synlige minoriteter, kan fortelle om en ganske annen måte å forholde seg til hverandre på, sammenliknet med i Oslo.

... i Norge der er det sånn at om det kommer inn en gjeng med for eksempel pakistanere, da er det bare pakistanere, og hvis det kommer inn nordmenn, så er det bare nordmenn. Men i Sverige er det sånn at det kan komme inn en gjeng der halvparten er svensker og halvparten er innvandrere, det er mer sånn det er. Og der jeg gikk på ungdomsskole var det ikke sånn: innvandrere der og svensker der, men det var mer sånn blanda. Og hvis det var en gjeng

som likte å slåss, var det sånn at det var noen pakistanere, noen rumenere, noen svensker. (David)

Og fra skoletida fortalte han at:

[...] fra syvende til tiende, da gikk jeg sammen en, eller jeg ble god venn med en bosnier. Og en fra Romania, en som jeg hang sammen med veldig mye. Og så var det det samme på videregående, der var jeg god venn med han bosnieren. [...] Når jeg gikk på skolen var vi veldig sånn velkomne mot innvandrerne. (David)

Det er vanskelig å sette fingeren på noe spesielt som kan forklare hvorfor det skulle være sånn, svensker og nordmenn er ikke så ulike, og det er vel heller ikke så stor forskjell på de synlige minoritetene i de to landene, så jeg spurte informanten hva han trodde kunne være grunnen til dette.

Jeg har ikke peiling. I Sverige der er det mange ulike typer innvandrere. Det er liksom bosniere, jugoslaviere, og så kommer de ikke i store lass. Det kommer heller en familie, og så bor de der midt blant masse svenske familier. Og så har deres barn gått ut og lekt med de andre svenske barna. Her er det kanskje mer sånn at de [innvandrerne] bor sammen og så vokser de opp sammen. Jeg vet ikke om det kan ha noe med det å gjøre, jeg bare spekulerer. (David)

Bosettingsmønsteret har nok en viss innflytelse på hvordan tilstanden er. Store konsentrasjoner av mennesker fra et eller noen få land legger naturligvis visse føringer på hvem som inngår i den sosiale omgangskretsen, og det er nok lettere å få kontakt med majoritetsbefolkning dersom du bor midt i blant dem. Samtidig bør det kanskje ikke være for få synlige minoriteter i nærmiljøet heller, da dette kanskje kan medføre økt stigmatisering og ekskludering? For øvrig skal det nevnes at dette kun er én persons oppfattelse av tingenes tilstand, og danner intet grunnlag for å si at det er på den ene måten i Sverige og på den andre måten i Norge, men det er likevel interessant å dvele litt ved slike observasjoner.

Ettersom Beates omgangskrets endret karakter i løpet av oppveksten, har hun gjennomlevd en, etter min mening, interessant endring. Etter at hun begynte på ungdomsskolen fikk hun nemlig høre, både fra familie og fra barndomsvenner, at hun hadde forandret seg. Det er naturlig at man endrer seg gjennom ungdomstida, men hun endret seg i en annen retning enn hennes gamle venninner. De kunne si at ”... du har begynt å forandre deg så mye siden du begynte å henge med de innvandrerne”, og da jeg lurte på hva de mente med det, lød svaret: ”Jeg har bare hørt at det er måten jeg snakker på. At jeg snakker sånn, ja. Men jeg synes ikke

det, jeg synes jeg snakker helt likt.” Til tross for at hun ikke merker det selv, erkjenner hun likevel at det kan være noe i det, i og med at ”alle” sier det. ”Til og med pappa sier det, at jeg, ja, ikke er sånn norsknorsk jente da.” Jeg lurte videre på om det var noe annet enn språket som venninnene reagerte på,

[...] jeg begynte jo å gå med litt sånne baggy bukser og sånn, og det syntes de var litt sånn gubbete, for de gikk med sånne, ja, jentejenteklær. Ellers så var det vel ikke noe. Men jeg har jo gått med sånne fletter og sånn. [...] sånne gambiske. Det var små fletter som bare var på halve hodet, foran fra panna. (Beate)

Hun er for øvrig lite interessert i å innrømme at det finnes noen annerledeshet av betydning mellom synlige minoriteter og majoritetsbefolkningen, spesielt blant unge mennesker. Dette henger sannsynligvis sammen med at hun fra ungdomsskolen av primært hadde venner som tilhørte minoritetsbefolkningen (nå var riktignok ikke de synlige minoritetene reelle minoriteter på ungdomsskolen, hvor hun mente forholdet var ca fifty-fifty, ei heller på videregående hvor det bare var ”tre norske i klassen, det var meg og to andre”). ”[...] jeg har vært veldig mye sammen med utlendinger siden jeg begynte på ungdomsskolen. Ja, de fleste har vært sånn, ja utlendinger.” Dette er en oppvekst som kan sammenliknes med den Viggo Vestel (2004) beskriver fra et område i Oslo preget av stor grad av heterogenitet i forhold til hvor befolkningen er fra¹¹. Han forteller om et miljø som skapes som en symfoni av de ulike kulturelle innslagene og bakgrunnene som ungdommene har med seg, og om vi ser Beates oppvekst i et slikt lys virker det naturlig at hun har et annet syn på synlige minoriteter enn hva andre av mine informanter har, som har vokst opp i mer homogene miljøer. Videre kan vi si at Beates sosiale kompetanse vedrørende det å forholde seg til ulike mennesker med ulik bakgrunn er relativt større som følge av hennes oppvekst, og dette er noe hun kan gjøre nytte av senere i livet. ”De sosiale og kulturelle handlingsfelt påvirker kompetanseutviklingen gjennom kvaliteter ved den sosiale samhandling, og via den sosiokulturelle strukturering av sosialiseringprosessen.” (Frønes 1998: 231)

Beate framstår som den som i minst grad er preget av fordommer og stereotypier, og som i best grad kan fortelle ulike historier om erfaringer med synlige minoriteter. Dette kan blant

¹¹ Viggo Vestel (2004) undersøker i sitt doktorgradsprosjekt hvordan ungdom med ulik bakgrunn skaper en felles kultur og tilhørighet gjennom en sammenblanding av ulike språk, musikkarter og andre uttrykk som de forskjellige ungdommene bringer med seg inn i miljøet på Rudenga i Groruddalen i Oslo.

annet ha sammenheng med hennes erfaringsbredde i møtet med andre mennesker, men det er ikke bare erfaringsbredden i seg selv som gjør utslaget. Om vi følger Frønes (1998: 229) ser vi at å vokse opp i uensartede og sosialt og kulturelt komplekse miljø har en positiv effekt på utviklingen av modernitetens basiskompetanse – identitetsrefleksjon, kommunikativ kompetanse og desentrering. Altså, man har et større potensial for å kunne utvikle evnen til å reflektere rundt egen og andres identitet, til å forbedre sin kommunikative kompetanse og å desentrere seg selv i forhold til omgivelsene dersom man vokser opp i et komplekst og uensartet miljø. Dette er de samme trekkene som vi finner, først og fremst, hos informantene Beate og David.

Den observasjonen som er referert til hos Frønes, anser jeg å utgjøre selve fundamentet eller mekanismen i kontakthypotesen. Den sier at majoritetsmennesker som vokser opp i miljøer preget av relativt mange synlige minoriteter, vil ha lavere sannsynlighet for å utvikle negative fordommer mot disse gruppene, sammenliknet med mennesker som har vokst opp i mer homogene miljøer.

For Bent, som er den av informantene som tilsynelatende virker mest negativ til synlige minoriteter, både i forhold til ordbruk og uttalte tanker og meninger, kan det synes som om hypotesen holder stikk. Han vokste opp i utkanten av Oslo, i et område preget av relativt homogen befolkning. Han fortalte om en barneskole uten synlige minoriteter (i hvert fall som han kunne huske), en segregert ungdomsskole (få synlige minoriteter, og de holdt seg i stor grad for seg selv) og en videregående skole hvor de eneste synlige minoritetene på hans alder var de som gikk i spesialklasser med tilrettelagt opplæring. Han har hatt liten kontakt med synlige minoriteter, noe som kan bidra til å begrunne hans negative holdninger i dag. I tillegg så vi jo ovenfor at blant hans få førstehåndserfaringer med synlige minoriteter, refererte han episoder som var tydelig negative.

Ulikt er det med Anders. Han har også vokst opp i et i utgangspunktet relativt homogent miljø, hvor bygda etter hvert fikk et asylmottak. Anders fortalte om en del bråk og problemer, men samtidig ble de første barna fra asylmottaket godt mottatt i klassen. Situasjonen var den samme på ungdomsskolen: veldig få synlige minoriteter, og de få som var der, var barn fra asylmottaket. Anders fortalte om en del bråk internt i asylmottaket og mellom beboerne der og befolkningen for øvrig, men for barna på skolen virket det som om det gikk bra. Da Anders flyttet til Oslo og bosatte seg i en av byens finere forsteder, ble han

overrasket over holdningene han møtte. Han fortalte at han hadde sett for seg at storbyfolk var vant med ulike typer mennesker og at folk i byen dermed var mer tolerante enn hva han var vant med hjemmefra. Men han opplevde det snarere motsatt: ” Der synes jeg det var mye negativt. [...] det var litt sånn at de var livredde for fremmede [...] det er ord de bruker. Pakkis og den biten der.” Da han flyttet inn til sentrum etter noen år, opplevde han at folk var mindre kritiske igjen, det synes som om han opplevde befolkningen på forstedet som mer kritiske til synlige minoriteter enn både folk i sentrum og folk i bygda han er fra.

Anders’ historie kan tilsynelatende virke som en delvis bekreftelse av de forventningene vi kan ha i henhold til kontakthypotesen. I og med asylmottaket har han blitt trent i møter med annerledeshet. Dette faller også sammen med hvordan han fremstiller sine eldre sambygdinge, da han sier at de ”[...] har mer fordommer mot utlendingene” og dette er mennesker som har vokst opp på en tid da bygda var mer etnisk homogen.

Er det sånn at de som vokser opp i de mer velstående områdene rundt storbyene i større grad enn andre er kjennetegnet av negative fordommer til synlige minoriteter? Agnes er fra et slikt område. Hun gikk på en barne- og en ungdomsskole hvor det var veldig få synlige minoriteter, og hvor de barna som skilte seg ut fra majoritetsbefolkningen var adoptert. Det var generelt svært få synlige minoriteter i det området hun vokste opp. Senere begynte hun på videregående i sentrum, og der var forholdene ganske annerledes. Hun fortalte at:

Det var veldig mange fra forskjellige kulturer, merka jeg. Og der er det ikke noe liksom, noe rasisme eller noen fordommer, synes jeg. Der er de veldig åpne og sånn. Og der er det en egen klasse for de som ikke kan så godt norsk. Så de får lært litt bedre, og der er det veldig mange innvandrere. (Agnes)

Agnes er blant de informantene som virker minst negative til synlige minoriteter. Hennes bakgrunn fra et relativt homogent miljø i en av Oslos forsteder, skulle i følge kontakthypotesen tilsi noe annet. Hun har riktignok mange erfaringer med synlige minoriteter fra videregående, men slik hun fremstiller seg selv virker det som om hun aldri har vært preget av negative fordommer, heller ikke før hun begynte på videregående i sentrum. De erfaringene som hun gjenforteller er i tillegg nesten bare positive – ”mange fra forskjellige kulturer” og lite problemer.

Videre kan det nevnes at både Christian (arbeidsgiver, 28 år) og Dina er fra relativt homogene områder, og begge har under store deler av oppveksten hatt svært liten kontakt med synlige minoriteter. Begge disse er i dag preget av en viss kritisk holdning til synlige

minoriteter, dette gjelder spesielt for Christian. Det virker som om det er relativt unntaksvis at han omgås synlige minoriteter i dag, og han fremstår som farget av stereotype holdninger. Dette er ikke noe han sier direkte selv, men det er min oppfattelse som er basert på helheten i intervjuet og på hva de av hans ansatte som jeg snakket med fortalte. Dinas erfaringer fra barneskolen så vi over, og hun bærer nok preg av dårlig samvittighet for at ”lille Mahmoud” ble mobbet, men fremstår likevel mer kritisk enn andre av informantene.

5.2 Erfaringer med synlige minoriteter og kunder

På spørsmålet ”Har du opplevd mye rart med kunder? Med pakistanske kunder?”, svarer David:

”Veldig mange av dem har vært hyggelige. Men generelt, hvis det er noen som lager bråk så er det ofte pakistanere eller innvandrere. Ja, eller altså mørke innvandrere. Det er mange forskjellige innvandrere, det er liksom de her polakkene som går og tigger penger, og de lager jo ikke noe bråk for de vil bare veksle pengene sine. Så går de ut for å tigge mer. Og så har du disse afrikanske prostituerte, de lager jo heller ikke noe bråk. De kommer inn og kjøper sin kaffe, og så går de ut, eller kanskje de blir litt i butikken og bare henger og får butikken til å se dårlig ut, i og med at de er prostituerte. Men det er alltid litt verre med pakistanerne, for de skal liksom være så macho, føles det som. At de liksom skal virke mye bedre, eller det er den oppfatningen jeg har fått i hvert fall.” (David).

Det er tydelig at David har en klar oppfatning av hvordan han mener pakistanske gutter og menn som er innom butikken er. De tøffer seg foran vennene sine, og gjerne på andres bekostning. Han mener at de oppfører seg på en måte som skiller dem fra andre gutter og menn, på en negativ måte. På spørsmål om det samme gjelder for pakistanske jenter, svarte han at de oppfører seg mer som norske jenter og at det ikke er noe problem med dem. Videre ser vi også hvordan han kategoriserer ”innvandrere”, de er enten pakistanere, polakker som tigger¹² eller afrikanske prostituerte. De to siste gruppene gir negative assosiasjoner gjennom hvem de er og hvordan de ser ut, men er ikke noe uroelement, i motsetning til pakistanerne. David presiserer også at det er de *mørke* ”innvandrerne” som lager bråk. Jeg

¹² Det er strengt tatt ikke polakker som tigger penger i Oslos gater, men jeg så intet poeng i å korrigere Davids oppfatning.

lurte på om han ikke kunne utdype hva som det er ved pakistanske gutter som skiller dem ut, og han svarte:

”Det jeg tror er at den måten som de snakker på, sikkert er sånn at det er mange som tror de skal være sånn kaksete og tøffe, men det er liksom den måten de snakker. Det er sikkert sånn at man har vokst med at innvandrerne er kjempekaksete og de skal alltid slåss og sånn, og at det alltid er en innvandrer når noen har slåss. Og da blir det sikkert sånn at hva enn en pakistaner sier, så tar man det på en sånn måte at de liksom skal være sånn høye på pæra.” (David).

Dette er en klar stereotyp framstilling, men den legges fram på en refleksiv måte. David forsøker her å forklare hvorfor han (og andre) oppfatter pakistanere på den måten de gjør, nemlig at det er en diskursivt bestemt persepsjons- og erfaringsprosess. Han mener at måten pakistanerne snakker og ter seg på, skiller dem fra majoritetsbefolkningen. Samtidig kan de synlige minoritetsungdommenes forståelse av en slik diskurs' eksistens og innhold bidra til dens opprettholdelse og oppfyllelse. Sveinung Sandberg (2005: 41) skriver om etnisk minoritetsungdom som opprettholder sin selvrespekt gjennom å ”oppfylle” stereotypien om at de er voldelige og skremmende. Dersom Sandbergs funn stemmer for de kundene som David forteller om, kan det tyde på at de lykkes i sin strategi – de synliggjør sin ”tøffhet”. Dette er et fenomen som også beskrives av Andersson (2000: 98-100), hvor hun skriver at klesstil og et fysisk sterkt ytre er viktig for gjengmedlemmene. Et tøft utseende er viktig for å bli akseptert og anerkjent internt i gjeng, og for at gjengen, sett utenifra, skal bli oppfattet som tøff og i stand til å verne om sitt territorium. Gullestad (2006: 34) skriver også at: “Minority people often fight back by reinforcing the stigmatized identities.” Synlige minoriteter slåss mot stempeling og stigmatisering ved å oppfylle og forsterke stigmaet – de vil ikke la seg kue, og dersom de skal være annerledes enn majoriteten så skal det være fordi de selv aktivt velger å oppføre seg sånn.

Agnes forteller at hun ikke har opplevd noe spesielt med synlige minoritetskunder, de eneste hun har hatt problemer med er narkomane: ”Noen narkomane er jo ganske aggressive, og går foran alle menneskene i køen og blir sinna hvis jeg ikke gir dem ordentlig oppmerksomhet. [...] det er umulig å holde styr på. Men det er vel kanskje fordi han har fått i seg for mye dop.” Og de som har drukket, spesielt på fredags- og lørdagskveldene: ”De er bare treige eller slumrer med det de skal si eller, men egentlig ikke frekke i fylla, da er de bare ekstra hyggelige.” Utover det, synes Agnes at de fleste av hennes kunder er hyggelige, og hun har ingenting spesielt å fortelle om synlige minoriteter.

Camilla forteller litt av det samme, for hun har heller ikke opplevd noe spesielt med synlige minoriteter som handler i butikken. Hos henne har det heller vært ”fintfolket” som har vært kilden til irritasjon: ”Så det er en del sure kunder. Det er fintfolk, og kanskje spesielt litt sånne gamle damer kan være litt sure. Noen kan være litt arrogante.” Camilla forteller at dette egentlig ikke er et problem, men heller bare litt brysomt, kombinert med at de ansatte får noe å more seg over når de snakker sammen om alle de rare kundene som er innom. De samme ”gamle damene” kan være spesielt vanskelige i forhold til hennes kolleger som er synlige minoriteter: ”De sier ikke direkte noe, men du bare merker at de egentlig ikke liker dem. De gamle damene kan være litt kritiske.”

Tilsvarende kritiske kunder forteller også Emilie om. Vi snakker om en annen kiosk i nabolaget til arbeidsplassen hennes, hvor det i løpet av den siste tida har blitt ansatt flere synlige minoriteter, i motsetning til tidligere hvor også den kiosken var etnisk homogen på samme måte som der hun jobber nå. Hun forklarer hvorfor hun mener dette er negativt:

- *Og i hvert fall for en butikk som den på [...(område på Oslo vest)], så kan man ikke nekte for at det er negativt å ha masse innvandrere.*
- *Hvorfor det?*
- *Fordi Oslo vest er Oslo vest og gamle vestkantsfruer som hater innvandrere, blant annet. Det er veldig mange som kommer innom som indirekte sier hvor behagelig det er å komme til en butikk hvor det bare jobber nordmenn. Så den butikken kommer til å gå veldig mye dårligere.*
- *Du tror det? Selv om kanskje de nye som begynner der er hyggelige og gjør en god jobb?*
- *Ja. Vi har overtatt masse faste kunder fra [...(den andre kiosken)], hvor det har begynt en del utlendinger. Folk slutter å gå dit og kommer til oss istedenfor. (Emilie).*

Dersom det Emilie forteller stemmer, kan visshet om slike holdninger og mekanismer legge sterke føringer på arbeidsgiverne. Deres jobb er først og fremst å få butikken til å gå godt, og dersom kundene forsvinner som følge av bestemte ansettelsesvalg, må arbeidsgiverne ta hensyn til det. Dette kan utgjøre rasjonelle grunner for en arbeidsgiver til å diskriminere visse jobbsøkere av hensyn til kioskens kunder og omsetning, jf. det jeg skrev tidligere om statistisk diskriminering.

5.3 Erfaringer med synlige minoriteter i massemediene

Nå har jeg gitt en grundig gjennomgang av informantenes erfaringer med synlige minoriteter gjennom oppveksten, i skolesammenheng, og erfaringer med kunder på arbeidsplassen. Felles for disse tilnærmingene er at det handler om førstehåndserfaringer; det er konkrete møter som informantene har opplevd. Dette delkapittelet skal derimot handle om en annen type erfaringsgrunnlag. Meninger som baseres på erfaringer fra media er det jeg kaller for andrehåndserfaringer, eventuelt indirekte erfaringer. Informantene persiperer andres forståelse og tolkning av hvordan en sak er, og utvalget av saker er ikke nødvendigvis tilfeldig. Aviser, fjernsyn, internett og radio slåss om oppmerksomheten, og sensasjonsnyhetene dominerer tilsynelatende ofte spalteplassen. Dette kan gå på bekostning av dybde, rettferdighet og refleksjon i forhold til de sakene som kommer opp, og leserne og seerne kan i stor grad påvirkes av det som formidles uten at den rette avstanden og refleksjonen rundt det som presenteres opprettholdes.

Anders mener at media bidrar til å skape et negativt bilde av synlige minoriteter:

- *Tror du det er like mye bråk blant utlendinger som blant norske?*
- *Jeg tror det er mer blant norske, synlig bråk.*
- *Mer synlig?*
- *Jeg kan ikke si usynlig, det vet jeg ingenting om. Men vi ser jo hvem som slåss her i gata i Oslo, det er sjelden det er utlendinger som gyver løs på hverandre.*
- *Er det det man får inntrykk av gjennom media?*
- *Neineinei.*
- *Står det noe annet i avisa?*
- *Man må ikke tro på alt man leser i hvert fall. Media, de skriver det som selger, sånn er det og sånn har det alltid vært. De skal jo tjene penger, de og. Og noen må det jo gå ut over da. Det er stygt å si det, men det er sant.*
- *Ja?*
- *Er det for eksempel en slåsskamp mellom en utlending og en norsk, så er det "utlending banker opp nok en nordmann i det rene, flotte Oslo". Og så er det noen norske flagg som begynner å brenne på forsida av VG, og full pakke. Det var nok litt overdrevet, men...(Anders).*

Anders mener at synlige minoriteter stort sett presenteres urettferdig dårlig i norske medier. Han mener også at dette til dels skyldes økonomiske incentiver, altså at saker hvor synlige minoriteter kommer dårlig ut selger aviser. Når slike budskap repeteres kan de adopteres og oppfattes som sanne, uavhengig om budskapet medfører riktighet eller ikke.

I tråd med den presentasjonen jeg ga av Faircloughs (2001) tanker om mediene innledningsvis, vil jeg hevde at media har makt til å definere grupper i samfunnet. Dersom enkelte grupper, eksempelvis barn av pakistanskfødte foreldre, blir fremstilt ofte nok på en bestemt måte, vil avislesere etter hvert komme til å adoptere dette synet og gjøre det til sitt eget. Nå må man nesten regne med at de fleste medieaktører i Norge i dag forsøker å fremstille nyhetssaker på en mest mulig korrekt måte, men det er klart at visse føringer, bevisste eller ubevisste, alltid vil prege et oppslag. En korrigerende faktor i denne sammenhengen vil være egne erfaringer (jf. kontakthypotesen). Dersom det som skrives ikke stemmer med egen erfaring, vil man trolig vegre seg litt ekstra for å tro på det som står, eller tro på at den stereotype framstilling av enkelte samfunnsgrupper faktisk stemmer. Det at mennesker, til tross eventuelle korrigerende reaksjoner, kan adoptere mediens virkelighetssyn, er det som omtales som medias skjulte makt. En skjult makt som i følge Fairclough virker kumulativt.

Anders' oppfattelse av hvordan media framstiller synlige minoriteter deles av flere av mine informanter. På spørsmål om hvorfor hun tror enkelte kan ha en negativ holdning til synlige minoriteter, blant annet i forhold til ansettelsesprosesser, svarer Agnes:

Nei altså, det har jo sikkert litt med hvordan media framstiller innvandrere. Hvis det har skjedd noe, så sier man ofte at gjerningsmannen var av utenlandsk opprinnelse, men man sier jo ikke at det var en nordmann, hvis det var en norsk som hadde gjort det. Så media framstiller helt klart kanskje innvandrere som verre enn det de er, og man får kanskje ikke høre om de som følger ordentlig norske lover og gjør gode ting. De får man ofte ikke høre mye om da. Så man har jo kanskje ofte fordommer. Selv om det er underbevisst, så tror jeg kanskje det når man ansetter folk. (Agnes).

I tillegg til at hun også mener media er urimelige når de påpeker ”at gjerningsmannen var av utenlandsk opprinnelse”, så beskylder hun også mediene for å unnlate å fortelle de positive historiene om synlige minoriteter. Mediernes rolle er kanskje primært å formidle nyheter og å bidra med kritiske kommentarer til hva som skjer i samfunnet, så kan det synes som om Agnes mener at de også burde ta litt ansvar for å formidle et mer helhetlig bilde av synlige minoriteters liv og levnet i Norge, i og med at de kanskje er i en spesielt utsatt posisjon.

Det synet som Agnes og Anders har av mediene står i kontrast til hva Bent mener. Da vi snakket om kriminalitet og vold i forhold til synlige minoriteter, så lurte jeg på om han mente at det var blitt mer av den slags:

-
- *Ja. Jeg har i hvert fall inntrykk av at det har vært veldig mye på nyhetene i det siste.*
 - *Så det er nyhetene som gir deg det inntrykket?*
 - *Ja.*
 - *Tror du det stemmer?*
 - *Ja. Eller de har vel ikke rett i alt, men akkurat når det gjelder utlendinger og rasisme og sånne ting må de jo være litt ekstra forsiktige, trå litt ekstra varsomt. Jeg tror ikke de overdriver akkurat sånne ting.*
 - *Hvorfor ikke det?*
 - *Fordi det er et veldig sårt tema. Det står jo ofte, hvis det har vært noe knivstikking eller ett eller annet sånt noe, og den som har gjort var innvandrere, så står det bare, eller det er jo alltid nevnt at han var innvandrer da. Men det står bare nevnt med ett ord. Det står aldri at "som vanlig var det en utlending".*
 - *Så du mener at de prøver å dysse det ned litt?*
 - *Ja, både og. At de dysser det ned og ikke legger så mye vekt på det, men samtidig så nevner de det hver gang. (Bent).*

Bent mener altså, i motsetning til Anders og Agnes, at mediene bagatelliserer problemene, og at de bare så vidt nevner det med et ord, dersom gjerningspersonen var synlig minoritet. Han mener at de ansvarlige i medienorge ikke tør å gjøre det til en sak, at det er så mye vold og kriminalitet blant synlige minoriteter, av frykt for å bli hengt ut som rasister. En slik oppfatning støttes av Brox (1991: 124) som mener at "[...] store deler av journalistkadrene [er] såpass sensitive overfor den moralske elitens sanksjoner at de heller tenderer til å underkommunisere det etniske i slike [volds-] saker."

Det er interessant å se hvordan Bent og Agnes referer til det samme fenomenet i nyhetsdekning; én setning hvor det opplyses at gjerningsmannen var av "utenlandsk opprinnelse". Agnes mener mediene unødvendig bidrar til stigmatisering av synlige minoriteter ved en slik omtale, mens Bent mener at mediene ikke tør mer enn så vidt å nevne et alvorlig faktum.

Slike oppfatninger av mediebildet kan vi finne støtte for andre steder. John Fiske (1989) beskriver blant annet hvordan seerne eller leserne tolker mediebudskap, og hvordan fortolkninger av samme budskap kan være svært ulike. Dette fremkommer blant annet når han refererer til Patricia Palmers studie (*The lively audience: a study of children around the TV set*) av hvordan barn ser på og påvirkes av TV:

[...] Palmer has shown how this "absorbed" viewing is untypical, and that children will create their own distance from the screen sooner or later, when

they wish to change their mode of viewing, to change the relationship of television with the rest of the everyday lives. (Fiske 1989:158).

Barna “absorberer” altså ikke ureflektert det som vises, men utvikler etter hvert en distanse til budskapene. Denne distansen muliggjør en fortolkning som relateres til ”the rest of the everyday lives”. En slik distansert fortolkningsposisjon som har utgangspunkt i den individuelt erfarte hverdag, kan forklare hvorfor det samme budskapet kan fortolkes ulikt av forskjellige personer.

Emilie mener også at media forverrer virkelighetens bilde, og at vi derfor må forholde oss kritisk til det som skrives i avisene og vises på TV. Dette forklarer hun med at mediene kun velger ut bestemte saker, og at de utelater store deler av helheten.

- *Og så er det jo et ekstrembilde i media, de siler ut de ekstreme sakene.*
- *Mener du at media ikke forteller sannheten?*
- *Jo, men de tar ikke det store bildet, sånn at vi må forholde oss kritisk. (Emilie).*

Inger-Lise Lien (1997) beskriver mediebildet mens hun skrev boka *Ordet som stempler djevlene* i årene 1993-97: ”På den ene siden var det reportasjer som satte innvandrene i et svært dårlig lys, og på den andre siden var det reportasjer som viste at nordmenns holdninger til innvandrere hadde utviklet seg i negativ retning” (Lien 1997: 66). Lien beskriver en mediedekning som kan sies å ha bidratt til en oppfatning av avstand, konflikt og problemer, og en slik oppfatning av tingenes tilstand kan vel neppe sies å ha en positiv effekt på integreringsprosessene over tid. Dette er det samme bildet av mediedekningen som den blant annet Agnes fortalte om over.

En mer systematisk analyse av hvordan synlige minoriteter fremstilles i mediene er gjort av Ian Law. Han undersøker hvordan mediene, først og fremst, i England, men også dels i USA bruker etnisitet og rase i nyhetsbildet. Og han mener at forbindelsen mellom rase og voldtekt er spesielt urovekkende:

“Renewed linkage of race and rape is a particularly worrying aspect of contemporary media coverage.” (Law 2002: 107).

Videre hevder Law at britiske medier i unødvendig stor grad beskriver personer med ”rase” – ”blacks” – uten at det synes nødvendig. Men han viser også at det har skjedd en klar forbedring på området sammenliknet med tidlig 80-tall, da rasismen i mediene var langt

tydeligere. Til tross for denne forbedringen mener han at mediene både i England og i USA har en lang vei å gå i forhold til en rettferdig beskrivelse av innvandremiljøer og etniske minoriteter.

“The strength of white backlash culture (Gabriel, 1998 [Whitewash, Racialised Politics and the Media]) must never be underestimated, and the strength of repeated linkages between violence, crime, race and migration remain the most worrying aspect of contemporary news coverage.” (Law 2002: 166).

Flere av informantene har en oppfatning av om det som formidles stemmer eller ikke, men så langt har vi ikke sett noen eksempler på at de tror de selv endrer syn på synlige minoriteter som følge av mediebildet. Camilla mener at mennesker som ikke har egne erfaringer med synlige minoriteter lett kan farges av det som skrives og sies i mediene: ”Gamle mennesker ser på nyhetene, og det er det eneste bildet de får av innvandrere. Mange skjønner ikke at de er vanlige mennesker. Og det er sånn som sitter igjen, vet du. Det er mange som ikke har noe med innvandrere å gjøre.” Men når man har egne erfaringer og opplevelser, så kan inntrykkene brytes mot disse, slik som Fiske (1989) hevdet tidligere. I hvilken grad en nyhet utfordres av egne erfaringer avhenger av hvilke erfaringer man har, og her er det som nevnt et tydelig skille mellom Agnes og Bent. Der Agnes sier at mediene overdriver de problematiske sidene ved innvandring, kan dette forklares med hennes relativt positive erfaringer med synlige minoriteter, mens det motsatte er tilfellet for Bent som har fortalt om negative erfaringer.

Det virker som om mine informanter i stor grad mener seg upåvirket av mediene og deres omtale av synlige minoriteter. Dette mener de fordi de har egne erfaringer som de tillegger større vekt enn mediebildet, og fordi de klarer å forholde seg kritiske til det som presenteres. En slik tanke gjelder både dersom man mener at mediene overdriver eller underdriver de negative sidene ved at det er synlige minoriteter i samfunnet. En slik holdning finner vi støtte for hos Brox (1991: 124):

”Massemedia, som ofte får skylda for feiloppfatninger i opinionen, ser ut til å spille en begrenset rolle i denne sammenhengen, annet enn som leverandør av noe av det materialet som går inn i prosessen. Det gjelder for eksempel reportasjer om kriminalitet i innvandremiljøer. Meget sjelden vinkles stoffet slik av redaksjonene at konklusjonen ’steng grensene!’ ligger klart i dagen. Det er en konklusjon som ’grasrota’ lett trekker helt uten hjelp av media, som i slike saker stort sett formidler kalde fakta, og neppe flere blodige detaljer enn i voldshistorier der bare norske er involvert.”

”Det er altså de meningsskapende prosessene (diskursen) på grasrota som skaper de negative holdningene, og ikke i og for seg media, som spiller en relativt passiv rolle i forhold til denne meningsproduksjonen.”

Jeg vil likevel forholde meg kritisk til det bildet Brox tegner her, siden mediene i betydelig grad er med på å prege den offentlige diskursen om både synlige minoriteter og andre ting som omtales. For det første er Lien av en annen oppfatning, da hun mener at det er mange ”reportasjer som satte innvandrere i et svært dårlig lys” (Lien 1997: 66) Og for det andre mener jeg at mediedekningen *har* betydning for meningsdannelsen. Her støtter jeg meg som nevnt til Faircloughs (2001) analyse av mediemakten som kumulativ, slik at de repeterte budskap siver inn i samfunnsmedlemmenes (u-)bevissthet over tid. Dette gjelder uavhengig av om budskapet har det ene eller andre normative fortegnen. Nå kan det også være slik at de som har det ene synspunktet primært forholder seg til mediekanaler som deler deres oppfatninger, og vice versa. Dermed blir effekten av medienes kumulative makt at ens holdninger styrkes, snarere enn at de endres. ”folk [eksponerer] seg selektivt for massemediene – dvs. de oppsøker mediestoff som stemmer med deres synspunkter – de oppfatter massemediene selektivt, og de lagrer selektivt i sin hukommelse” (Mathiesen 1993: 222) Jeg mener derfor det er sannsynlig at, til tross for informantenes erfaringer og kritiske blikk på mediene, budskapets kumulative makt over tid påvirker holdningene. Dette argumenterte jeg også for tidligere, da Klapper (Mathiesen 1993: 222) viste at medienes sterkeste påvirkningskraft var at holdninger *forsterkes*.

5.4 Erfaringer med synlige minoriteter generelt

Her skal jeg se på hvilke tanker mine informanter gjør seg om synlige minoriteter i samfunnet for øvrig – hva de mener om at det bor mange ulike mennesker i Norge og hvorfor de mener det de mener. Dette vil naturligvis ikke være en uttømmende redegjørelse for hva informantene tenker om synlige minoriteter i alle mulige sammenhenger, men jeg ønsker å dra fokuset og analysen et lite skritt ut fra selve arbeidssituasjonen. Jeg mener dette er viktig for å kunne gi en bredere og mer fullstendig fremstilling av informantenes holdninger. Det skal nevnes at her, i likhet med i delkapittelet ’Erfaringer med synlige minoriteter og kunder’, kan svarene virke ensidig negative. I begge disse kapitlene tror jeg det er viktig å ha i bakhodet at de av informantene som ikke er referert, er fraværende fordi de hadde lite eller ingenting å si om temaene. De som hadde noe å utsette fortalte om det,

mens de som ikke hadde noen bestemte innvendinger kun sa at ting var greit. Som en følge av dette kan man lett få inntrykk av at informantene kun var negative til for eksempel innvandrings situasjonen, mens dette altså ikke er tilfellet.

Emilie hadde en mening om hva som burde være annerledes, basert på hennes oppfatning av andre menneskers holdninger:

- *Joa, jeg har ikke noe imot innvandrere. For meg er det mer ett fett. Det er kanskje litt negativt at det kommer så mange fordi mange reagerer.*
- *Hva mener du med å reagere?*
- *Reagere? Vet ikke. Men noen syntes det er feil, og da burde det kanskje ikke komme så mange. (Emilie).*

Bent var mer utfyllende i forhold til hva han mente var galt:

- *Kan du forsøke å beskrive noen tanker du har generelt om den situasjonen vi har i Oslo i dag i forhold til innvandrere, integrering, arbeidsliv?*
- *Jeg liker det ikke. De kan godt roe ned litt på hvor mange de slipper inn i året. Først og fremst på grunn av, eller det er veldig mye da, men hovedsakelig på grunn av kriminalitet, fordi de står for veldig mye. Og så er det sånn, eller jeg hadde en utlending til i klassen. Han var hyggelig for så vidt, når man snakket med han alene, men han var så veldig høylytt. Han hadde en annen utlendingkompis som gikk i en annen klasse, og de var fra... jeg tror de var fra Bosnia, eller noe sånt noe. De var så, eller de skulle snakke så høyt hele tiden og ble sure for alt mulig rart. Tok seg veldig lett nær av ting og sånn.*
- *På ordentlig eller gjorde de seg bare til?*
- *På ordentlig. Det var først og fremst det at de var veldig høylytte da, det irriterte meg alltid. Skulle alltid ha siste ordet og, selv om de ikke hadde peiling på hva de snakket om. Det skiller dem kanskje ofte fra nordmenn da, at nordmenn er litt mer stille og gjør ikke så mye ut av seg. Men det er først og fremst kriminalitet og blind vold.*
- *Er det mye blind vold?*
- *Jeg føler det, i hvert fall for tiden. Nå er det ekstremt mye. (Bent).*

Og litt senere:

- *Hva kan man gjøre for at det ikke skal være så mye kriminalitet og blind vold da?*
- *Send dem ut av landet, hvis de gjør noe galt.*
- *Alle?*
- *Nei, ikke hvis de er født her. Men jeg skjønner ikke helt hvorfor man skal gi oppholdstillatelse til kriminelle. Hvis de kommer, flytter til Norge og kommer hit og gjør masse faenskap. Da skjønner ikke jeg hvorfor vi skal være snille*

*og gi dem oppholdstillatelse og sy enda mer puter under armene på dem.
(Bent).*

Det er tydelig at begge disse informantene mener at andelen synlige minoriteter i byen vokser for fort, selv om begrunnelsen er ulik. Emilie argumenterer med hensyn til ”mange” av den opprinnelige befolkningen; mange etniske nordmenn opplever ubehag ved tilflytningen. Bent har derimot en oppfatning av at det følger mye kriminalitet og vold med innvandrerne og flyktningene, samtidig som de representerer en annen og upassende måte å te seg på – de er blant annet for høylytte. Videre har Bent en oppfatning av at det kommer mange mennesker til Norge som gjør ugagn, men som likevel får bli boende, og dette mener han at er feil. Jeg forstår Bent som at han mener at asylsøkere og innvandrere står i en slags takknemlighetsgjeld til sitt nye hjemland og at de nærmest må vise seg tilliten verdig før man kan forvente å bli behandlet likt med majoritetsbefolkningen i møte med rettsvesenet. Forskjellsbehandlingen ligger i at mens vanlige borgere blir straffet med fengsel og liknende, mener Bent at personer som ikke er født i landet kan straffes med deportering. Det at innflyttere må vise seg tilliten verdig er en type holdning som også Gullestad (2002) behandler, og hun siterer Harald Ofstad (1991: 240):

”Antallet utlendinger øker. Vår grunnholdning synes å være at siden vi har vært så snille å slippe dere inn, må dere fortest mulig bli som oss og kvitte dere med trekk som vi finner støtende, men samtidig må dere forstå at dere aldri kan bli som oss, for dere er jo i bunn og grunn totalt forskjellige. Holdningen er svanger med konfliktmuligheter: vi er innfødte, dere er utlendinger – glem aldri det. Vi bor her, dere fikk komme inn – kom det i hu. Vi er bedre enn dere – prøv å bli som oss – be og arbeid. Men tro ikke at du kan bli som oss, for nordmann er du ikke.” (Gullestad 2002: 79).

En historie om innflyttere som ikke følger loven og ”misbruker vår tillit” fikk jeg fortalt av Christian:

- *Har du noen spesielle opplevelser eller historier med utlendinger enten på jobben eller ellers?*
- *Nei, jeg tror ikke det. Eller det var en periode det var veldig mye med noen kunder. Da var jeg ganske lei. Men de var bare tre stykker, og de drev her og stjal kort. De holdt på fælt og jeg printa jo ut stadig nye opptak fra overvåkningskameraene og ga til politiet, og de visste jo godt hvem disse var. De kom inn i butikken torsdag, fredag og lørdag natt og så kodene når fulle mennesker trykka dem inn, og så fulgte de etter ut og tok kortene deres. De fiska opp lommeboka fra lommene deres uten at de merka noe og tok kortet, og ofte la de lommeboka tilbake etterpå. Folk er så frekke, vet du. Og så kom de inn her og tok ut penger fra minibanken [det er minibank inne i kiosken]*

til kontoene lyste rødt. Og politiet visste godt hvem de var, og hadde dem stadig inne. Men de skulle sendes ut av landet, men der de kom fra var det visst for farlig å sende dem til. Men de visste at de skulle hjem så snart det ble roligere der de kom fra, så de stjal jo alt de klarte så lenge de fikk være her. Og da var jeg ganske lei av utlendinger.

- *Tror du det samme kunne skjedd om det hadde vært tre nordmenn?*
- *Nordmenn kan jo også stjele kort, men ikke holde på sånn. Politiet kunne jo ikke gjøre noe, for de venta bare på å bli sendt ut. (Christian).*

Dette er en episode som kan illustrere poenget til Bent over, og flere slike historier kan ventelig vekke motforestillinger hos majoritetsbefolkningen. Man føler kanskje at den tilliten og gjestfriheten som vises disse menneskene ikke blir verdsatt eller gjengjeldt. Nykommerne misbruker den sjansen de har fått, og bør dermed kunne utsettes for de konsekvensene som kan følge av en tvangshjemsendelse. Dette er et syn som ble veldig tydelig under den såkalte Krekarsaken, som har gått igjen i norske medier de siste årene. Der tok mange offentlig til orde, blant annet i avisspaltene, for at mannen burde sendes ut av landet, selv om det kunne medføre livsfare for Mullahen. Nå er det riktignok tvilsomt om en slik ”misbruk av vår tillit” faktisk utgjør et reelt problem. Brekke og Søholt (2005: 128) skriver, med henvisning til en rapport fra Politiets utlendingsenhet, ”[...] at kriminalitet nesten ikke forekom blant asylsøkere fra land hvor retur var vanskelig.” Men om slik kriminalitet ikke er et utbredt problem, så kan oppfatninger om at det er sånn utgjøre et problem, siden dette bidrar til mytedannelser og stereotypifiseringer på uriktig grunnlag (Brox 1991: 123).

Et tydeligere eksempel på slike gjentatte negative erfaringer finner Sollund når hun undersøker politifolks språkbruk om synlige minoriteter: ”However he admits that the accumulated negative experiences with some ethnic minority groups have led him to change his opinion about them” (Sollund 2007: 11). Her skriver hun om hvordan en informants gjentatte negative erfaringer med noen grupper av etniske minoriteter har ført til at informanten har endret sin oppfatning av dem. Førstehånds negative erfaringer er selvsagt mer pregende, men også historier fortalt av andre, uavhengig av om de virkelig er sanne eller ikke, vil kunne påvirke en persons syn på bestemte grupper.

Anders fortalte om den gangen de fikk et flyktningsmottak i bygda:

- *Men vi fikk jo flyktningsmottak, og da kom det mye rart.*
- *Ja?*

- *Det var tjuvpakk. Og da ble det negativt igjen, for å si det sånn. Sykler og sparker og alt forsvant. [...] Ja, fy faen. Og det ble mye slåsskamper der oppe. [...] Både mellom dem og lokalmiljøet. Det var jo forskjellige kulturer innad og. Det var masse bråk og kjefting og, ja det var ikke helt bra.*
- *Ble det mer med flyktningmottaket eller var det den samme slåssinga som var på puben fra før av.*
- *Nei, det ble jo mer. De stjal. De tok jo både sykkelen min og sparken min, det ble jo borte. Og så hadde vi forballbane like bortenfor flyktningmottaket. Og hva ser jeg da, jo da min sykkel. Som én driver og sykler rundt på inne i leieren der. [...] Og da ble det jo full kamp. Det var jo hans sykkel ikke min, det var jo klart. [...] Da skulle jeg faen meg ta igjen. Det er helt klart. Uansett om de hadde tatt min sykkel eller min bil eller dukka opp i min leilighet, så skulle jeg ha tatt igjen. [...] Det aksepterer jeg ikke. (Anders).*

Her er en historie fra da synlige minoriteter inngikk i nærmiljøet for første gang. Det er klart at slike episoder lett kan prege det synet man får på synlige minoriteter, men informanten fortalte like etter hva han mente:

"[...] det går ikke an å slå alle over en kam. Det er jo sånn at de som stjeler, de stjeler, men alle var jo ikke sånn. Og du har jo de som bråker som er mørkhuda her i byen og, men det er jo drøssevis av rasshøl som er hvite og. Det blir litt feil å dra alle svarte eller hvite eller gule over en kam." (Anders).

Anders har tilsynelatende et pragmatisk forhold til annerledeshet og synlige minoriteter, og han gir ikke uttrykk for at problemene som er knyttet til etableringen av asylmottaket i hjemkommunen har preget holdningene hans. Han ble heller overrasket da han oppdaget at menneskene i en av Oslos forsteder var mer negative enn hva som var tilfellet med folk der han kom ifra, og han mener at dette skyldes uvitenhet og fordommer, og ikke at disse menneskene hadde spesielt negative erfaringer med synlige minoriteter.

Dina forteller om hvordan hun tror det er å være arbeidssøkende, synlig minoritet, og ser dette i forhold til kriminalitet og liknende:

- *Tror du det er mange som har problemer med å få seg jobb fordi de er utlendinger?*
- *Ja det tror jeg. De er minoriteter, og man vil helst ha freshe, unge mennesker, spesielt i butikker.*
- *Tror du ikke innvandrerne er freshe?*
- *Jo det tror jeg. Men det er mange sjefer som er skeptiske. Ikke det at vi er så freshe alle vi på vår jobb. Men man [arbeidsgivere] er kanskje litt rasistisk, og man [synlige minoriteter] blir kanskje sett litt ned på. Og da er det kanskje lettere å gli inn i litt kriminelle miljøer, i hvert fall når man blir sett litt ned på, tror jeg at det er litt lettere.*

- Tror du at det er sjefene som er grunnen til det?
- I hvert fall mye av grunnen ligger i fordommer hos sjefer. Det har jeg aldri tenkt på før! Men mange som driver med kriminalitet gjør det jo for å tjene penger. Og hvis man hadde en fått en bra jobb, så hadde man kanskje ikke drevet med kriminalitet. Og hvis da sjefene sier nei gang på gang på gang til en person, så blir man så dritt lei at, ja, ja, fanken heller. Da tror jeg det er innmari lett å gli inn i sånne miljøer. Det må jo tære noe jævli. Hvis man heter Ali [referer til en bekjent] da, så er ikke Ali førstepri i bunka. Noen har kanskje litt kvotering og sånn, men likevel så tror jeg at Ali havner langt nede. Men Ali går ikke hen og blir kriminell av den grunn, for det er noe som ligger inni deg, og Ali har ingen kriminelle venner. Men om han hadde hatt det og vært kriminelt anlagt, jeg vet ikke hva det betyr, men du skjønner hva jeg mener, så kunne han ha gått dit da, hvis han ikke hadde fått jobb. Nå sier jeg ikke at sjefen min avler kriminalitet, men jeg sier at de kan bidra til å styrke det bildet vi har av innvandrere som kriminelle nettopp fordi de ikke slipper dem inn i arbeidslivet. Men jeg har sett han prate med utlendinger på bakrommet, og da er han veldig blid og hyggelig, men likevel er han veldig skeptisk. (Dina).

Det mest interessante her er at hun tenker at ved å ikke ansette en bestemt type mennesker, i dette tilfellet synlige minoriteter, kan arbeidsgivere bidra til å styrke det bildet mange blant majoritetsbefolkningen har av synlige minoriteter som kriminelle, noe som i sin tur igjen kan gjøre det enda vanskeligere for arbeidssøkende synlige minoriteter i framtida. Arbeidsgivere bærer ikke hele ansvaret for at synlige minoriteter tyr til kriminalitet, men Dina mener tydeligvis at arbeidsgivere må ta sin del av ansvaret de også.¹³ Dette er en tanke som vi kan finne støtte for hos blant andre Gullestad (2006: 11).

”In my view, small acts of discrimination in everyday life¹⁴ may not only lead to damaged individual self-images but can also be systematically related to serious problems such as increased oppression of women and children in the name of religion, crime, and sometimes even terrorism.”

Å hevde at arbeidsgivere direkte bidrar til terrorisme faller på sin egen urimelighet, men både Dina og Gullestad er inne på et svært viktig poeng her. Alle små hendelser i hverdagen

¹³ I denne avhandlingen skal jeg ikke drøfte hvorvidt informantenes oppfatning av at synlige minoriteter i større grad enn majoritetsbefolkningen bedriver kriminalitet stemmer eller ikke, og heller ikke eventuelle grunner for dette. Det faller utenfor dette arbeidsområdet, så jeg begrenser meg til å konstatere hvordan informantene mener ting er, og forholder meg til deres påstander og oppfatninger av samfunnet rundt dem.

¹⁴ Dette må sees i sammenheng med det jeg skrev tidligere og statistisk diskriminering der jeg, med henvisning til Rogstad (2004), viste hvordan små preferansevariasjoner i hundre enkeltstående vedtak, kan få store utslag totalt. Det er altså ikke snakk om ett enkeltstående tilfelle av diskriminering i dagliglivet, men følelsen av de akkumulerte opplevelser av å bli nedprioritert.

preget av diskriminering og urettferdig behandling (naturligvis i tillegg til klare rasistiske kommentarer og handlinger) bidrar til å styrke synlige minoriteters oppfattelse av seg selv som utenforstående, annenrangs borgere. Dette vil kunne medføre en slags distansering til samfunnet, kombinert med økt tilknytning til, og anerkjennessøken innenfor, marginaliserte grupper. Dette handler om det rent identitetsmessige. I tillegg har vi det poenget som Dina peker på, at dersom man ikke får jobb så må jo pengene skaffes et annet sted, men nå finnes det et relativt godt utbygd trygdesystem i Norge så kriminalitet er selvsagt ikke eneste alternativ.

5.5 Oppsummering

For å rekapitulere dette kapittelet, så ser vi at informantene har veldig ulike erfaringer med synlige minoriteter. Noen har gått i klasse med én eller noen få synlige minoriteter, mens andre har gått i klasser hvor forholdene har vært omvendt slik at majoritet blir minoritet og vice versa. Noen har synlige minoriteter i sin vennekrets i dag, mens andre har en mer etnisk homogen omgangskrets. Det som er felles er at alle møter synlige minoriteter som kunder, og de fleste har eller har hatt synlige minoriteter som kolleger.

Vi har sett hvilke erfaringer informantene har med synlige minoriteter fra skoletiden, og hvordan slike erfaringer kan styrke og danne grunnlaget for dagens holdninger. Forholdet mellom erfaringer og holdninger har jeg forklart med utgangspunkt i mekanismene i kontakthypotesen.

Deretter har vi sett ulike eksempler på møter mellom majoritet og synlig minoritet i kunderelasjonen, både der hvor kundene er synlige minoriteter, men også situasjoner hvor kundene er majoritetspersoner som mener noe om synlige minoriteter.

Så fulgte et avsnitt som handlet om mediens omtale av synlige minoriteter. Her syntes de fleste å mene at det bildet som skapes er feil, og, med ett unntak, at det feilaktige lå i en overdrivelse av de negative sidene ved å ha synlige minoriteter i samfunnet. Videre virker det ikke som om noen av informantene mener at de påvirkes i nevneverdig grad av det bildet som tegnes i mediene. Som vi så, så betviler jeg at informantene forblir upåvirket av det som fremkommer i de mediene som de eksponeres for over tid. Dette gjelder for øvrig ikke bare informantene, men rammer også ”hvem som helst”.

Siste del av kapitlet behandlet informantenes holdninger til synlige minoriteter i samfunnet rundt dem. Vi har sett hvordan enkelte gir uttrykk for skepsis, spesielt i forhold til antallet som flytter til landet hvert år. Videre har vi hørt to historier som kan bidra til å forklare de holdningene som informantene har, men i hvilken grad de lar seg påvirke av slike historier er individuelt og må sees i lys av de enkelte informantenes erfaringsgrunnlag fra tidligere år.

6. Kapittel 6 – Arbeidsmiljø

I arbeidsmiljødelen av intervjuene spurte jeg først om hva som kjennetegner et godt og et dårlig arbeidsmiljø, og hva som skal til for å skape og vedlikeholde et godt arbeidsmiljø. Deretter snakket vi mer konkret om deres erfaringer på ulike arbeidsplasser, både nåværende og tidligere.

En av grunnene til at jeg gjorde denne todelingen, var for å se hvordan deres holdninger til og erfaringer med synlige minoriteter passet med hva de mente var et godt arbeidsmiljø. Her mistenkte jeg at det kunne finnes hindringer som kunne være problematiske i forhold til å arbeide sammen med synlige minoriteter. Dette henger blant annet sammen med funn hos Jon-Håkon Schultz (2004) og Elise Skarsaune (2006), som beskriver problemer blant synlige minoriteter i forhold til sosialt samvær på ”norsk” med fest og alkohol. Jeg hadde altså en forventning om at sosialitet og arbeidsmiljø hang sammen, og at sosialitet på en arbeidsplass blant annet var knyttet til fester og alkoholkonsum. Dette igjen, antok jeg, kunne være et hinder – en utfordring – for enkelte grupper blant synlige minoriteter.

6.1 Generelt om arbeidsmiljø

Da jeg spurte hva som er viktig for et arbeidsmiljø, var det to ting informantene virket spesielt opptatte av – kommunikasjon og tillit. ”Det viktigste for meg når jeg jobber i kiosken, det er dem jeg jobber sammen med [...] Bra konversasjon med sjefen synes jeg også er viktig.” (David). ”At folk snakker sammen og har det sosialt. Og at folk gjør det de skal. Jeg synes det er det viktigste, at folk har det sosialt og snakker sammen.” (Frida). ”Det er et sted hvor man føler seg trygg, blant de ansatte også. Det er veldig viktig. At man kan stole på sjefen sin. At man ikke trenger å grue seg til å gå på jobb. Og at man trives og har det sosialt.” (Emilie). Flere av informantene nevnte også ”kjemi” da jeg spurte om hva som er viktig for et godt arbeidsmiljø, altså hvorvidt de passer sammen med sine kolleger og ”snakker samme språk”.

6.1.1 Kommunikasjon

Den første formen for kommunikasjon man møter på jobb er det som Holmes & Stubbe (2003: 90) omtaler som ”smalltalks”. De ser ”smalltalks” som en ”boundary maker” – småpratningen er en form for et ritual som markerer overgangen til, i denne sammenhengen, jobb. I tillegg til å være grenseovergang, spiller også småpraten en viktig rolle for sosialisering og som tidstrøtte på arbeidsplassene. For at dette skal fungere er det viktig at alle er kjent med de kulturelle kodene som gjelder for småpratning. Dette er et aspekt som kan vanskeliggjøre samarbeid mellom mennesker som er relativt ulike hverandre – det holder ikke bare å forstå meningen med hva de andre sier, man må også til en viss grad kunne spillereglene for hverdagskommunikasjonen. I tillegg til at alle må kunne spillereglene, så er det et poeng at spillereglene ikke er arbitrære men snarere maktlig bestemt. Det er majoritetsbefolkningens spillereglene, og de hårfine skillene mellom småprat og seriøs arbeidsprat kan være svært vanskelig å oppfatte for personer som ikke er vokst opp i majoritetskulturelle omgivelser. Man må opparbeide seg en språklig kyndighet som går ut over det rent språktekniske.

Dette handler om kommunikasjon internt på jobben. Det er også det de fleste av informantene var opptatt av. Et annet viktig moment for både Anders og Christian – som begge er arbeidsgivere – når de skal ansatte nye medarbeidere, er at arbeidssøkerne er i stand til å kommunisere godt med kundene. Begge aspektene ved kommunikasjonen handler både om arbeidstakernes faktiske norskkunnskaper og deres evne til å kommunisere på en god og forståelig måte. Informantene virker mest opptatt av norskferdigheter, men som Gullestad sier: “[...] kommunikativ kompetanse er så mye mer enn bare å kunne snakke norsk.” (2002: 70). Det handler vel så mye om å kjenne til sjargong, ordtak, vitser, mimikk, gester, blick og så videre. I tillegg til beherskelse av kommunikative ferdigheter, må man også *ville* kommunisere – man må være den andre part bevisst og utforme budskapet slik at det blir forståelig. Dermed stilles det ikke bare krav til synlige minoriteter om at de skal ”lære seg språket” – som de to arbeidsgiverne var opptatt av, men også til de øvrige arbeidstakerne om å kunne møte nye og annerledes krav i forhold til kommunikasjon på arbeidsplassen når det

begynner nye mennesker der.¹⁵ Majoritetspersonene må altså være rede til å endre sin kommunikative atferd, om det behøves, når de får nye kolleger.

Christian forteller hva han synes er viktig for et godt arbeidsmiljø:

Det er at folk jobber bra sammen, og at de gjør jobben sin på en god måte. At folk har det bra på jobb og kan prate sammen. Ikke det at alle trenger å være helt like, litt forskjellige mennesker er bra, selv om de fleste som jobber her er ganske like. Et bra arbeidsmiljø innebærer at folk gjør jobben sin skikkelig. (Christian).

Det viktigste for han er tydeligvis hvordan de ansatte løser sine arbeidsoppgaver, ikke nødvendigvis hvordan de forskjellige menneskene er. Det kan ikke være et godt arbeidsmiljø uten at alle gjør det de skal. Christian forteller senere om dårlige erfaringer fra et tidligere arbeidssted hvor flere av de ansatte sluntret unna, noe som tydeligvis har preget hvordan han tenker om arbeidsmiljø. Han forteller også at man må kunne ha tillit til at ens kolleger gjør det de skal. Til tross for at Christian gjør et poeng ut av at ikke alle behøver å være like, så hører alle ansatte på hans arbeidsplass til majoritetsbefolkningen.

6.1.2 Tillit og arbeidsinnsats

Et annet sentralt poeng hos flere av informantene mine handler om å kunne stole på sine kolleger og sin sjef, og at alle jobber når de er på jobb. Som Christian fortalte rett over, så er det avgjørende for arbeidsmiljøet at alle gjør sin del av jobben. I tillegg må kollegene kunne stole på at ting blir gjort – de må ha tillit til at ting er som det skal for at de ikke skal ”grue seg til å gå på jobb”, som Emilie sa. På den ene siden må altså alle yte sin skjerv, og på den andre siden må alle kunne ha *tillit* til at de andre yter sin skjerv.

Bent forklarer hvordan en nyansettelse virket negativt på arbeidsmiljøet. For dersom den nye ikke ble ”kommandert” til å gjøre noe ”så sto han bare rett opp og ned bak kassa og lente seg på disken og skrev tekstmeldinger hele vakta. Og når man er ny på jobb, så er det kanskje litt feil innstilling.” ”Vi visste jo aldri hvordan det var når vi kom på jobb etter han.”

¹⁵ For en mer utførlig gjennomgang av hvordan man kan tilpasse arbeidstakere på en overgang fra et etnisk homogent til heterogent arbeidsmiljø, se bl.a. Lillebø (2001, for eksempel s. 170)

På samme måten som tillit er avhengig av kollegenes arbeidsinnsats, så er også tillit avhengig av kommunikasjon. Ikke nødvendigvis feilfri kommunikasjon blottet for enhver misforståelse, men kolleger og sjefer må kunne prate sammen og forstå hverandre.

Det er ikke slik at god kommunikasjon er det eneste som skal til for å kunne etablere et tillitsvekkende forhold til sine kolleger og sjef, men det kan regnes som en forutsetning. Spurkeland (2005) presenterer på en god måte hva som skal til for å skape tillit i en bedrift. Spurkeland mener tillit er så sentralt at han omtaler tillit som: "[...] bærebjelken i alle relasjoner" (2005: 23). Han ser tillit som den sosiale "grunnkompetansen" for en leder i en bedrift: "Alle relasjoner starter og stanser ved dette begrepet." (2005: 27). Spurkelands bok handler riktignok primært om ledelse og om hvordan ledere kan utvide sin relasjonskompetanse både til sitt eget, de ansattes og bedriftens beste. Jeg mener likevel at en slik beskrivelse av tillit som den over, spiller en like sentral rolle på et kollegialt plan som mellom sjef og ansatt. Sollund (2004) viser hvordan tilliten mellom husøkonomen og værelsesbetjentene er viktig for at arbeidet skal gå bra. Husøkonomen kunne vært strengere og kontrollert værelsesbetjentenes arbeid i større grad, men dette hadde beslaglagt tid fra andre gjøremål, og det er dermed til bedriftens beste at hun kan ha tillit til at alle gjør den jobben de er forventet. På samme måte kunne arbeidsgiverne til mine informanter ha redusert behovet for tillit mellom kollegene ved å øke kontrollen og redusere friheten til å løse arbeidsoppgavene på den måten enhver mener er best, men dette kunne trolig ha gått utover arbeidsmoralen og miljøet.

Tillit kan defineres, og har blitt definert, på en rekke ulike måter. Den definisjonen som er nærmest mine informanters forståelse og bruk av tillit, finner jeg hos Gulbrandsen (2000) når han skriver at Luhmann skiller mellom "familiarity", "confidence" og "trust". "Familiarity" handler om at vi må handle ut ifra en forventning eller familiaritet med at verden omkring oss vedvarer å være som den er. Vi vet at det er mennesker der ute, og vi kan forholde oss til det.

"'Confidence' foreligger når en er trygg på eller sikker på at ens forventninger ikke vil bli skuffet. [...] Luhmann synes her således å mene at ens trygghet på at bestemte personer eller systemer vil oppføre seg på forventede måter i fremtiden på den ene siden skyldes at en har sikker kunnskap om at sannsynligheten for skuffelse er lav. På den annen side kan denne tryggheten tydeligvis være forankret i ren tvang. Personen har ikke noe annet valg enn å tro at personene vil opptre og systemene virke som forventet." (Gulbrandsen 2000: 70).

”Trust” er en løsning på problemer knyttet til risiko. Dette bærer mer preg av et kalkulerbart sjansespill – enten vinner du eller så taper du, og graden av tillit bestemmer om du tar sjansen.

Luhmanns ”confidence” ligger etter mitt skjønn nærmest informantenes vektlegging av at de må kunne stole på at deres kolleger gjør jobben, for at et godt arbeidsmiljø skal være mulig. Og som Luhmann påpeker, så er tryggheten delvis basert på tvang, gjennom at de ikke har noe annet valg enn å stole på at kollegene deres gjør hva som er forventet – tilliten er i større grad institusjonalisert enn den er personlig. Mens de personlige båndene i et arbeidsmiljø altså avhenger av den institusjonalisert forankrede tilliten. Selv om ”confidence” er institusjonalisert og påtvunget, så er den likevel sårbar og kan ødelegges.

6.2 Erfaringer fra eget arbeidsmiljø, og synlige minoriteter og alkohol

David, forteller om en annen kiosk hvor arbeidsmiljøet var veldig dårlig. Han har en venn som jobbet der, og refererer til samtaler med denne vennen (denne historien er et svar på spørsmål om arbeidsmiljø og synlige minoriteter, og i den omtale kiosk jobbet det primært synlige minoriteter):

[...] han pratet dritt om alle, og at det var ingen som tenkte på, eller når dem kom på vakt, da gjorde de ikke noen ting, men de dreit i neste vakt, når de kom. Eller de kunne like gjerne drite i å gjøre noe som helst, for det kunne likeså gjerne neste vakt gjøre. Så det var liksom så dårlig stemning sånn sett, og så var det så mange ansatte. Og så mange som bare dreit i det. (David).

Dette strider tydelig mot det jeg beskrev over om arbeidsinnsats og tillit. Det hjelper ikke at de ansatte snakker godt sammen eller har det hyggelig sammen, så lenge ikke alle gjør det de skal når de er på jobb. I motsetning til hans kamerats arbeidsplass, beskriver David sine egne kolleger som ”jerngjengen”. Det er for det første de samme menneskene som har vært der i lang tid uten større utskiftninger, og for det andre så er det ”ofte at vi drar ut, og da drar vi med oss alle fra jobben.”

På spørsmål om hvordan hun tror folk fra ulike land hadde passet inn på jobben svarer Emilie: ”Det spørs kanskje med somaliere, de er jo så annerledes. Og vietnamesere også, de

ser jo veldig forskjellige ut. De to hos oss ser jo nesten norske ut, de er bare litt brunere.” De to hun jobber med i dag har foreldre fra Pakistan, men begge har vokst opp i Norge. Hun beskriver dem som ”nesten norske”; de bruker ikke fremmedartede klær, de snakker godt norsk og de drikker alkohol på fester, på samme måte som de andre ansatte i butikken. De blir beskrevet som hyggelige og er en naturlig del av arbeidsmiljøet til daglig. Men med somaliere og vietnamesere kan det bli vanskelig, ”de ser jo veldig forskjellige ut”. Det kan gjerne være tilfellet at mennesker fra Somalia ser mer annerledes ut enn mennesker fra Pakistan, men hva betyr egentlig det? Er det sånn at de som ser litt ulike ut er hyggelige, mens de som ser veldig ulike ut ikke er hyggelige å jobbe med?

Her virker to forklaringer nærliggende. På den ene siden kan det rett og slett handle om at Emilies erfaringer medfører at hun vet mer om hvordan mennesker med foreldre fra Pakistan kan være, og at hun dermed blir mindre kritisk. En annen mulig forklaring kan være at det handler om grader av annerledeshet. Emilie har kanskje en forventning om at det er lettere å forholde seg til en svenske enn en greker, og at det er lettere å forholde seg til en pakistaner enn en somalier. På denne måten kan hun forvente at det er vanskeligere å forholde seg til en person som er veldig ulik henne selv, i hvert fall inntil hun har forsøkt det. Samtidig fremstiller hun disse to kollegene som veldig ”norske”, mens andre personer med foreldre fra Pakistan kanskje ikke ville passet like godt inn i arbeidsmiljøet.

En mulig konsekvens av dette kan være at Emilie vil være mer skeptisk til en nyansatt med foreldre fra Somalia eller Vietnam. Økt skepsis kan innebære at nyansatte ikke blir tatt godt imot, noe som ikke er en god start på et arbeidsforhold. Et slikt scenario er lite trolig med utgangspunkt i hva Emilie har fortalt. Det er mer nærliggende å tro at dersom det hadde blitt ansatt noen med somalisk bakgrunn, så ville informanten lært vedkommende å kjenne på samme måte som hun kjenner sine kolleger med pakistansk bakgrunn i dag. Og dette er i følge Emilie selv, helt problemfritt.

Dina, omtaler seg selv som ”direktør i sosialkomiteen” på sin arbeidsplass. Det er hun som er ansvarlig for å dra i gang festene, og hun omtaler sine kolleger som ”mine beste venner. [...] Vi er som en familie!” Hun forteller at de ofte går ut sammen, og at det tilnærmet alltid er alkohol med i bildet. Og når jeg spør om det er noen som ikke drikker er svaret ganske klart: ”Nei! Vi er vel fjorten stykker, og de drikker som ville beist hele gjengen. Det går ned på høykant!” (Dina).

Bent, som er mer opptatt av at jobben gjøres skikkelig heller enn det sosiale aspektet ved et godt arbeidsmiljø, mener at det er to ting som skal til, for det første at de som jobber der er ”Oppegående mennesker. Blide og utadvendte mennesker.” Og for det andre: ”Det som jeg tror har hatt veldig stor innvirkning hos oss er holdningene til sjefen. At han har veldig mye energi og gjør mye hele tiden, og at han gjør like mye drittarbeid som alle andre.” Og når jeg spør han om de gjør noe sosialt sammen utenom arbeidstiden, svarer han: ”Egentlig ikke så veldig mye, vi burde ha gjort mer. Men vi har to veldig religiøse på jobben som ikke drikker, blant annet sjefen, det har sikkert litt innvirkning.” Til tross for at disse to arbeidsplassene er svært ulike i forhold til sosiale arrangementer utenom arbeidstiden, virker det som om både David, Dina og Bent enes om hva som er viktig for det sosiale, nemlig fester eller andre former for tilstelninger der alkohol er en naturlig del. Bent er fornøyd med arbeidsmiljøet sitt, men mener at det burde ha vært flere sosiale sammenkomster enn hva det er i dag. Bent antyder også en kopling mellom religiøsitet og avholdenhet, og at troende kolleger kan bidra til å begrense det sosiale aktivitetsnivået utenfor arbeidstiden. Da jeg snakket med Frida om problematikken rundt avholdenhet blant synlige minoriteter i forhold til det sosiale miljøet, sa hun følgende:

Om de hadde vært veldig troende mot den religionen de følger – islam, så det spørs jo hvor troende man er da, men det spørs jo med kristne og. Det er jo ikke hudfargen som skiller oss, det er jo mer religionen vi følger. Det er jo det samme om det hadde vært en veldig, veldig kristen nordmann, det ville jo sikkert påvirket oss sosialt det også. [...] hvis den personen hadde vært veldig, veldig kristen, så ville kanskje ikke den personen vært med å drikke alkohol, eller vært dømmende mot ting vi gjorde fordi det ikke passer i deres religion. (Frida).

Dette kan sees i sammenheng med hva andre av informantene har sagt i forhold til synlige minoriteter i arbeidsmiljøet. Jeg spurte Camilla om det har hatt noen innvirkning på arbeidsmiljøet å ha synlige minoriteter blant de ansatte: ”Der har det gått ganske bra, tror jeg. Jeg har ikke inntrykk av at det har vært noen problemer egentlig. Men det er ikke alle som drikker alkohol, og de blir ikke med på lønningspils og sånn. Og da blir de kanskje litt utenfor.” Det kan virke merkelig å snakke om at avholdenhet skal være problematisk i forhold til arbeidsmiljø, Bent fortalte jo om et godt arbeidsmiljø til tross for at innslag av fester og lønningspils er totalt fraværende. Likevel er det klart at flere av informantene mener at felles sosiale arrangementer er av betydning for å skape et godt arbeidsmiljø. Sosiale arrangementer som nærmest uten unntak er forbundet med alkoholkonsum. Og da er det nærliggende å anta at dersom det jobber en eller to avholdende mennesker i en kiosk

hvor mye av det sosiale baseres på fest og moro, så er sjansen relativt stor for at disse faller utenfor i arbeidsmiljøet. Manglende deltakelse kan riktignok kompenseres for i arbeidssituasjonen, men jeg mener likevel at man mister noe vesentlig dersom man ikke er med sine kolleger i sosiale sammenkomster utenom arbeidstiden.

Jon-Håkon Schultz (2004) mener høyt alkoholkonsum er et integreringshinder for ikkevestlige innvandrere, særlig for muslimer. Han har undersøkt hvordan innvandrerungdom opplever russetiden, og viser hvordan festing kan bidra til at det utvikles ”divergerende sosiale arenaer”. Det er en fare for at en slik divergerende utvikling fortsetter i arbeidslivet. Dette er funn som støtter de antakelsene som er presentert over, nemlig at mye av det sosiale innebærer alkohol og at dette kan oppleves problematisk på flere måter. På den ene siden kan det være at synlige minoriteter ikke ønsker å delta, og på den andre siden kan antakelser eller visshet om slike sammenhenger være et argument for å ikke ansette synlige minoriteter, siden disse potensielt kan være ”festbremser”, som kan være skadelig for det sosiale miljøet. Det er klart at det er stor forskjell på lønningspils og russetid, men så lenge alkoholen er et hinder kan problemene gå i samme retning. Schultz (VG 2006) forteller også om utfordringene knyttet til den norske julebordstradisjonen med svinekjøtt, øl og dram. Dette er et fenomen som gjør det vanskelig å delta for, i første omgang, muslimer som er en del av arbeidsmiljøet.

Nå har riktignok en av informantene nettopp blitt sitert på at det fint går an å ha et godt arbeidsmiljø uten fester og alkohol, men det er ikke sikkert de ser det som en troverdig mulighet, de som i dag fester mye med jobben. Som vi så over forteller Dina og David, og noe mer moderert Camilla, om fest og sosiale sammenkomster som en sentral del av et godt arbeidsmiljø. Beate – som er den av mine informanter som har hatt mest kontakt med synlige minoriteter i løpet av oppveksten – var derimot kritisk til påstanden om at synlige minoriteter faller utenfor fordi de ikke drikker alkohol.

- *Om utlendinger ikke drikker? De jeg er med drikker i hvert fall. Jeg vet ikke, men når vi går ut så drikker de også. Med mindre det kanskje er noen som er veldig religiøse.*
- *Men de er ikke så mange?*
- *De fleste jeg veit om drikker og røyker og.*
- *Både gutter og jenter?*
- *Ja. Så ikke som jeg kjenner i hvert fall. Men det finnes jo noen av de også, det gjør det jo. Vi er jo ute hver helg, og da drikker de.*
- *Og de drikker vel så mye som alle andre?*

- *Ja. I hvert fall når vi er ute på byen. (Beate).*

Det virker vanskelig å si hva som er grunnen til disse ulike oppfatningene av minoritetsungdommens drikkemønster. Nå er det riktignok klart at de menneskene som jeg omtaler her som synlige minoriteter ikke på noen som helst måte kan sies å tilhøre en enhetlig gruppe. Like fullt omtaler Schultz ungdom med foreldre som er fra landene Pakistan, Somalia, Marokko og Tyrkia, mens Beate forteller at hennes omgangskrets har bestått og består av mennesker med ulik bakgrunn: ”Det er Marokko, og de er fra Pakistan noen av dem, og Somalia er det vel noen fra, ja. Så det er folk fra forskjellige steder.” Dette er nærmest påfallende likelydende, men likevel er oppfatningene av hvordan de oppfører seg i forhold til alkohol helt motstridende. En nærliggende grunn til at Beate har en ulik oppfatning er at de som ikke drikker gjerne har utviklet ”divergerende sosiale arenaer”, og følgelig har hun ingen eller liten kontakt med disse. Det som uansett virker klart er at det også blant synlige minoriteter kan være mange som nyter alkohol. Bildet er ikke entydig, selv om det primært bare er Beate som forteller om synlige minoriteter som drikker.

6.3 Arbeidssøknader

I alle de kioskene hvor informantene jobber, er majoritetspersonene enten i flertall eller enerådende. Noen steder kan det virke naturlig: den lokale demografien er også preget av at majoritetsmenneskene er i flertall, mens andre steder virket det mer besynderlig – sånn som i sentrumskioskene. Da jeg konfronterte informantene med dette, forklarte flere dette med at sjefen ikke ville ha ”innvandrere” der av ulike grunner, eller at sjefen personlig ikke likte ”utlendinger”. Men da jeg tok opp dette med de to informantene som er sjefer i hver sin butikk, var svarene ganske annerledes. De argumenterte ikke ut ifra følelser eller antipatier av noe slag, men snarere på et helt rasjonelt grunnlag, i det minste på egne vegne. For det første er det det som går på språkferdigheter: ”jeg ville ikke ha ansatt en som ikke kunne beherske norsk [...] for man har så mye kommunikasjon med kundene når man står bak kassa [...] så det er viktig at du behersker språket.” (Anders) Dette er en holdning som er vanlig blant arbeidsgivere. (se for eksempel Larsen 1995: 96) Jeg skal ikke bevege meg inn i den større diskusjonen om behovet for norskkunnskaper i arbeidslivet generelt, men begrenser meg til å stadfeste at beherskelse av språket ansees som et relativt viktig premiss

for å kunne arbeide i kiosk.¹⁶ Men et annet viktig aspekt i deres begrunnelse for hvorfor det ikke er flere synlige minoriteter på deres arbeidsplasser (i den ene kiosken jobbet det tre synlige minoriteter, i den andre var det ingen av en stab på rundt femten (begge i sentrum)) er ufullverdige søknader. På spørsmål om hva som legges til grunn ved vurdering av en arbeidssøker svarer den ene av de to: ” Prøver å holde meg i skinnet. Jeg forholder meg til søknaden, og jeg har fått mye rart. Jeg har fått på servietter: Hei jeg heter ..., bla-bla, har du jobb? Og sånn. Det hender jeg får ting jeg ikke kan lese og da kaster jeg dem.”¹⁷ (Anders) Og på spørsmål om han tror utlendinger møter mye negativt i arbeidslivet, svarer den andre av de to butikksjefene (Christian):

Ja, det er vel en del. Men kanskje spesielt i jobbsøkerfasen. Men det er jo mange som søker jobb som for det første ikke kan skikkelig norsk. Og så er det mange som leverer dårlige søknader. Hvis jeg får én mail med tre linjer og et telefonnummer og en annen med en skikkelig søknad med CV og attester og sånn, så er det ikke så lett vet du. Og det er jo mange som kommer her og spør om jobb i kiosken, og så sier jeg at de får komme tilbake med en skriftlig søknad, men da spør de bare om de ikke bare kan legge igjen telefonnummeret sitt og at jeg kan ringe dem når jeg trenger folk. Og det går jo ikke vet du.

Og videre:

- *Så i tillegg til dårlig språk, så er det kanskje mange som mangler kunnskap om arbeidslivet og hvordan man skal forholde seg til det?*
- *Ja det er det nok. Men så er det jo mange som får hjelp av Aetat også, og der setter de opp en sånn standardsøknad, men bare bytter ut navnene. Så det er jo ikke noe bedre det, når det står det samme i alle søknadene som kommer fra Aetat. Og så er det jo noen søknader som er sånn at søknaden er skrevet på maskin, men så har de som skal søke jobb gått over etterpå med penn og strøket ut for eksempel barnehage og skrevet 7-eleven over.*
- *Er det sant?*
- *Ja. Og når søknaden bare er på tre linjer i tillegg, da blir det jo for dumt. Hadde de bare giddet å ta seg tid til å skrive en ordentlig søknad, så hadde det kanskje blitt litt annerledes. Om de bare hadde tatt seg en halvtime og skrevet ned noe, og så kanskje fått hjelp av Aetat til å rydde opp og gjøre den*

¹⁶ Vi var ikke innom tematikken om hvorvidt det ville være tilstrekkelig å beherske engelsk, slik som tydeligvis er tilfellet ved en rekke barer der det arbeider mennesker som kun snakker engelsk.

¹⁷ Det at søknader skrives på servietter finner også Rogstad (2000:116). Men i motsetning til hva Rogstad skriver (slike søknader ble kastet som følge av problemer for arbeidsgiverne med å forstå hva arbeidssøkerne virkelig mente) virker det som om mine informanter i større grad kaster slike søknader fordi de mener at slike arbeidssøknader vitner om liten innsatsvilje og ”latskap”.

mer formell, så hadde det jo vært noe helt annet. Da hadde det på en måte blitt litegrann personlig i det minste. (Christian).

Det er tydelig at arbeidsgiverne legger fram rasjonelle forklaringer for hvorfor ikke flere synlige minoriteter jobber hos dem. Dette er en type argumentasjon som utdypes hos Jon Rogstad (2001). Her er et sentralt poeng at forskjeller og diskriminering blant annet skyldes arbeidsgiveres oppfatning av reelle eller fiktive forskjeller mellom majoritets- og minoritetsbefolkningen, altså at arbeidsgiverne har en oppfatning av ulike forskjeller som de mener har betydning for i hvilken grad arbeidssøkerne kan gjøre jobben på en tilfredsstillende måte. Dersom arbeidsgiverne velger ut kandidater til jobbintervju på bakgrunn av antakelser om gruppetilhørighet og gruppeegenskaper, kalles det statistisk diskriminering. Men begge de to arbeidsgiverne (Anders og Christian) hevder at de forsøker å forholde seg til de personene som søker, uten å la eventuelle forutinntattheter avgjøre. Og de bedyrer begge to at de er klar over at det kan være forskjell på folk, selv om de har foreldre fra det samme landet. I motsetning til dette hevder, som vi straks skal se, Østreng (2007) at arbeidsgivere har en tendens til å behandle alle synlige minoriteter som like. Men la oss dvele litt til ved det som Anders og Christian fortalte. I tillegg til utfordringene med språk, som vi har vært innom tidligere, mener de at kvaliteten på arbeidssøknadene er et problem. De forteller om hvordan søknader fra synlige minoriteter ofte er dårlige, både i form og innhold. Jeg spurte Christian om han trodde det kunne skyldes manglende kunnskap om hvordan arbeidslivet fungerer, noe han var enig i. Men samtidig la han en del av ansvaret på Aetat som ikke hjelper arbeidssøkerne med å lage varierte og personlige arbeidssøknader. Men er det slik at dårlig utformede arbeidssøknader er eneste grunnen til at synlige minoriteter i mindre grad enn majoritetsbefolkningen blir innkalt til jobbintervju? Prieur skriver om sine informanter som opplever seg forskjellsbehandlet når jobbsøknadene vurderes: ”Både blant guttene og jentene er det mange som sier at man er nødt til å møte opp på en arbeidsplass og forsøke å gi et godt inntrykk, for skriftlige søknader får man aldri svar på.” (2004: 119). Uavhengig av om arbeidsgiverens grunn til ikke å svare på søknadene skyldes negative holdninger eller andre mer eller mindre relevante grunner, vil følelsen av å bli diskriminert sitte igjen. Dette kan mine om Sollunds informanter som blir stoppet av politiet: ”Whether being unjust or not, the *experience* of being unjustly targeted is shared by many of the ethnic minority informants” (Sollund 2007: 17). Påstanden om dårlige søknader kan være sann i noen tilfeller, men det virker rart om det skulle gjelde for alle synlige

minoriteter. For i kiosken til den ene arbeidsgiveren jobber det kun majoritetsmennesker, og det burde være noen synlige minoriteter som er i stand til å skrive en fullverdig søknad.

Videre er det her snakk om det Rogstad (2000: 103) omtaler som *uformell kompetanse*, det er ferdigheter som sosiale koder – ”hvordan vi gjør det her”. Slik kompetanse er ”diffus” – den er vanskelig å begrepsfeste. Vurdering av slike ferdigheter vil alltid være skjønnsmessig, og det vil være betydelig rom for arbeidsgivers preferanser og vurderinger, som bevisst eller ubevisst kan være mer eller mindre følelsesmessige, i motsetning til økonomiskrasjonelt begrunnede. I og med at *formell kompetanse* er av relativt liten betydning i kioskbransjen¹⁸, er det nærliggende å tro at den *uformelle kompetansen* spiller en desto større rolle når valget av én framfor en annen arbeidssøker skal avgjøres. Et annet poeng i denne sammenhengen er i hvilken grad en arbeidsgiver er i stand til å oppfatte arbeidssøkernes *uformelle kompetanse*, siden de trolig ”[...] er best trent til å tolke signaler fra arbeidssøkere som tilhører samme etniske gruppe som dem selv.” (Rogstad 2000:102). Dette er det samme poenget som Dorte Østreng (2007) gjør når hun sier at ”Arbeidsgivere oppfatter nordmenn som forskjellige, mens de oppfatter innvandrere som like”. Dette er en utfordring for arbeidsgivere, spesielt arbeidsgivere som ikke har personlige erfaringer med synlige minoriteter fra tidligere situasjoner og arenaer. Her vil vi kanskje kunne se en endring over tid, etter hvert som yngre generasjoner overtar ansvaret i kioskene og disse i større grad kan ha vokst opp sammen med synlige minoriteter, og dermed vil, i henhold til kontakthypotesen, kunne være mindre preget av negative fordommer og stereotypier.

6.4 Om å forklare andres motiver

Arbeidsgivernes forklaring av hvilke hensyn de tar når de vurderer søkere samsvarer lite med hva de ansatte forteller. Den ene arbeidstakeren, som jobber samme sted som en av arbeidsgiverne jeg intervjuet, refererer sjefen sin når hun sier: ”Vi kan jo ikke ha en jævla apekatt løpende rundt her!” (Frida) Hvordan kan man forklare dette? På den ene siden

¹⁸ Som svar på spørsmål om hvilke kvalifikasjoner som kreves for å jobbe i kiosk svarte informantene så som: ”det eneste kravet de har der er at de som jobber der skal være over 18 år” (Camilla), ”de må kunne kommunisere med kundene og de andre ansatte [...] Folk må kunne jobbe skikkelig. Ha den rette innstillingen og være fleksible” (Christian); altså liten vekt på *formell kompetanse*.

omtaler arbeidsgiveren synlige minoriteter som apekatter i sine ansattes nærvær, mens han overfor meg framstiller seg selv som en relativt fordomsfri person. Ett alternativ er at en av disse to lyver, noe jeg anser som lite trolig, både på grunn av at jeg fikk et veldig oppriktig inntrykk av dem begge under intervjuene, og på grunn av det generelle poenget at det er ganske vanskelig å lyve noen rett opp i ansiktet på tomannshånd (jf Sollund 2005). Det er ingen grunn til at en av disse skal lyve heller, det eneste måtte være at arbeidsgiveren ønsket å dekke over en skepsis til synlige minoriteter, i møte med meg, fordi han ville unngå å fremstå som en rasist. Naturligvis kan det også være at Frida forsøker å sverte arbeidsgiveren sin, men det virker svært lite sannsynlig. De svarene jeg får kan altså være en del av en *selvpresentasjon* (Goffman 1992), hvor informantene ønsker å demonstrere sine moralske kvaliteter: ”Aktører *presenterer* seg gjennom innvandringspolitikken, uttrykker sine moralske kvaliteter, og mest effektivt i kontrast til andres.” (Brox 1991:53). Dersom intervjuene er en oppvisning i moralske kvaliteter, kan det på den ene siden hende at disse er ektefølte og at informantene viser sin ”beste side” når jeg møter dem. På den andre siden kan det hende de har en oppfatning av hva som er rett og galt; hva som er legitime og illegitime tanker og holdninger, og at de dekker over disse ved å søke å framstå som bedre enn de er. Her er det vanskelig å avgjøre hva som er tilfellet i de ulike intervjuene.

Videre kan det også være slik at Frida var fullt med på notene i den episoden hun forteller om, men at hun ikke ønsker å innrømme at hun i den situasjonen var enig i eller gikk med på å bruke betegnelsen ”apekatter”.

Jeg tror altså ikke at informantene mine lyver i intervjuet, blant annet på grunn av opplevelsen i intervjusituasjonen, og at de, etter mitt skjønn, ikke har gode nok incitament til å lyve. Det som er mer trolig er at arbeidsgiveren enten fleipet eller tøffet seg i den omtalte situasjonen, snarere enn at han ga uttrykk for hva han følte. Eller han vet kanskje ikke helt hva han føler, holdninger er ikke nødvendigvis entydige.

Det at han ikke ser på synlige minoriteter som ”apekatter” understøttes av at han har hatt ansatte tidligere som har bakgrunn fra ulike land, og av at han jevnlig har ”innvandrere til intervju”. Men uavhengig av hvorvidt den som sier ”apekatter” om synlige minoriteter mener det eller ikke, uansett om det er en vits eller ikke, så bidrar et slik uttrykk til å danne et bilde av hvem de synlige minoritetene er. Og det kan bidra til at den sosiale distansen

mellom majoritet og minoritet kanskje blir litt større enn hva den var før dette ble sagt. Van Dijk skriver om hvordan etniske stereotyper skapes og vedlikeholdes:

”Den diskursive reproduksjon av rasefordommer er ikke bare en tekst, og heller ikke taleres eller forfatteres individuelle aktiviteter, men en form for sosial samhandling mellom samfunnsmedlemmer, noe som foregår i samfunnsmessige sammenhenger begrenset av sosiale strukturer og kulturelle rammer.” (sitert i Brox 1991: 33).

Slik kan altså en tilsynelatende uskyldig (?) spøk i en dagligdags situasjon bidra til stigmatiseringen av synlige minoriteter i samfunnet, og kanskje også å forverre deres situasjon i forhold til, i dette tilfellet, arbeidsplassen og mer generelt til arbeidsmarkedet. På samme måte ser Sollund at en mulig effekt av at politifolk seg i mellom omtaler synlige minoriteter på nedlatende måter kan være økt stigmatisering. ”Even if denigrating language is not used openly towards the public, perhaps it may nevertheless contribute to strengthening the stereotyping and thus to lowering the threshold for when a stop of ethnic minorities is conducted” (Sollund 2007: 20).

Da jeg snakket med Frida om synlige minoriteter og arbeidsmiljø fortalte hun om en periode hvor det var relativt store omskiftninger på hennes arbeidsplass. Det ble både ny butikksjef og flere nye ansatte. De fleste av de gamle ansatte ble med den gamle butikksjefen til en ny butikk som ble åpnet. Tre av de nyansatte samt den nye sjefen forteller Frida at er synlige minoriteter og jeg spør om henne om det kan ha betydning for arbeidsmiljøet:

- *Ja. Det er blant annet to av de som jobber der [to som har vært hennes kolleger i kiosken over lengre tid] som er født og oppvokst på Oslo vest, og som har sitt syn på innvandrere. [...] Som har jobbet mens disse nye har vært på opplæring. Og de misliker jo disse veldig sterkt.*
- *Hvorfor det?*
- *[...] han ene som har kommet nå, som jeg har hatt på opplæring, hvis jeg ikke kommanderte han til å gjøre noe, så sto han bare rett opp og ned bak kassa og lente seg på disken og skrev tekstmeldinger hele vakta. Og når man er ny på jobb, så er det kanskje litt feil innstilling. Men så er det igjen en annen som er veldig flink og arbeidsom og oppegående, så det er jo ikke nødvendig at de er noe dårligere enn andre. (Frida).*

Frida svarer på spørsmålet om hvorfor de to kollegene fra Oslo vest ”misliker disse veldig sterkt” med å legitimere deres syn. Hun sier også at ”de er vel skapasister da. Eller rasister”, men hun forklarer samtidig hva ”innvandrerne” gjør feil og som rettferdiggjør hennes kollegers negative følelser ovenfor synlige minoriteter. Nå kontrasterer riktignok Frida

fremstillingen med å fortelle om en ”innvandrere” som gjør jobben bra, men svaret på spørsmålet om hvorfor de er ”rasister” er fortsatt en legitimering av deres holdninger. Dette kan si noe om Fridas eget ståsted, og det virker som om hun synes det rett og rimelig å være litt kritisk selv om den ene nye gjør en dårlig figur og den andre gjør en god figur. Hun ser at det er forskjell, men gir fortsatt uttrykk for at det er legitimt å være ”skaprasist”. I et slikt tilfelle kan det være vanskeligere å bli inkludert i arbeidsmiljøet om man snakker litt gebrokkent og har en annen hudfarge, til tross for at man gjør en god jobb.

Emilie fortalte om tidligere arbeidsplasser og hvordan sjefene var der:

Da jeg jobbet på [...], da var han mer rasistisk han sjefen. Det var sånn at når innvandrerne kom inn i butikken for å handle, da sto han ved barberbladene og passa på. Han var ekstremt rasistisk. Så jeg har jobba på arbeidsplasser hvor arbeidsgiveren har vært åpen og på plasser der man har vært veldig på bakgrunn. (Emilie).

Det er flere av informantene som tyr til sjefens holdninger og preferanser når de skal forklare diskriminering i arbeidslivet eller hvorfor det ikke er flere synlige minoriteter på deres arbeidsplass. Samtidig er det få som vektlegger grunnene som de to arbeidsgiverne nevner i mine samtaler med dem, nemlig dårlige språkferdigheter og manglende kunnskap om hvordan man skal forholde seg til arbeidslivet. Grunner til at det er slik kan være at arbeidstakere ikke ser hva slags søknader som kommer inn og heller ikke kvaliteten på disse, og at de kanskje ikke oppfatter at språkproblemene er så store som det arbeidsgiverne synes.

Dette kan forklares med at de som jobber i butikkene ikke jobber sammen med de arbeidssøkerne som har dårligst språkkunnskaper. Her fungerer arbeidsgiverne som en form for ”portvakter” – de slipper ikke til dem som behersker språket dårligst, slik at de synlige minoritetene som faktisk jobber i kioskene i hvert fall oppfyller et slags minstekrav i forhold til språkferdigheter. Men som arbeidsgivere fungerer man ikke som nøytrale portvakter; alle vurderinger er ikke nødvendigvis rasjonelt begrunnet, noe som trolig kan ramme urettferdig. Portvaktene er i besittelse av makt til å vurdere arbeidssøkere, og denne makten er, som tidligere nevnt, heller ikke nøytral, den kan sees som ideologisk (Fairclough, 2001). Med det mener jeg at arbeidsgivernes meninger og standarder for vurdering av arbeidssøkere og ansatte blir de som er gjeldende på deres arbeidsplass.

Det er interessant å se at alle arbeidstakerne tyr til samme forklaring når de skal forklare skjevhet eller diskriminering ovenfor synlige minoriteter på arbeidsplassen. Det virker som om det er veldig lett å ty til en ”rasismeforklaring”, altså at den eller den liker dem ikke, selv om man ikke vet hva som er den virkelige årsaken. Jeg spurte en informant om hva som kan være grunnen til at det ikke jobber noen synlige minoriteter på hennes arbeidsplass: ”Jeg vet ikke hva man skulle tenke når man ansetter folk. Det kan jo være alt mulig. Kanskje ikke de [arbeidsgiverne] stoler på dem, sånn som de stoler på norske da.” (Agnes). Her ser vi igjen hvordan en av informantene vektlegger det å kunne stole på de ansatte, på samme måte som vi så det tidligere under diskusjonen om arbeidsmiljø. Der vektla både arbeidsgivere og arbeidstakere tillit som en viktig forutsetning for et godt arbeidsmiljø. Agnes fremhever igjen viktigheten av å kunne stole på de menneskene som ansettes, og hun setter spørsmålsteget ved om arbeidsgivere stoler på synlige minoriteter i samme grad som de stoler på majoritetsbefolkningen.

En annen forteller om sitt inntrykk av hvordan det er rundt om på ulike kiosker: ”[...] jeg mener det er mange søknader fra utlendinger som blir sett gjennom fingra bare man ser navnet. [...] Ja, det kan fort være at den søknaden bare glir videre.” (Anders). Det som er interessant å merke seg her, er at Anders, som selv er arbeidsgiver, bruker samme forklaring som arbeidstakerne når han forklarer hvorfor andre arbeidsgivere ikke ansetter flere synlige minoriteter, mens han rasjonaliserer sine egne valg. Anders forsøker også å forklare hvorfor det ikke jobbet noen synlige minoriteter på hans forrige arbeidsplass, som også var en kiosk:

Det kan vel ha noe med sjefens syn å gjøre. [...] jeg kan tenke meg at han ikke har så altfor mye til overs for dem. Han har en annen butikk nå, og det er vel ingen utlendinger som jobber der heller. Og på samme type butikker i det området er det ofte mange utlendinger som jobber, så det er jo kanskje litt rart. (Anders).

En av informantene mine, som er fra Sverige, forteller at han har en ganske ulik oppfatning av folks holdninger og meninger i de to landene i forhold til synlige minoriteter:

- *[...] jeg har erfart her at man generelt synes dårlig om pakistanere. Eller her kaller man jo alle pakistanere selv om de kanskje ikke er pakistanere. Men sånn generelt, av alle de jeg har møtt her, så har de vært negative til innvandrere. [...] Jeg har ikke møtt noen som er positive eller som forsvarer innvandrerne eller noe sånt.*

[...]

- *Hvordan merker du det [at folk er ”så negativ til innvandrere”]?*

- *Alle som snakker hele tiden, de sier liksom pakkisjævler. Og at det sikkert er noen pakkiser om det er noe dårlig som har hendt. Det er sånt man hører. Det finnes liksom en sånn rasistisk stemning. Du hører det liksom i alt som skjer. (David).*

Han kan ikke huske episoder hvor han har sett negative ytringer i møter mellom majoritet og minoritet, men når majoritetsmennesker (les: etniske nordmenn og svensker) er sammen merker han ”en sånn rasistisk stemning”, og han forteller om ulike negative ytringer og omtaler av ”pakkisene”. Selvsagt er ikke dette nødvendigvis det riktige bildet av majoritetsbefolkningens syn på synlige minoriteter, men det er likevel en interessant observasjon fra en som kan se det hele med litt nye øyne, han representerer på en måte både en som står utenfor og en som står innenfor i forhold til majoritetsgruppa i samfunnet. Det er vanskelig å avgjøre hvorfor ”alle” gir uttrykk for å være ”negative til innvandrere”, det kan være ektefølt antipati eller det kan hende de ”tøffer” seg.

Når jeg skriver tøffer seg, kan det sees på ulike måter. For det første kan det dreie seg om en ensidig skismogenetisk argumentasjonsprosess (Brox 1991), der de tilstedeværende strides om å uttale gruppas holdninger tydeligst mulig. Skismogenetisk argumentasjon ble beskrevet innledningsvis og dreier seg om en slags konkurranse, hvor det er om å gjøre å artikulere sin gruppes syn i en bestemt sak minst like kraftig som motpartens argumentasjon, gjerne litt sterkere. Dette kan medføre en slags intern anerkjennesskala, der sterke og tydelige ytringer krediteres.

En annen måte å se en sånn type omtale av synlige minoriteter som David beskrev over, er med utgangspunkt i Goffmans (1992) rollespillteori og det han beskriver som presentasjon av seg selv i hverdagslivet. Det handler helt enkelt om at man har et ønske om å fremstå på en bestemt måte og prøver, blant annet gjennom hva man sier, å vise hvem man er. Man spiller et skuespill og gir andre inntrykk av at du er den du utgir deg for å være. Om man, som i nevnte eksempel, ønsker at de man er sammen med skal oppfatte en som kritisk eller negativ til synlige minoriteter, så er det viktig å gi uttrykk for slike holdninger.

Samtidig kan det også handle om å skape og opprettholde en gruppefølelse ved å understreke distanse til andre grupper. Gruppedeltakerne konsoliderer sin egen identitet gjennom negativ omtale av andre – utgrupper. Sollund skriver, med referanse til Smith og Gray 1985, at en mulig effekt av politifolks negative fordømmer mot og deres nedsettende omtale av synlige

minoriteter kan være av liknende art. ”Still such language may help reinforce the identity, security and solidarity of a group against a clearly perceived external threat” (Sollund 2007: 19).

Det mest nærliggende alternativet, er at det er snakk om overlappende grunner. Altså at det delvis er en skismogenetisk argumentasjonsform, et rollespill og et uttrykk for en gruppekonsoliderende atferd. Så kan det heller variere hva som er motivasjonen til de ulike tilstedeværende personene – den ene vektlegger det ene, mens den andre vektlegger noe annet.

6.5 Oppsummering

Informantene har en del oppfatninger av hva som kjennetegner et godt arbeidsmiljø, både basert på faktiske erfaring, men også på mer abstrakte ideer om hvordan ting bør være. Dette handler som vi har sett primært om tillit og kommunikasjon. Enkelte av disse oppfatningene går dels på kryss av hva de forteller om sine holdninger til og erfaringer med synlige minoriteter, både fra skoletiden og fra andre sammenhenger. Det kan være alt fra antipatier til synlige minoriteter til en forventning om annerledeshet og vanskeligheter i forhold til kommunikasjon; ting som kan forverre mulighetene for god kommunikasjon og tillit i arbeidsmiljøet.

Likevel synes det som om de som har synlige minoriteter på arbeidsplassen sin i dag, eller som har hatt det tidligere, primært forteller om positive erfaringer. Og det virker lite trolig at de negative erfaringene som jeg har fått høre om er så utbredte at det rettferdiggjør en forventning om at det er mer problemer knyttet til å ha synlige minoriteter i arbeidsmiljøet. Her må vi riktignok ikke glemme den rollen som arbeidsgiverne har som portvoktere. Da dette ble drøftet over, så vi at en mulig grunn til at arbeidstakere ikke har så negative erfaringer med synlige minoriteter i arbeidsmiljøet kan være fordi at de som eksempelvis behersker norsk relativt dårlig (dette er den grunnen som arbeidsgiverne i størst grad vektla) aldri får muligheten til å prøve seg i butikken. Tilsvarende gjelder selvsagt for etnisk norske arbeidssøkere som ikke er egnet til jobben av ulike grunner, men det kan være vanskelig å avgjøre i hvilken grad det er forholdsmessig flere synlige minoriteter som ”stoppes i porten” av vokterne.

7. Kapittel 7 – Avslutning

7.1 Konklusjoner:

I dette arbeidet har jeg forsøkt å svare på problemstillingene som jeg satt opp innledningsvis. Disse var gruppert i tre, og dreide seg for det første om hva informantene mente om synlige minoriteter, for det andre hvilken påvirkning deres erfaringer kan ha hatt på deres holdninger, og for det tredje hvordan deres holdninger og handlinger kan påvirke det arbeidsmiljøet de er en del av. Før jeg samler trådene vil jeg minne om det jeg skrev i delkapittelet *Legitimitet*. Her viste jeg, med utgangspunkt i Barnes (1995) og Goffman (1961), betydningen og implikasjonene av at mine informanter og det vi snakket om i intervjuene er situert i en større kontekst. Det som gjelder for dem kan gjelde for andre i liknende situasjoner, og derfor vil konklusjonene nedenfor ikke kun stå som enkeltstående tilfeller, men være indikatorer på hva som kan forventes av andre mennesker også.

7.1.1 Hva mener informantene om synlige minoriteter?

Hva mener majoritetspersoner om synlige minoriteter? Hvilke holdninger har informantene om synlige minoriteter generelt og sett fra et kollegialt ståsted?

Vi har sett at informantene benytter ulike merkelapper når de snakker om synlige minoriteter, at de legger ulike betydninger i ulike ord og at de forskjellige merkelappene gir ulikt normativt innhold. Hva er konsekvensene av det?

Prieur (2004) viser hvordan det alltid innebærer en viss maktutøvelse å gruppere og navnsatte andre mennesker, selv om disse merkelappene skulle være positive og inkluderende. Men det er ikke slik at enhver form for kategorisering er maktutøvelse, for som jeg har vist er dette en vanlig måte å forholde seg til en kompleks og mangefasettert verden på (Brox 1991). Det som er det problematiske er når merkelappene oppleves som naturlige, riktige og mot de navnsattes vilje. Og spesielt dersom disse er negative. Jeg har vist at det ligger et maktspekt i forholdet mellom minoritet og majoritet. Misbrukes denne makten?

Noen av merkelappene som Bent brukte er tydelig negative, til tross for at han selv mente de ikke var det. Her må vi ha i mente hva Bakhtin (Smith 1999) sa om at et ord kun er ”halvt ens eget” – til tross for at Bent mener det ikke er noe galt ment fra hans side når han omtaler ”en type rase” for ”neger”, så vil alltid ordet ha en historie og derigjennom være ”halvt noen andres”. I tillegg til at ordet ”neger” har en historie, er det rasistisk siden det kategoriserer med utgangspunkt i etnisitet og fenotypiske trekk. Lien omtaler det som ”Ordet som stempler djevelen” (1997). Alle de andre informantene begrenser seg til kun å bruke mer nøytrale ord som ”innvandrere”, ”utlending” eller opprinnelsesland. Det er imidlertid ingen automatikk i at disse ordene ikke er negative, det avhenger av bruken og brukeren. Dina mente at det ikke var noe negativt med ”innvandrere” og at det kun viser til at personen har flyttet fra et land til et annet. Mens Gullestad (2006) viste at termen ”innvandrere” vanligvis også brukes på barn og barnebarn av de som selv har innvandret, at begrepet er rasebetont og at det sjeldent anvendes som et verdinøytralt, deskriptivt ord.

Videre så vi at David refererte til andre majoritetspersoner han er sammen med i Norge, og sa at han merket en ”sånn rasistisk stemning” og at de brukte ord som ”pakkis”. Det samme fortalte Anders om fra den gangen han flyttet til en av Oslos forsteder – der ble også ordet ”pakkis” brukt, og han mente folk der var redde for og negative til synlige minoriteter. I disse tilfellene er kategoriseringen helt klart klanderverdig, da ordet ”pakkis” både er rasistisk og brukes på en ”degraderende måte” (Sollund 2007).

Ordbruk og merkelapper sier noe om holdninger. De av mine informanter som i minst grad ønsket å bruke merkelapper om synlige minoriteter, var også de som fremstod som minst preget av negative fordommer. Dette sammenfalt også i en viss grad med omfang og type kontakt med synlige minoriteter, noe jeg skal komme tilbake til i neste delkapittel.

Mine informanters meninger om synlige minoriteter kan betegnes som sprikende. Likevel synes jeg at de lar seg ordne i to grupper. Den første gruppa kan jeg kalle *pragmatikerne* (Agnes, Beate, Camilla, Dina, Emilie, Anders og David). De fremstår som lite preget av negative fordommer og stereotyper, og later til å ha en ganske pragmatisk innstilling til andre mennesker, uavhengig av om de kan være majoritetspersoner eller synlige minoriteter – de tar folk for dem de er, og ikke som representanter for en eller annen gruppe. Utsagn som er typiske i denne sammenhengen er ”Mange skjønner ikke at de er vanlige mennesker”, ”Jeg kan heller si at de er litt mørke eller brune. Jeg liker ikke å kalle dem for noe”

(Camilla), ”Jeg er sånn at jeg trenger litt bakgrunnsinformasjon før jeg kan mene noe [om synlige minoriteter – vil ikke gruppere] (Emilie), ”jeg har et ganske bra inntrykk av innvandrere, for jeg har liksom omgått med dem” (David).

Den andre gruppa (Frida, Bent og Christian) – *skeptikerne* – er de som fremstår som mest skeptiske til synlige minoriteter. Jeg opplevde ingen som direkte negative, men jeg mener de var ganske kritiske til synlige minoriteter, både generelt og sett fra et kollegialt ståsted. Der Bent og Frida var mer negative om synlige minoriteter i intervjusituasjonen – ”jeg liker det ikke” (Bent), ”det er ganske masse problemer” (Frida) – var Christian mer tilbakeholden – ”det blir feil å sette alle i bås”. Men to av mine øvrige informanter var ansatt hos Christian og de la blant annet mye av skylden på ham for hvorfor det kun var ansatt majoritetspersoner i kiosken – ”han liker dem ikke!” (Frida), ”han er veldig skeptisk til å ansette innvandrere. Jeg tror det i hvert fall. For jeg vet det er mange innvandrere som søker på jobben, men han har aldri ansatt noen” (Dina).

7.1.2 Hvorfor mener informantene det de gjør om synlige minoriteter?

Hvorfor mener de det de mener? Hvordan kan dagens holdninger forklares? Hvilken rolle spiller deres erfaringer for meningsdannelsesprosessene? Hvilke erfaringer har informantene med synlige minoriteter?

Få av informantene klarte å forklare sine egne holdninger rett frem, verken hva de mente eller hvorfor de mente det de mente. Jeg måtte ta omveien om konkrete situasjoner og erfaringer. Gjennom behandlingen av kontakthypotesen har jeg vist hvordan erfaringer og opplevelser kan påvirke holdninger og meningsdannelsesprosesser (Frønes 1998). Jeg mener jeg har sett noenlunde sammenfallende erfaringer og holdninger hos de ulike informantene. De av informantene som fortalte om mest kontakt og flest erfaringer med synlige minoriteter var også de som fremstod mest positive – eller pragmatiske som jeg har valgt å kalle dem her. Samtidig har vi sett eksempler på informanter som er mer kritiske, men som samtidig også har relativt mange førstehåndserfaringer med synlige minoriteter. I disse tilfellene har derimot erfaringene som har blitt gjenfortalt vært tydelig mer negative. Det virker altså som om holdninger delvis kan forklares med erfaringsomfang og –art. *Skeptikerne* har færre erfaringer og mer negative erfaringer med synlige minoriteter – ”jeg kjenner egentlig ingen sånne” (Frida), ”de holdt seg mest for seg selv” (Bent).

det har jo vært litt annerledes da [om å ha synlige minoriteter som ansatte]. [...] det blir litt vanskelig hvis de ikke skjønner hva du sier. Og det som er med de folka der, er at de skal være så innmari positive. Sånn at hvis jeg sier at de skal gjøre noe, så er det sånn ”jaja, selvfølgelig”, men så har de ikke forstått hva jeg sier vet du [...] De vil ikke innrømme at de ikke skjønner, og vil ikke virke dumme (Christian).

Et viktig forbehold å være klar over i denne sammenhengen er at påvirkningen kan gå begge veier. Med det mener jeg at samtidig som holdninger kan påvirkes av erfaringer, kan også hukommelsen, og derigjennom erfaringene, påvirkes av holdningene. Altså at informantene – bevisst eller ubevisst – fortolker sine egne erfaringer slik at de samsvarer med egne holdninger. Dette er en slags kognitiv selvrettferdiggjørelse av egne meninger, og kan narre meg til å trekke forhastede slutninger. Det er mot et slikt bakteppe vi må forstå Scott (1992) når hun sier at vi ikke må behandle erfaringer som sanne vitnesbyrd, men at også erfaringene må fortolkes. Det innebærer at vi også må forstå sammenhengene som erfaringene er situert innenfor, blant annet ved å stille spørsmålstegn ved de historiene som fortelles – ta erfaringene med ”en klype salt”.

Som tidligere nevnt har jeg valgt å se holdninger som størknede erfaringer, og hvordan disse så og si størkner lagvis utenpå hverandre. Med dette begrepet forsøker jeg å favne både det at man fortolker nye erfaringer og opplevelser slik at de sammenfaller med eksisterende holdninger – nye lag må i en viss grad passe de tidligere, og at disse nye erfaringene forsterker tidligere holdninger. Et eksempel på dette kan være Beate som har en relativt stringent oppfatning av synlige minoriteter. Med det mener jeg at hennes positive erfaringer fra oppveksten og det at hun, i hvert fall fra ungdomsskolen av, har hatt flere nære venner som er synlige minoriteter preger hvordan hun opplever synlige minoriteter i dag. Hun vil ikke vedgå at det er noen forskjell av betydning mellom majoriteter og minoriteter, noe vi blant annet så da hun helst ikke ville benytte merkelapper og da hun mente at synlige minoriteter også drikker alkohol i samme utstrekning som majoritetspersoner. Et problematisk aspekt ved dette kan være at hun fornekte mulige problematiske aspekt i forholdet mellom synlige minoriteter og majoritetsbefolkningen for øvrig.

Et tilfang til de størknede erfaringene har vært mediene. Et talende eksempel er der de fleste informantene mener at mediene overdriver de negative sakene med synlige minoriteter, mens én mener at etniske aspekt underkommuniseres i nyhetsdekningen. Dette skillet er også sammenfallende med andre funn. Bent er den som fremstår mest kritisk og som

forteller om de mest negative erfaringene med synlige minoriteter, og samtidig er det han som mener at situasjonen er verre enn hva som fremkommer i mediene. Både Bent og de andre tolker nyhetsdekning i "sin" retning, slik at deres respektive opplevelser av nyhetene stemmer overens med deres holdninger. Liknende forteller Camilla om, da hun refererte til kjæresten sin, som etter hennes oppfatning var tydelig mer negativ til synlige minoriteter enn hun selv. Hun sier at når kjæresten ser nyheter på TV hvor det er negative saker med synlige minoriteter involvert, kommenterer han disse med utsang som: "typisk", "det var det jeg visste" og "alltid skal det være en av *dem*". Mens hun selv ser slike nyheter som urettferdige, ensidige og stigmatiserende. De tolker de samme budskapene ulikt, noe som legger seg som nye lag utenpå allerede eksisterende holdninger og forsterker disse.

De fenomenene jeg har vist i dette delkapittelet forklarer innholdet i den første pilen (sosial organisering → individuelle holdninger og preferanser som følge av erfaringer) i Colemans (1992) modell. Som vi har sett har informantene vidt ulikt erfaringsgrunnlag, noe som blant annet skyldes den lokale demografien i området de har vokst opp i. Via erfaringer utvikles individuelle holdninger, som i en viss grad speiler den sosiale organiseringen i oppvekstmiljøet. Holdninger preges av både mengde og type – negativ eller positiv – erfaring. Dette poenget kan utdypes om vi ser til Andersson (2000) der hun skriver at "Greenfield" kan sees på som å være et positivt unntak.¹⁹ Hun mener at mye av grunnen til at ungdom med ulik bakgrunn og etnisitet går godt sammen, er takket være en aktiv innsats, blant annet fra lokalpolitikernes side. Det holder altså ikke at man passivt lever side om side, man må også aktivt gjøre noen grep for at de positive erfaringene skal muliggjøres.

7.1.3 Hva er konsekvensene av informantenes holdninger?

I hvilken grad preger informantene de arbeidsmiljøene som de er en del av? Hvilke konsekvenser har deres holdninger for synlige minoriteter i arbeidsmiljøet?

Jeg skrev innledningsvis at forholdet mellom individenes erfaringer og arbeidsmiljøet kan forklares med *akkumulert atferd* (Bø 1993). Arbeidsmiljøet produseres gjennom

¹⁹ "One example [...] are the stories told about multi-ethnic neighbourhoods such as Greenfield. Both ethnic Norwegians and ethnic minority adolescents argued that ones national, ethnic and religious background were irrelevant as imperative identity markers in this neighbourhood." (Andersson 2000: 294)

arbeidstakernes akkumulerte atferd, så det prekjære spørsmålet kan synes først og fremst å være hvorvidt handlinger følger holdninger.

De ulike arbeidstakerne har, som vi har sett, svært ulike erfaringer med og holdninger til synlige minoriteter. Det som likevel synes felles, i større eller mindre grad, er at de har en relativt pragmatisk tilnærming til synlige minoriteter som kolleger. De fremstår alle sammen som rede til å gi en eventuelt ny kollega en mulighet til å vise hva hun kan, før hun (be-)dømmes. Dette gjelder også for *skeptikerne* – i hvert fall for Bent og Frida slik de fremstiller seg selv. For Christians del, er det grunn til å tvile på grunn av hva Dina og Frida forteller, spesielt når det blir referert til at han omtaler synlige minoriteter som ”jævla apekatter”.

Vi har også sett hvordan enkelte av informantene bruker ord og omtaleformer som er tydelig negative. Dette kan være negativt for synlige minoriteter i et arbeidsmiljø. Nå behøver det ikke være slik at man snakker om og til synlige minoriteter på samme måte – det kan være et vokabular som gjelder blant venner og ”likesinnede”, mens et annet vokabular benyttes i mer formelle situasjoner (jf Goffmans (1992) *frontstage* og *backstage*). Davids venner, som tydelig oppleves som rasistiske av David når de er samlet, vil tvilsomt bruke samme språk og fremlegge de samme anklagene eksempelvis på en arbeidsplass der det også arbeider synlige minoriteter. Like fullt bidrar negativ omtale til å prege holdninger, slik at negative merkelapper og snakk blant venner kan resultere i en mer kritisk holdning til synlige minoriteter i konkrete møter. Dette er en utfordring også Sollund behandler (2006, 2007), men hun finner intet belegg for å hevde at politifolks degraderende språkbruk om ”etniske minoriteter” medfører en illegitim eller strengere behandling av de omtalte menneskene i daglig politiarbeid. Politiet klarer tilsynelatende å opprettholde sin profesjonalitet. Etter hva mine informanter har fortalt meg, virker det som om det samme i stor grad gjelder for de fleste av dem – de er profesjonelle og behandler kolleger som er synlige minoriteter på lik linje med andre kolleger. Det viktigste kriteriet for å akseptere en kollega og for et godt arbeidsmiljø, er som vi så tidligere at alle gjør jobben sin på en skikkelig måte.

Informantenes holdninger overføres i varierende grad til handlinger. Det kan virke som om handlingene er avhengige av den sosiale konteksten de utspilles i. Christian omtalte, i følge Frida, synlige minoriteter som apekatter på bakrommet, mens han sier han forsøker å behandle alle søkere likt i en eventuell ansettelsesfase. Men her forteller Dina at han vet at

det er mange ”innvandrere” som søker jobb, men ingen som blir ansatt, så her ser vi kanskje en sammenheng mellom holdninger og handlinger. Mens Bent og Frida, derimot, som også fremstår som kritiske til synlige minoriteter, forteller at de forsøker å gi folk en sjanse til å vise hva de kan før de avviser dem – altså at det er mindre grad av sammenfall mellom holdninger og handlinger i jobbsammenhengen. Dette forholdet utgjør den andre pilen (individuelle holdninger og preferanser som følge av erfaringer → individuelle handlinger i et arbeidsmiljø) i Colemans (1992) modell. Slik de fleste informantene fremstiller seg selv og sine handlinger, virker det som om holdninger og handlinger langt på vei er sammenfallende. Både Camilla og Agnes forteller om en pragmatisk måte å forholde seg til synlige minoriteter på – de møter nye mennesker med ”åpent sinn” – som for eksempel da Camilla omtaler sine to kolleger med pakistanske foreldre som at ”de er som oss, bare litt brunere i huden”. Et viktig tankekors i denne sammenhengen er at, i tillegg til at informantene (og andre) tolker sine erfaringer i lys av sine holdninger og oppfatninger – slik jeg beskrev det tidligere, så tolker og gjenforteller informantene trolig også sine handlinger i lys av sine holdninger. Kunnskap om hvorvidt deres handlinger faktisk stemmer overens med hva de forteller, vil avhenge av å ha observert informantene i sosiale sammenhenger.

Den tredje og siste pilen i modellen (individuelle handlinger i et arbeidsmiljø → arbeidsmiljø – hvordan vi gjør det her) dreier seg om i hvilken grad informantenes handlinger bidrar til å påvirke og danne det arbeidsmiljøet de er en del av. I forlengelsen av det jeg skrev rett over, vil det være utfordringer både knyttet til hvordan deres atferd faktisk er, og i hvilken grad de påvirker arbeidsmiljøet sitt. Lenger opp refererte jeg til Bø (1993) for å forklare sammenhengen mellom arbeidsmiljø og arbeidstakernes holdninger med *akkumulerte handlinger*. Men arbeidsmiljøet er mer enn summen av alle handlingene – det er intensjoner, tradisjoner, ytre og indre begrensninger og påvirkninger osv. Likevel er aktørenes handlinger en vesentlig del av arbeidsmiljøet, så jeg skal nå vise det tydeligste eksempelet på dette fra mitt utvalg.

På et område virker det som om informantene har relativt stor innflytelse over arbeidsmiljøet, og det er i forhold til det jeg har skrevet om fester. De av informantene som virket mest ivrige vedrørende sosiale arrangementer, var også de som fortalte om flest fester med jobben. Det er også nærliggende å forvente at der hvor flest er opptatt av at alle virkelig står på når de er på jobb, der vil man også finne et arbeidsmiljø som i størst grad oppfordrer nyansatte til å jobbe skikkelig. Dette forholdet synes litt mer komplisert når det gjelder

forhold til synlige minoriteter. Informantene har tydelig ulike holdninger og erfaringer med synlige minoriteter, men de fleste fremstår som relativt pragmatiske til kolleger som er synlige minoriteter.

Et sted så vi likevel et arbeidsmiljø som trolig var påvirket av arbeidstakerne på dette området – på arbeidsplassen til Frida. Hun fortalte om kolleger som var negative til synlige minoriteter – ”skaprasister eller rasister”. Her mente hun at det kunne være vanskelig å begynne for synlige minoriteter, og refererte til en episode da både butikksjefen og mange av de ansatte flyttet over til en annen butikk og det startet mange nye der. Flere av de nye var synlige minoriteter og hun fortalte at det var problematisk for enkelte av hennes kolleger. Mulige konsekvenser av at personer som ikke liker hverandre eller ikke går overens jobber sammen kan være dårlig arbeidsmiljø og at gode arbeidstakere slutter – enten det er de som misliker andre eller de som blir mislikt.

Men som jeg har påpekt, kan det virke som om de største mulighetene for å påvirke arbeidssituasjonen til synlige minoriteter ikke ligger blant kollegene, men hos arbeidsgiverne gjennom deres funksjon som portvakter. Arbeidsgiverne avgjør hvem som skal få jobben og ikke, og her ligger et stort ansvar som kan misbrukes blant annet dersom avgjørelser gjøres på grunnlag av negative fordommer. Anders sier at han ”prøver å forholde meg til søknadene” uten at eventuelle stereotypier overstyrer vurderingene av arbeidssøkere. Han har tidligere arbeidet med synlige minoriteter og har ansatte som er synlige minoriteter i dag. Christian, derimot, har ingen synlige minoriteter blant sine ansatte i dag, noe han begrunner med manglende språkferdigheter og dårlig kjennskap til hvordan man skal skrive en god søknad og lignende. I følge Dina er det mange synlige minoriteter som søker jobb der, og som jeg viste tidligere, så betviler jeg at det ikke finnes noen synlige minoriteter som verken snakker godt norsk eller er i stand til å skrive en fullverdig søknad. Det synes her som om de to arbeidsgiverne utfører portvokterrollene sine ulikt, og jeg hevder at makten misbrukes i det ene tilfellet.

Som en avsluttende refleksjon her, vil jeg si at det er vanskelig å avgjøre i hvilken grad informantene påvirker arbeidsmiljøet på en slik måte at det har implikasjoner for synlige minoriteter. Vi har sett hvordan de påvirker arbeidsmiljøet i forhold til fester, så at det er en sammenheng mellom informantenes holdninger og handlinger på den ene siden og arbeidsmiljøet på den andre, er det liten grunn til å tvile på. Men i hvor stor grad

informantenes holdninger, og handlinger, har en reell påvirkning av synlige minoriteters situasjon i arbeidsmiljøene er det vanskelig å fastslå på forliggende datagrunnlag, utover at de kanskje ikke ansettes overhodet.

7.2 Veien videre:

Den tydeligste begrensningen ved dette arbeidet er i forhold til det jeg skrev over om informantenes handlinger, og virkningen av disse i arbeidsmiljøet. Jeg nevnte at det kan være forskjell på hva informantene sier de gjør og hva de faktisk gjør i møte med synlige minoriteter, og det kan være en forskjell mellom hvordan de oppfører seg blant ”likesinnede” og i mer offentlige sammenhenger. For å svare på en slik utfordring, kan en farbar videreføring av dette arbeidet være en slags feltobservasjon. Gjennom eksempelvis deltakende observasjon ville informantenes faktisk atferd og handlinger kunne blitt avdekket, og det ville blitt tydeligere i hvilken grad de for eksempel påvirker arbeidsmiljøets aksept for og behandling av synlige minoriteter.

Men som jeg bemerket i delkapittelet ”Alternative metoder for dataproduksjon”, så er det en del utfordringer knyttet til deltakende observasjon i en kiosk. Slike utfordringer dreier seg om tidsaspektet, opparbeidelse av fortrolighet og tillit, og praktisk gjennomføring i forhold til at det ofte bare er to eller tre på jobb samtidig.

En mer sannsynlig, og trolig mer fruktbar, videreføring vil være ytterligere intervjuer med flere informanter. Både flere majoritetspersoner, men også med synlige minoriteter som jobber i de samme kioskene. Slik kunne jeg sett begge sider av saken, og hørt om det majoritetspersonene fremstiller som en pragmatisk holdning og oppførsel ovenfor synlige minoriteter faktisk oppleves som dette, eller om de snarere opplever forskjellsbehandling og at de faller utenfor i arbeidsmiljøet.

Kildeliste

- al-Kubaisi, Walid (1996): *Min tro, din myte – Islam møter norsk hverdag* Oslo: Aventura forlag
- Andersson, Mette (2000): "All five fingers are not the same. Identity work among ethnic minority youth in an urban Norwegian context". Report 1/2000, IMER Norway/Bergen/Centre for Social Science Research, University of Bergen.
- Augustsson, Gunnar (1996): "Etniska relationer i arbetslivet. Teknik, arbetsorganisation och etnisk diskriminering i svensk bilindustri". Akademiska avhandlingar vid Sociologiska institutionen, Umeå universitet.
- Barnes, Barry (1995): "Part I: Traditions of Social Theory" i *The Elements of Social Theory*: 9-127. UCL Press
- Barth, Fredrik (1969): "Ethnic Groups and Boundaries" i *Theories of Ethnicity. A Classical Reader*. Edited by Werner Sollors (1996): 294-324. Basingstoke: Macmillan Press Ltd
- Becker, Howard S. (1973): *Outsiders. Studies in the Sociology of Deviance*. New York: The Free Press
- Becker, Howard S. (2006): "Whose Side are We On?" i *Sosiologisk Årbok 2006* (1-2): 1-12.
- Berger, Peter L. & Thomas Luckmann (2000): *Den samfunnsskapte virkelighet*. Bergen: Fagbokforlaget
- Blom, Svein (2005): "Holdninger til innvandrere og innvandring 2005" Statistisk Sentralbyrå http://www.ssb.no/emner/00/01/30/notat_200551/notat_200551.pdf [Lesedato: 06.03.07]
- Brandt, Søren, S. Hildebrandt, I. W. Nordhaug, O. Nordhaug (2004): "Inkluderingsledelse: utnyttelse av mangfold i arbeidslivet". Oslo: Universitetsforlaget
- Brekke, Jan-Paul (2001). "Velkommen og farvel. Midlertidig beskyttelse for flyktninger i Norge". Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Brekke, Jan-Paul og Susanne Søholt (2005). "I velferdsstatens grenseland. En evaluering av ordningen med bortfall av botilbud i mottal for personer med endelig avslag på asylsøknaden". Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Brox, Ottar, (1991): *Jeg er ikke rasist, men... - Hvordan får vi våre meninger om innvandrere og innvandring?* Oslo: Gyldendal Norsk Forlag A/S
- Brox, Ottar (red.) (2003): *De liker oss ikke: Den norske rasismens ytringsformer*. Oslo: Tano Aschehoug
- Bø, Inge, (1993): *Barnet og de andre. Nettverk som pedagogisk og sosial ressurs*. TANO AS

-
- Christie, Nils (1982): *Hvor tett et samfunn*. Oslo: Universitetsforlaget
- Coleman, James (1992): "Social Theory, Social Research and a Theory of Action" i *Kompendium SOS4000* (4): 273-301. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet I Oslo.
- Dixon, J.C. (2006): "The ties that bind and those that don't: Toward reconciling group threat and contact theories of prejudice" i *Social Forces*. Chapel hill: University of North Carolina press
- Fairclough, Norman (2001): *Language and Power*. Harlow: Pearson Education Limited
- Fiske, John (1989): *Understanding Popular Culture*. Boston: Unwin Hyman
- Fog, Jette (2004): *Med samtalen som utgangspunkt. Den kvalitative forskningsinterview*. København: Akademisk forlag
- Frønes, Ivar (1998): *De likeverdige. Om sosialisering og de jevnaldrendes betydning*. Oslo: Universitetsforlaget
- Frønes, Ivar (2001): *Handling, kultur og mening*. Bergen: Fagbokforlaget
- Gadamer, Hans-Georg (2006): *Truth and method*. New York, London: Continuum.
- Giddens, Anthony (1977): *New Rules of Sociological Method*. London: Hutchinson & Co
- Giddens, Anthony (1996): *Modernitet og selvidentitet : selvet og samfundet under senmoderniteten*. København: Hans Reitzels Forlag
- Goffman, Erving (1961): "Role Distance" i *Kompendium SOS4000* (4): 177-246. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Goffman, Erving (1992): *Vårt rollespill til daglig. En studie i hverdagslivets dramatikk*. Oslo: Pax forlag
- Gran, Anne-Britt (2004): *Vår teatrale tid: om iscenesatte identiteter, ekte merkevarer og varige mén*. Lysaker: Dinamo forlag
- Gressgård, Randi (2005): *Fra identitet til forskjell*. Oslo: Scandinavian Academic Press
- Gullestad, Marianne (2002): *Det norske sett med nye øyne*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gullestad, Marianne (2006): *Plausible Prejudice*. Oslo: Universitetsforlaget
- Guneriussen, Willy (1996): *Aktør, handling, struktur – grunnlagsproblemer i samfunnsvitenskapene*. Oslo: TANO.
- Hammersley, Martyn (1989): *The Dilemma of Qualitative Method – Herbert Blumer and the Chicago Tradition*. London and New York: Routledge

- Hello, E., P. Scheepers, A. Vermulst & JRM. Gerris, (2004): "Association between educational attainment and ethnic distance in young adults - Socialization by schools or parents?" i *Acta Sociologica*. London, Sage publications Ltd
- IMDI (2005): "Rapport om rasisme og diskriminering i Norge 2001-2002"
http://www.imdi.no/templates/CommonPage_____4711.aspx [Lesedato: 17.02.07]
- Larsen, K. A. (1995): "Arbeidskraft og kompetanseregnskap for Oslo og Akershus 1995". Oslo: ECON.
- Lien, Inger-Lise (1997): *Ordet som stempler djevlene. Holdninger blant pakistanere og nordmenn*. Oslo: Aventura
- Lillebø, Arild (2001): *Den flerkulturelle arbeidsplass. En veiviser til flerkulturelt samspill*. Oslo: Fortuna Forlag
- Mannheim, Karl (1952): *Essays on the Sociology of Knowledge*. London: Routledge & Kegan Paul Ltd.
- Mead, George Herbert (1967 [1934]): *Mind, Self, & Society – from the Standpoint of a Social Behaviorist*. Chicago: The university of Chicago press.
- Næringslivets kompetansenett* (2005): "Integrering av innvandrere i det norske arbeidsmarkedet". <http://www.imdi.no/upload/3097/KRDrapport151204.pdf> [Lesedato: 07.02.07]
- Ofstad, Harald (1991): *Vår forakt for svakhet: en analyse av nazismens normer og vurderinger*. Oslo Pax Forlag
- Pettigrew, T.F. & L.R. Tropp (2006): "A meta-analytic test of intergroup contact theory" i *Journal of personality and social psychology*. Washington: Amer psychological assoc / Educational publishing foundation.
- Prieur, Annick, (2004): *Balansekunstnere – betydningen av innvandrerbakgrunn i Norge*. Oslo: Pax Forlag A/S
- Raja, Abid Q. (2007): "Oddvar Stenstrøm må av skjermen" i: *Aftenposten*, morgen, 05.03.07, del 2, s.2.
- Reskin, Barbara (2002): "CH.9: Rethinking Employment Discrimination and Its Remedies", i (red.) Guillén, Mauro F. m.fl. *The New Economic Sociology. Developments in an Emerging Field*, Russell Sage Foundation
- Rogstad, Jon (1998): "Innvandrere og arbeid – en empirisk studie i fire bedrifter". Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Rogstad, Jon (2000): "Mellom faktiske og forestilte forskjeller". Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Rogstad, Jon (2001): *Sist blant likemenn*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning

-
- Rogstad, Jon (2002): 'Makt i det flerkulturelle arbeidslivet' i G. Brochmann, Tordis Borchgrevink og Jon Rogstad: *Sand i maskineriet – Makt og demokrati i det flerkulturelle Norge*. (2002) Oslo: Gyldendal Norsk Forlag
- Rogstad, Jon (2004): 'Diskriminering som erfaring' i *Søkelys på arbeidsmarkedet*. 2: 265-274 Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Rogstad, Jon (2006): "Den flerkulturelle bedriften – et spørsmål om moral." i *Horisont - Næringspolitisk tidsskrift*. 7(2):66–73.
- Rogstad, Jon og Julia Orupabo (2007): "Vennligst vent. Du rykker stadig frem til start." i *Søkelys på arbeidslivet* 1: 33-42. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Sandberg, Sveinung. (2005): "Stereotypiens dilemma: iscenesettelser av etnisitet på gata." i *Tidsskrift for ungdomsforskning* 2: 27-46.
- Scheepers, P., M. Gijsberts, E. Hello (2002): "Religiosity and prejudice against ethnic minorities in Europe: Cross-national tests on a controversial relationship" i *Review of Religious Research*. Washington: Religious Research Assoc Inc
- Schelling, Thomas C. (1978): "Sorting and Mixing: Race and Sex" i *Micromotives and Macrobehaviour*. New York & London: W.W. Norton & Company.
- Schultz, Jon-Håkon (2004): "Innvandrerungdom – russetid og rusmidler. En undersøkelse om innvandrerungdoms deltakelse og bruk av alkohol i russetiden" Rusmiddeletatens kompetansesenter, Oslo kommune i samarbeid med Institutt for Spesialpedagogikk, Universitetet i Oslo.
- Scott, Joan W. (1992): "Ch. 2: 'Experience'" i: *Kompendium SOS4000* (3): 133-154. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Smith, Dorothy (1999): "Ch. 6: Telling the Truth After Postmodernism" i: *Kompendium SOS4000* (3): 155-192. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo
- Sollund, Ragnhild (2004): *Rammer, rom og mobilitet*. Innvandrerkvinnens arbeidsliv. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Sollund, Ragnhild (2005): "Obstacles and possibilities in police research" i: *Outlines. Critical Social Studies*, 2005(2): 43-64
- Sollund, Ragnhild (2006): "Racialisation in police stop and search practice - the Norwegian case" i: *Critical Criminology*, 14(3):265-292
- Sollund, Ragnhild (2007): "Canteen Banter or racism? Is there a relationship between Oslo police's use of derogatory terms and their attitudes and conduct towards ethnic minorities" i: *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*. Vol. 8 2007(1):77-96.
- Spurkeland, Jan (2005): *Relasjonskompetanse – Resultater gjennom samhandling*. Oslo: Universitetsforlaget

SSB: <http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/>

Storesletten, Kjetil (2007): "Kun for hvite" i: *Aftenposten*, morgen 16.02.2007, s 7, del 3 - Økonomi

Tvedt, Terje (1996): "Oppfatninger av 'den andre' i et historisk og komparativt perspektiv." http://www.svf.uib.no/sfu/tvedt/pdf/tvedt_oppfatningeravdenandre.pdf [Lesedato 03.06.06]

van Dijk, Teun A. (1987): *Communicating Racism. Ethnic Prejudice in Thought and Talk*. London: Sage Publications Inc.

Verkuyten, M. og Masson, K. (1995): "New Racism, Self-esteem, and Ethnical-relations among Minority and Majority Youth in the Netherlands" i *Social Behaviour and Personality*. Palmerston North: Soc personality res inc.

Vestel, Viggo (2004): *A Community of Differences – hybridization, popular culture and making of social relations among multicultural youngsters in "Rudenga", East side Oslo*. Oslo: NOVA

VG, 23.11.2006, s 16: "Julebordsfyll – hindrer integrering"

Wadel, Cato (1991): *Feltarbeid i egen kultur: en innføring i kvalitativt orientert samfunnsforskning*. Flekkefjord: SEEK forlag

Wagner, U, R. van Dick og A. Zick, (2001): "Social psychological analyses and explanations for hostility toward foreigners in Germany" i *Zeitschrift für Sozialpsychologie*. Bern: Verlag Hans Huber

Wagner, U, R. van Dick, T.F. Pettigrew & O. Christ (2003): "Ethnic prejudice in East and West Germany: The explanatory power of intergroup contact" i *Group Processes and Intergroup Relations*. London: Sage publications ltd.

Widerberg, Karin (2001): *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget

Wilson, T.C., (1996): "Prejudice reduction or self-selection? A test of the contact hypothesis" i *Sociological Spectrum*. Bristol: Hemisphere publ. corp.

Østreng, Dorte (2007). *Internasjonal arbeidspendling og varig arbeidsflytting – Hvilke utfordringer for integrasjon i arbeidslivet ligger i de to formene for arbeidsmigrasjon?* Prøveforelesning over oppgitt emne for dr.polit.-graden. Oslo: Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, 15.06.2007

Aakervik, Rolf Undset (2005): *Mangfold på jobben: etniske og nasjonale minoriteter på norske arbeidsplasser*. Oslo: Gyldendal akademisk forlag

Aakervik, Gunnhild og Whyn Lam (2005): *Kommunikasjon på flerkulturelle arbeidsplasser: en veileder for kurs og ansatte i kommunikasjonsferdigheter*. Oslo: Mangfold i arbeidslivet

Alle kilder som er brukt i denne oppgava er oppgitt.

Oppgava består av 38.856 ord.

Vedlegg:

INTERVJUGUIDE

Personopplysninger

- Kjønn
- Alder
- Sivilstatus
- Bosted
- Utdanning
- Tidligere arbeidserfaring

Arbeidsforhold

- Hvor lenge har du vært i jobben?
 - Hvorfor denne jobben?
- Hvordan fikk du jobben?
 - Hvorfor du?
- Hva skal til for å få jobb her? Kvalifikasjoner?
 - Oppfyller du disse kravene? På hvilken måte?
 - Hva med kollegene dine?
- Hva gjør du?
- Hva gjør kollegene dine?
 - Kunne dere byttet?
- Kan du beskrive en arbeidsdag?
- Liker du jobben?
 - Sjefen?
 - Kollegene?
 - Kundene?
- Ville du vært sjef her?
 - Hvorfor / hvorfor ikke?
- Hva er viktigst ved jobben?
 - Arbeidsmiljø og kolleger
 - Selve arbeidet
 - Lønnsnivå?
 - Karrieremuligheter?
- Hvilke egenskaper trengs i jobben?
- Hvilke egenskaper verdsetter du i en jobbsituasjon som din?
 - Formelle kvalifikasjoner (utdanning)?
 - Pliktoppfyllelse?
 - Initiativ?
 - Sosiabilitet?
 - Hva synes du om unnsøluntring?

Arbeidsmiljø

- Er det et godt miljø på arbeidsplassen?
 - Gode sider?
 - Dårlige sider?
 - Hvem er inne? Hvem er ute? Eksklusjon?
 - Hvorfor er det forskjell? Kulturelle problemer? Språkproblemer? Aldersforskjell?
- Har dere møter om arbeidsmiljø, kurs eller lignende?
 - Hvem deltar? Hvem deltar ikke? –Hvorfor forskjell?
- Kjenner du alle dine kolleger?
 - Noen du kjenner bedre enn andre? Hvem? Spesiell grunn?
 - Hva vet du om dem?
 - Trivsel?
 - Familiesituasjon?
 - Hva legger du i det å kjenne noen?
- Har dere mye kontakt med hverandre på jobben?
 - Hva snakker dere om på jobb?
 - Kontakt med minoriteter?
- Møtes dere utenfor arbeidstida? Hva slags anledninger?
 - Hvem er med?
 - Finnes sosiale tilstelninger i regi av arbeidsplassen?
 - Hva slags?
 - Hvordan fungerer disse?
- Ønsker du mer eller mindre kontakt med dine kolleger? Hvorfor? Hva slags?

Forhold til minoriteter

- Har du minoriteter som kolleger? Har du hatt?

Om ja:

- Hvordan fungerer dette?
- Er det en styrke at det arbeider ulike mennesker på samme arbeidsplass?
- Er det noen problemer med dette? Eventuelt hva slags?
 - Språkproblemer?
 - Kulturproblemer?
 - Andre forskjeller som er vanskelige?
- Er det noen fordeler ved dette? Hvilke?
- Opplever du forskjellsbehandling?
- Deltar alle i samme arbeid? –Gjøres arbeidet på samme måte?
- Har alle samme mulighet til å delta i samtaler og spøker?
- Deltar alle i sosiale arrangementer?
 - Eksklusjon?
- Hvordan snakker dere om minoritetene? – Baksnakking? Positivt eller negativt?
 - Som kolleger og som kunder?

- Har det betydning hvor de kommer fra? Hva er forskjellen?
- Hva kaller du dem?
 - På jobb?
 - Hjemme?
 - På skole?
 - Tidligere?
 - Hvorfor er det forskjell?

Om nei:

- Hva tror du er grunner til at du ikke har arbeidet sammen med minoriteter?
- Hvordan ser sjefen din på det å ha minoriteter på arbeidsplassen?
 - Bevisst valg å unngå det? Eller har leder søkt spesifikt etter minoriteter?
- Hvordan tror du det ville ha vært?
 - Hadde det gjort en forskjell på arbeidsmiljøet?
 - Tror du det blitt problemer? Hva slags?
 - Grupperinger / eksklusjon?
 - Har det betydning hvor de kommer fra?
- Ville ledelsen forskjellsbehandla dere?
- Tror du det er en fordel at arbeidstakerne er mest mulig like hverandre på en arbeidsplass? Eller er forskjeller fruktbare?
- Hvordan prater dere om kunder som har minoritetsbakgrunn på jobben?
 - Tror du mange på jobben din har fordommer? Har du?
 - Hva kaller dere dem på jobben?
 - Hva kaller du dem hjemme?
 - På skole?
 - Tidligere?
 - Hvorfor er det forskjell?
 - Har det betydning hvor de kommer fra?

Endringer over tid

- Husker du hva du syntes om minoriteter på barneskolen?
 - Ungdomsskolen?
 - Videregående?
 - Noen spesielle opplevelser som har preget hva du synes? Fortell en historie du husker spesielt godt?
 - Hvorfor har det endret seg? Eventuelt ikke?
- Hvorfor mener du det du mener om minoriteter i dag?
 - Er det greit? Er ditt syn rettferdig?
 - Har du opplevd å bli kritisert for ditt syn? I hvilken grad?
 - Tror du mange tenker som deg?
 - Tror du mange minoriteter tenker som deg?
 - Hvorfor tenker noen annerledes? Hva slags argumenter bruker de?
- Hva synes vennene dine? Har det betydning for dine meninger?
- Leser du mye aviser? Ser nyheter på TV?
 - Hva slags historier om minoriteter finnes?
 - Har det betydning for hva du synes?

- Diskuteres disse sakene i familien eller på jobb?
 - Hvilken betydning har slik samtaler for ditt syn?
- Hvilket bilde representeres i media? Hvem/hva er media?
 - Tror du disse bildene stemmer? Er de rettferdige?
 - Hvorfor presenteres visse historier framfor andre?
- Hva er medias jobb i forhold til minoritetsproblematikk?

Avrunding

- Hva med framtida?
 - Hva tror du du synes om 20 år?
 - Hvorfor?
- Eventuelt
 - Noe du ønsker å si om det vi har pratet om, eller ting du synes jeg burde vite som ikke er blitt nevnt?