

FLERKULTURELLE KVINNER I LEDENDE POSISJONER

*Hvordan klarer flerkulturelle kvinner i ledende posisjoner å overvinne både
kjønnsbarrierer og de hindringene innvandrere ofte møter i det norske arbeidsmarkedet
og arbeidslivet?*

Irene Kinunda Afriyie

Avhandling for masterprogrammet i interkulturelle studier,

NLA Høgskolen, Bergen

Våren 2018

Sammendrag

Nøkkelord: Kvinner, ledelse, flerkulturelle, diskriminering.

Metode: Denne studien er basert på feltarbeid gjennomført i Bergen ved bruk av kvalitativ forskningsmetode. Studiet har fokus på kvinner fra ikke-vestlig land i ledende posisjoner, både i offentlig og privat sektor. Data ble samlet gjennom samtale eller intervju på kvinnene sin arbeidsplass, da deltakelse observasjoner har vært viktig.

Problemstilling: Hvordan klarer flerkulturelle kvinner i ledende posisjoner å overvinne kjønnsbarrierer, i tillegg til hindringene innvandrere ofte møter i det norske arbeidsmarked og arbeidslivet?

Tema: Temaet er flerkulturelle kvinner i ledende posisjoner. Denne avhandlingen presenterer kvinnene sin personlige historie om vellykket integrering. Med andre ord, hva gjør de som lykkes, selv om det er betydelig forskjell mellom kvinner og menn, majoritet og minoritet.

Formål: Avhandlingen har som formål å bidra med kunnskap om interkulturelle utfordringer, men også å synliggjøre ressurssterke flerkulturelle kvinner. Disse kvinnene kan være inspirasjonskilder. Fokus på deres erfaringer kan bidra til å vise vei for andre, og fortelle noe om hvordan alle kan være en samfunnsressurs uansett kjønn, etnisitet og andre sosiale ulemper.

Prosjektets forhistorie: Studiet er inspirert av egne erfaringer med manglende forbilder i Norge. Det var mange å se opp til der jeg kommer fra. Gjennom hele barndommen og livet på flukt, har jeg sett og hørt om mange sterke kvinner. Mitt land av opprinnelse er et av de verste landene å bo i som kvinne. Det er farligere å være kvinne enn soldat, og De forente nasjoner (FN) har kalt landet verdens voldtektshovedstad. Jeg har vært vitne til mye i hjemlandet mitt, og noe av det er at jeg har sett kvinner som klarte å overvinne det utroligste. Men hvor blir det av disse kvinnene i Norge? Etter mange år her, har jeg aldri hørt eller sett en kvinne fra mitt land eller kontinent som har klart seg bra karrieremessig. Det høyeste jeg har sett er sykepleier eller spesialsykepleier. Det er veldig bra og imponerende, men jeg forventer mestring i alle arenaer og yrker.

Resultat: De viktigste resultatene er at kvinnene i denne studien har klart å komme i ledende posisjoner ved å gjøre det lille ekstra. De viktigste faktorene for å lykkes for en med innvandrerbakgrunn er språkbeherskelse, nettverk, utdanning og kjennskap til norske normer. Men kvinnene i denne studien behersker ikke bare norsk, de snakker norsk bedre enn nordmenn flest. Kvinnene har ikke bare et nettverk, men er kjent for sine kompetanser. Selv kvinnene har høyere utdanning, de verdsette faglig påfyll og kompetanse. Kvinnene kjenner ikke bare norske normer og verdier, men de er en del av dem og lever de ut. Kvinnene har klart å overvinne utfordringer ved å ha alt og mer. Materialet mitt viser til ressurssterke flerkulturelle kvinner i ledende posisjoner som har overvunnet kjønnsbarrierer og tillegg utfordringer personer med innvandrerbakgrunn kan møte – ja det handler integrering og ja det handler om språk og kultur, men ikke bare det. Kompetanse, nettverk, tilegning og mobilisering av kapitalformene er viktig. Og dersom de klarer å mobilisere sosial og kulturell kapital blir klasse viktigere enn etnisitet.

Videre forskning: En videreføring av dette prosjektet kunne være å se på hvordan flerkulturelle menn klarer å overvinne utfordringer de møter i arbeidslivet. Her er fremdeles mye uutforsket. Det er fremdeles slik at kjønnsdiskriminering mot kvinner får langt mer oppmerksomhet enn andre former for diskriminering. Dessuten fremstiller forskning og offentlig debatt flerkulturelle kvinner som kvinner som trenger hjelp, og flerkulturelle menn som menn som undertrykker sine kvinner.

Forord

Først og fremst vil jeg takke kvinnene som har dannet grunnlag for denne avhandlingen. Takk for at dere tok av tid i deres travle hverdag for å snakke med meg. Dere er gode rollemodeller og har personlig inspirert meg mye.

Videre vil jeg takke alle som har bidratt til at jeg klarte å skrive en mastergrad. Først vil jeg dedikere denne masteren til mine kjære foreldre, som døde så altfor tidlig på grunn av krig. Kjære Papa Nikodemu Ndolero og kjære mamma Bahati Kitenge Albetina. Sorgen gror aldri, den blir faktisk bare større og større jo eldre jeg blir, men jeg har lært å leve med den. Pappa var alltid opptatt av at jeg skulle få utdanning, og Mama inspirert og utfordret meg til selvstendighet.

Storebror til Mama, Fidel Witisengo Kinunda, tok over omsorgen for meg etter krigen. Han finansierte min skolegang og oppdro meg som sin egen. Vi har vært gjennom mye sammen og etter en stund på flukt, endte vi opp i Norge som overføringsflyktninger. Jeg vil med dette takke onkel Fidel for alt. Du er trofast, akkurat som navnet ditt «Fidel» og jeg er uendelig takknemlig for alt du har gjort for meg.

Jeg er også uendelig takknemlig for min kjære ektemann Isaac Kwadwo Afriyie. Du støtter og heier på meg akkurat som min far, onkel og mor gjorde. Jeg setter pris på alt du gjør, stort og smått. Takk så uendelig mye.

Tusen takk til min veileder Hilde Wallem Nielssen for faglig veiledning og støtte. Takker for tålmodighet, gode og ærlige tilbakemeldinger. Jeg har aldri hatt en bedre veileder, som har forventninger og stiller høye krav. Tusen takk.

Og takker på det sterkeste min gode venninne Linda Glomset for å ha orket å lese gjennom hele avhandling for å rette på språk, og stille spørsmål på rare formuleringer. Jeg er veldig takknemlig.

Sist men ikke minst vil jeg takke min kjære sønn Ian Kwame Afriyie, som har vært veldig flink til å få mamma til å koble helt av. Du er min største inspirasjonskilde og årsak nummer én til at jeg ikke ga opp hele denne avhandlingen når det har vært tøft.

A ma mère

Femme noire, femme africaine, ô toi ma mère je pense à toi ... Ô Dâman, ô ma mère,

toi qui me portas sur le dos,

toi qui m'allaitas,

toi qui gouvernas mes premiers pas,

toi qui la première m'ouvris les yeux, aux prodiges de la terre, je pense à toi ...

Femme des champs,

femme des rivières,

femme du grand fleuve, ô toi, ma mère, je pense à toi ...

Camara Laye 1953

Innholdsfortegnelse

Innhold

Sammendrag	3
Forord.....	5
Innholdsfortegnelse	7
Kapittel 1: INNLEDNING	9
Bakgrunn og formål.....	10
Tidligere forskning, offentlig debatt og sosiale medier	11
Sosial posisjonering.....	12
Innvandrere blir ikke ledere	13
Feltarbeid og metode.....	15
Informanter og avgrensning	16
Organisering av feltarbeid.....	18
Etske betraktninger	19
Oppbygging av oppgaven.....	21
Kapittel 2: KVINNER I LEDENDE POSISJONER.....	23
Balansen mellom familieliv og lederrolle	24
Personlige valg og sosial støtte	28
Kjønnsroller	30
Glasstaket.....	32
Kjønnskvolterng som tiltak for å fremme kvinneandelen i ledende posisjoner	34
Oppsummering	35
Fravær av rollemodeller.....	37
Myten om flerkulturelle kvinner som svake ofre.....	39
Vellykkede flerkulturelle kvinner	41
Flerkulturelle kvinner i norsk kvinnebevegelse.....	44
Mangfold og inkludering	45
Oppsummering	46
Kapittel 4: UTFORDRINGER I ARBEIDSMARKEDET	49
Rasisme og fordommer	50

Navn som barriere på arbeidsmarkedet	54
Betydningen av å ha bodd lenge i Norge	56
Språkbeherskelse	57
Utdanning.....	59
Nettverk	60
Kjennskap til norske sosiale koder	61
Oppsummering	63
Kapittel 5: ETNISK DISKRIMINERING	65
Innvandring i norsk kontekst.....	66
Kompetanse	69
Å passe inn	70
Oppsummering	79
Kapittel 6: KONKLUSJON	81
Hva skal til for å lykkes?	82
Avslutning.....	85
Referanser	87

Kapittel 1: INNLEDNING

Minoritetskvinner i Norge er en sårbar gruppe, som ofte rammes av generalisering og fordommer. I den offentlige debatten dominerer tema som hijab, barnemishandling og kvinneundertrykkelse. Mange mener at integreringspolitikken er mislykket, og ofte er det kvinnene som her trekkes frem. Unni Wikan (1995) for eksempel viser i sin bok *mot en ny norsk underklasse* at minoritetskvinner blir undertrykt av sine ektemenn, fedre og religiøse ledere. Beatrice Halsaa mfl., (2008) viser i sin forskning hvordan vestlige kvinner fremstille seg selv som mer frigjorte, selvstendige og mer likestilte sine menn og innvandrere kvinner som “The poor immigrant women” (Halsaa mfl., 2008). Torunn Arntsen Sørheim (2001) viser hvordan innvandrere kvinner blir ikke sett av helsepersonell som kunnskap bærer fordi offentlig ansatt oppfatninger av innvandrerkvinner som kvinner som mangler kunnskap og kunnskapen de har er feil (Solheim 2001:204).

Både i forskningslitteraturen og i det offentlige rom er fremstillingen av minoritetskvinner ofte ensidig. Vi får dermed lite inntrykk av det mangfoldet som også preger denne gruppen. Ikke minst hører vi lite om flerkulturelle kvinner i ledende posisjoner i samfunnet. Ikke bare bryter de med forventninger og forestillinger om hva minoritetskvinner er og gjør. Dette handler også i stor grad om at både forskning og offentlig debatt om integrering har en tendens til å være problemfokusert. Dermed usynliggjøres vellykkede og suksessfulle flerkulturelle kvinner. Problemstillingen i denne avhandlingen er som følger:

Hvordan klarer flerkulturelle kvinner i ledende posisjoner å overvinne både kjønnsbarrierer og de hindringene innvandrere ofte møter i det norske arbeidsmarkedet og arbeidslivet.

Denne avhandlingen belyser en rekke tema relatert til denne problemstillingen. Spesielt viktig er kjønnsdiskriminering, etnisk diskriminering, fordommer og rasisme. Hvordan er det å være flerkulturell og kvinne i en ledende posisjon? Gjennom hele avhandlingen presenteres det utfordringer og hvordan kvinnene i denne studien har personlig klar å overvinne de. I dette første kapitlet vil jeg drøfte bakgrunnskunnskap, tidligere forskning og metode brukt i denne studien.

Bakgrunn og formål

For det første er målet å bidra med kunnskap om ferdigheter til å håndtere interkulturelle utfordringer, ved å synliggjøre utfordringer personer med innvandrerbakgrunn møter. Denne type kunnskap er relevant og viktig for dagens samfunn. Vi lever i en verden hvor folk flytter på seg i et mer intensivt tempo enn noen gang før. Dette er på grunn av utvikling av teknologi i form av sosiale medier, og at kortere reisetid muliggjør møter mellom mennesker med ulike livssyn og verdier. Der kulturelle forskjeller kan bli et problem eller en trussel, kan interkulturelle bevissthet og kunnskap være nyttig.

For det andre har avhandlingen som formål å synliggjøre ressurssterke kvinner med innvandrerbakgrunn. Disse kvinnene kan være inspirasjonskilder. Fokus på deres erfaringer kan bidra til å vise vei for andre, og fortelle noe om hvordan alle kan være en samfunnsressurs uansett kjønn, etnisitet og andre sosiale ulemper. Denne avhandlingen er en slags veiviser som forteller suksesshistorier også om vellykket integrering. Hvordan vellykket integrering defineres er gjenstand for diskusjon, både i forskningen og i politisk sammenheng. I denne sammenhengen handler det om å kunne fungere, delta og bidra i samfunnet sammen med majoritetsbefolkningen.

Valget av tema for denne avhandlingen er knyttet til egne erfaringer. Jeg kom til Norge som overføringsflyktning eller FN-flyktning for 12 år siden. Mitt møte med Norge var utfordrende på grunn av mange ting, som blant annet kulturforskjeller, været og språk. Det ble bedre med tiden, men det vanskeligste av alt har alltid vært språket, som har hindret kommunikasjon, skapt misforståelser og vært en barriere for mestring på skole. Jeg er overbevist om at det har vært spesielt vanskelig også fordi det ikke har vært noen i nærhet å se opp til. Jeg har virkelig følt på en stor mangel på forbilder. Etter mange år i Norge har jeg aldri hørt eller sett en kvinne fra mitt land eller kontinent som har klart seg bra karrieremessig. Det høyeste jeg har sett er sykepleier eller spesialsykepleier. Det er veldig bra og imponerende, men jeg forventer mestring i alle arenaer og yrker. Mine forventninger er nok knyttet mine erfaringer. Gjennom hele barndommen og livet på flukt, har jeg sett og hørt mange sterke kvinner. Sammenlignet med andre land, er mitt opprinnelsesland et av de verste landene å bo i som kvinne. Det

er farligere å være kvinne enn soldat, og De forente nasjoner (FN) har kalt landet verdens voldtektshovedstad. Jeg har vært vitne til mye i hjemlandet mitt, og noe av det er at jeg har sett kvinner som klarte å overvinne det utroligste. Hvor blir det av disse kvinnene i Norge?

Tidligere forskning, offentlig debatt og sosiale medier

Det finnes lite eller ingen forskning om flerkulturelle kvinner som ressurssterke bidragsytere i samfunnet. Samtidig registreres en økning av forskningsprosjekter og studier om de ulike religiøse, kulturelle og tradisjonelle aspektene knyttet til etniske minoriteter, deres familieliv og kjønnsrelasjoner i Norge. Nettavisen forskning.no tar opp nyheter fra norsk og internasjonal forskning, og der fremgår det at forskning som tematiserer etnisitet og innvandring, ofte handler om identitetskonflikter ungdommer med innvandrerbakgrunn møter. Det omhandler blant annet mindreårige på asylmottak eller tvangsekteskap for å nevne noe. Det er også lite forskning om innvandrere med høyere utdanning. Tatiana Maximova - Mentzoni mfl. hevder at forskning om etnisk mangfold blant ansatte for eksempel i høyere utdanning og forskning, er både fragmentert og tynt empirisk basert (Maximova - Mentzoni mfl., 2016: vii). Trine Annfelt og Berit Gullikstad (2013) viser i sin artikkel hvordan dokumenter som stortingsmeldinger eller handlingsplaner har også en tendens til å ansette kvinner med innvandrerbakgrunn som problem (Annfelt & Gullikstad 2013:317).

Marianne Gullestad (2002) skriver også om hvordan norske media gjerne fremstille innvandrere kvinner som offer og innvandrere menn som overgripere (Gullestad 2002:31). Det disse dokumentene, forskning og offentlig debatter gjør, er å opprettholde stereotypi om kvinner med innvandrerbakgrunn. Resultatet av dette kan være at ressurssterke kvinner med innvandrerbakgrunn blir enten fraværende eller usynliggjort. Det viser også maktforhold mellom majoritet og minoritet i Norge.

Sosial posisjonering

Innvandrere blir av offentlige myndigheter brukt som et samlebegrep for asylsøkere, flyktninger, arbeidsinnvandrere og familie av tidligere immigranter. Likevel er innvandrere et begrep som knytter klare assosiasjoner til personer med mørkere utseende enn etniske norske, annen religiøs tilknytning. Med andre ord personer fra ikke-vestlig land (Eriksen 2001:188). Altså rundt halvparten av de som egentlig er innvandrere (Eriksen 2001:47). Ordet har i seg selv blitt et veldig stigmatiserende ord, som kan virke å ha fått en negativ betydning og konsekvenser for dem som faller innenfor denne kategorien. Innvandrere-ordet har i større grad mistet sin opprinnelige betydning (Gullestad 2002:271). Innvandrere personer kan ha det vanskeligere med å oppnå sosial mobilitet. Forskning viser at minoritetsetniske borgere erfarer både sosial og økonomisk avstand fra majoritet borgere (Annfelt og Gullikstad 2013:311). Liv Anne Støren viser i sin forskning at innvandrere tjener mindre enn majoriteten (Støren 2007:95).

Denne maktbalansen skaper skiller mellom majoritet og minoritet. Thomas Hylland Eriksen og Torunn Arntsen Sajjad skriver at det er majoriteten som kontrollerer stat og massemedia, og minoriteter må lære seg å beherske de rådende spillereglene for politikk. Disse spillereglene defineres av majoriteten (Eriksen & Sajjad 2011:87). Majoriteten har både politisk og økonomisk makt. Majoriteten har også den beste beherskelsen av de kulturelle uttryksmåtene og ferdighetene som anses som nødvendig for et godt og vellykket liv. Det er også majoriteten som definerer de kulturelle rammene som er gyldige for målrettet handling. Det betyr at majoriteten har overtak på symbolsk kapital. Det er derfor mange minoritetsmedlemmer som blir diskvalifisert på arbeidsmarked og i andre sammenhenger, når majoriteten ikke verdsetter deres kvalifikasjoner. Et typisk aspekt ved en situasjon preget av symbolmakt er når majoriteten overser minoriteters kunnskap og ferdigheter. En somalisk flyktning som snakker fire forskjellige språk, får ingen respekt og status i det norske samfunnet. Majoritetens symbolske overtak kan bidra til å forklare hvorfor minoriteter er tvunget til å tilpasse seg kulturelt, for å kunne fremme sine krav effektivt. Å ha denne symbolske makten innebærer at majoriteten har retten til å definere hvordan verden skal se ut, også sed og skikk i dagligliv. (Eriksen & Sajjad 2011:88).

Personer med innvandrerbakgrunn kan erverve seg former for kapital og får makt. Pierre Bourdieu var overbevist om at sosial posisjonering er avhengig av hvilken kapital man har. Han skilte mellom tre ulike kapitalformer: kulturell, sosial og økonomisk kapital. Fraværet av kapital resulterer i ekskludering og avmakt. Bourdieus begrep forklarer ikke bare kompleksiteten i mekanismene som skaper sosiale forskjeller, men også prosessene som kan bidra til sosial mobilitet. Teorien er et nyttig redskap for å avdekke maktrelasjoner knyttet til sosialisering og kategorisering (Bourdieu 1994).

Innvandrere blir ikke ledere

Det kan være vanskelig for innvandrere å erverve disse kapitalformene. Arbeidsledigheten blant innvandrere fra ikke-vestlige land er betraktelig høyere enn for etnisk norske. Ikke-vestlige innvandrere er også ofte i arbeid som er under deres kvalifikasjoner. Med overkvalifisert menes at man er ansatt i yrker med lavere kompetansekrav enn det formell utdanning skulle tilsi. Det avgjørende problemet for mange innvandrere, at de er overutdannet for de jobbene de får. Utdannede innvandrere opplever ofte vansker med å skaffe seg arbeid som passer deres utdanningsnivå (Gullestad 2002:47). Fraværet av minoriteter i ledende samfunnsposisjoner gjelder likevel ikke bare i Norge, men er et internasjonalt fenomen. Forskere har pekt på ulike mekanismer som produserer slike forskjeller i representasjon mellom majoritets- og minoritetsbefolkning. Alison Cook og Christy Glass (2013) tok for seg rasediskriminering, yrkessegregering og begrensede profesjonelle nettverk blant Afro-Amerikanere. De fant ut at når minoriteter forfremmes, har de en tendens til å fylle posisjoner i midten eller bunnen av ledelseshierarkiet.

Mange forskere har identifisert flere mekanismer som forklarer underrepresentering av minoriteter i lederstillinger. Disse barrierene inkluderer diskriminering og mangel på kvalitet på veiledning. Som følge av disse barrierene forblir minoriteter underrepresentert i lederstillinger (Cook og Glass 2013). Cook og Glass fant ut at fagfolk med minoritetsbakgrunn sin mobilitet er begrenset av utelukkelse fra profesjonelle og uformelle nettverk, noe som gir betydelige konsekvenser for karriereutviklingen. Utelukkelse fra nettverk begrenser tilgang til informasjon om jobbmuligheter, høystatusnettverk, potensielle mentorer og sponsorer.

Den samlede effekten av dette nettverksbaserte underskuddet er en barriere for yrkesmessig minoriteter, ved å begrense deres tilgang til ressurser som er kjent for å fremme karriereutvikling. Selv med utdanning og erfaringer på plass, har minoriteter mindre sannsynlighet enn hvite majoriteter å komme i lederstillinger (Cook & Glass 2013).

Viktighet av nettverk gjelder både profesjonelt og uprofesjonelt nettverk, kjent som formelle og uformelle nettverk. Mark Granovetter (1973) skiller det som sterke og svake bånd, for å begrepsliggjøre individer og struktur i samfunn, og det ha et nettverk. Sterke bånd inneholder primære relasjoner som familien og nærmeste venner. Svake bånd er mer åpne nettverk som gir muligheter for kontakt med andre og annerledes miljøer. Disse preges mer av sekundære relasjoner som kan være tidligere kollegaer, arbeidsgiver, venner av venner, bekjentskaper og gjensidige kontakter (Granovetter 1973). Andre forskere har også vist betydning av nettverk. James S. Coleman (1988) også hevdet i sin vitenskapelige artikkel at nettverk gjennom svake bånd gir sterkere ressurser i form av nyttig informasjon for å skaffe seg jobb, og ikke minst forstørret det individets muligheter til å komme i posisjon på arbeidsmarkedet gjennom referanse (Coleman 1988:104, 115).

Forskning viser også at innvandrere opplever diskriminering på arbeidsmarkedet, og at det å være utlending ikke er noen fordel i en arbeidssøkerprosess. Nyere forskning viser forskjellige mellom personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn og de med majoritetsbakgrunn som har omtrent like lang gjennomsnittlig ansiennitet. Likevel er personer med innvandrerbakgrunn underrepresentert i professorater, og overrepresentert i forskjellige lavere undervisningsstillinger ved universitet og høyskole (Maximova - Mentzoni mfl., (2016: vii). Dette viser også hvorfor det er viktig å ha mer kunnskap om kvinnene i denne studie som har klart å lykkes karrieremessig på tross av alle utfordringer personer møte med innvandrerbakgrunn. Altså, hva gjør de som lykkes, når det er betydelig forskjell mellom minoritet og majoritet? Først skal vi se på metode og hvordan feltarbeid ble organisert og gjennomført.

Feltarbeid og metode

Feltarbeidet er den viktigste kilden til ny kunnskap om samfunn og kultur. Et feltarbeid kan vare i fra noen måneder, til år eller lengre (Eriksen 2010:35). Feltarbeid er grunnlaget for denne studien, som innebar både intervjuer og deltakende observasjon.

Feltarbeidet ble gjennomført i Bergen i løpet av høsten 2016 og våren 2017. I denne perioden har jeg deltatt på ulike sentrale arenaer, som kvinnene som danner grunnlag for denne studien beveger seg i. Jeg har tilbragt tid på kvinnene sin arbeidsplass og deltatt på ulike program i form av konferanser og frokostmøter, der informantene har vært aktiv som foredragsholder eller gjest osv. Med andre ord er avhandlingen ikke kun basert på formelle intervju eller samtaler. Alle former for samvær med informantene har vært viktig.

Intervjuene ble i all hovedsak utført på informantenes kontor på deres egen arbeidsplass. I den forbindelse fikk jeg ofte omvisning på arbeidsplassen. I tillegg ble jeg ofte invitert til lunsj om det var tid til det. Ordet intervju ble aldri brukt, verken før, under eller etter møtene. Dette fordi det ikke skulle være altfor formelt. Jeg ønsket en avslappende samtale, og skrev kun ned stikkord. Ingen intervju ble tatt opp, igjen for å få et avslappende forhold til samtalen. Intervju som middel for etablering av kunnskap er helt gjennomgripende, og Raymond Madden (2010) forklarer det som følger:

«The ethnographic interview is prized because it supposedly gets to uncover valid and truthful statements as a consequence of the face to face and interrogative nature of the exchange. that's a claim we take with grain one of the most important ways of knowing others, for both ethnographers and many other type of data collectors» (Madden 2010:67).

Deltakende observasjon har også vært viktig i denne avhandlingen. Jeg fulgte til sammen ti kvinner i ledende posisjoner i samfunnet. Syv av disse var flerkulturelle kvinner, mens tre av dem var såkalt «etnisk norske». Jeg utførte kvalitative intervjuer med syv av disse kvinnene, fem flerkulturelle og to etnisk norske. Dette var ikke først og fremst for å sammenligne «etnisk norske» og flerkulturelle kvinner, men for å få bredere kunnskap om det å være kvinne i ledende stillinger. Alle fikk ikke identiske spørsmål. For eksempel ble de «etnisk norske» spurt om hva de hadde gjort om de måtte flytte til et helt nytt land, for å komme seg i arbeid og integrere seg.

Jeg brukte mye tid på deltakende observasjon. Det å delta sammen med informantene på frokostmøter, konferanser og ulike former for eventer, bidro til å øke min forståelse av kvinnenes rolle og posisjon i de sammenhengene de inngikk i. I tillegg fulgte jeg med på ulike media, ikke minst fordi alle informantene har vært mye på fjernsyn og i aviser osv. Jeg var også med på en undersøkelse som ble gjort av noen av informantene og andre. Undersøkelsen dreide seg om hvorfor mange bedrifter er ikke mangfoldige, og hva som skal til for å ansette en person med innvandrerbakgrunn.

Deltakende observasjon har hatt enorm betydning for denne studien av mange grunner. For det første for å gi et bedre bilde av forholdet mellom det informantene snakker om, og hva jeg ser. Ved å være på kvinnene sin arbeidsplass, kunne jeg for eksempel se om der var andre personer med flerkulturell bakgrunn. Hvor mange kvinner var til stede, er det en mann eller en kvinne som sitter i resepsjonen? Det andre er forholdet mellom teori og forskning lest på forhånd, og realiteten i de bedriftene jeg besøkte. Kombinasjon mellom deltakende observasjon og intervjuer har gitt helhetlig kunnskap om temaet i denne avhandlingen.

Informanter og avgrensning

Det var vanskelig å finne informanter til prosjektet. Før feltarbeidet var ønsket å fokusere på kvinner fra mitt eget opprinnelsesland. Som tidligere nevnt har jeg følt på mangel av personer jeg kan se opp til, personer som jeg kan identifisere meg med. Jeg lærte fort at det var ingen. Deretter forsøkte jeg å utvide fokuset til kvinner fra hele det afrikanske kontinentet, men jeg fant veldig få. For å få nok informanter utvidet jeg derfor fokuset til å omfatte kvinner fra både Asia og Afrika. Med andre ord er denne avhandlingen basert på erfaringer fra flerkulturelle kvinner fra ikke-vestlig land, som har havnet i ledende posisjoner i det norske samfunnet.

Utfordringen med å finne informanter er også knyttet til at det er få kvinner generelt i toppjobber. Jo lengre opp i systemet, jo færre kvinner, og enda færre flerkulturelle. Siden dette dreier seg om en liten gruppe, måtte jeg ta utgangspunkt i et bredt empirisk fokus, som tar for seg både flerkulturelle kvinner i næringsliv, offentlig virksomhet og organisasjonsliv. I utgangspunktet skulle informantene i dette prosjektet

være kvinner med høy utdanning, dvs. kvinner som har minst tre års universitets eller høyskoleutdanning. Aldersgrensen skulle være mellom 25 og 40 år gammel.

Hvordan fant jeg så informantene? Min egen bakgrunn og posisjon i Bergen har fungert som døråpner og ressurs, ikke bare for å få kontakt med informanter, men også underveis i feltarbeidet. Jeg jobber selv med kunst og kultur, noe som gjør at jeg møter mennesker på mange forskjellige felt. Dette har gitt meg et bredt nettverk, og jeg har mobilisert dette nettverket i min søken etter informanter. Jeg snakket med alle om hva jeg hadde tenkt å forske på, og spurte om de kjente en kvinne med innvandrerbakgrunn i en prestisjejobb. En prestisjejobb er en jobb som ofte krever høy utdanning, gir høy lønn, stor innflytelse og som er høyt ansett. Mange synes at det var en kjempegod ide, men hadde ikke eller kjente ikke noen med innvandrerbakgrunn i ledelse. Den første informanten ble jeg tipset om gjennom en bekjent fra Raftostiftelsen, og jeg tok kontakt direkte på Facebook. Vi avtalte møte, og jeg spurte hun om hun kjente flere. «Tja, men ikke så mange», var svaret jeg fikk. De hun nevnte var jeg allerede i kontakt med.

Jeg fant ingen flerkulturelle kvinner i ledende posisjoner som var i 20 årene, men jeg fant informanter i alderen 36 til 46 år. Alle er i ledende stillinger, har høyere utdanning og har lyktes i arbeidslivet. På grunn av forskjellige erfaringer og posisjoner i samfunnet, kan suksess bli sett på og tolket forskjellig. Suksess blant ledere kan bli sett på som penger, prestisje og status. I denne avhandlingen blir prestisje og suksess knyttet til status i samfunnet: hvordan disse kvinnene blir sett på av andre, i hvilken grad de blir respektert osv. Økonomi er også et viktig kriterium, om de tjener godt og er fornøyd med lønnen. Til sist er det familierelasjoner og forholdet mellom familie og jobb, som også er en faktor jeg undersøker nærmere. Ikke minst fordi innvandrerkvinner ofte fremstilles som særlig familieorienterte, er dette et viktig tema i denne avhandlingen.

Informantene i denne avhandlingen har alle ledende stillinger, enten i store internasjonale bedrifter, eller i offentlig virksomhet. Første møte med noen av informantene var på et møte som hadde som agenda å få bedrifter til å bli mer mangfoldige. Allerede etter det første møtet kjente jeg sterkt på at ordet minoritet med alle de konnotasjoner som ofte hører med, ikke passet på informantene i denne avhandlingen. Minoriteten finnes bare i kraft av majoriteten. En minoritet oppstår i relasjon mellom to eller flere grupper, men det er ikke nødvendigvis tilfelle at minoriteten er undertrykt og maktesløs (Eriksen 2001:13). Etnisk minoritet kan også

defineres som en etnisk-basert gruppe, som er i mindretall i et større samfunn. Etniske minoriteter er som regel politisk relativt avmektige. Minoriteten kan oppleve segregering, noe som betyr at de kan bli fysisk adskilt fra majoriteten, ofte ut i fra en tanke om at minoritetsmedlemmer er mindreverdige (Eriksen & Sajjad 2003:77).

Det var vanskelig å definere kvinnene som dannet grunnlaget for denne studie som minoriteter, først fordi de er godt integrert i det norske samfunnet, så er verken avmektige eller segregerte. De har en betydelig sosial posisjonering, og det er der de er minoritet i form av kjønn og etnisitet.

Organisering av feltarbeid

Organiseringen av feltarbeidet forløp ukomplisert og bedre enn forventet. Jeg visste at informantene er travle mennesker, og at det kan være vanskelig å komme i kontakt med dem og møte dem så ofte som jeg ønsket. Noen av informantene fikk jeg raskt avtale med, mens andre måtte jeg ofte kommunisere med en del per epost, før vi endelig kunne møtes ansikt til ansikt. I feltarbeidsperioden sørget jeg for å være tilgjengelig, slik at jeg kunne møte informantene når som helst. Jeg var selv nybakt mor i mammapermisjon. Dette gjorde at jeg hadde ingen andre forpliktelser enn min sønn, og siden jeg har en mann og nære venner som stilte opp, var det lett for meg å skaffe barnevakt når som helst for å møte informantene.

Jeg var nervøs for mange ting i møte med informantene. Jeg var redd for å bli kategorisert og dermed få begrenset med informasjon. Det første jeg var nervøs for, var hvilke signaler jeg som nybakt mor sendte informantene. Kvinnene jeg skulle møte er karrierkvinner. Ville det at jeg som nybakt mor tyde på at jeg har valg familie framfor karriere?

Det andre jeg var nervøs for var mine formulerings og formidlingsevner. Jeg skulle møte ledere som snakker veldig godt norsk, og det gjør ikke jeg. Som ung student er jeg også et annet sted i karriereløpet enn mine informanter. Jeg følte meg som «No body from nowhere».

I møte med informantene glemte jeg imidlertid fort mine bekymringer. De fleste hadde barn og snakket om barna sine. De delte hvor mye barna betyr for dem, hvordan

de blir inspirert av dem, og hvordan de veileder barna sine. Det at de behersket norsk bedre enn meg ble mindre utfordrende enn forventet, siden jeg lyttet mer enn jeg snakket. I tillegg forstod jeg alt de sa til meg. Dette gjorde at jeg slappet helt av. Og selv om jeg følte meg ung og uerfaren, visste likevel de fleste informantene hvem jeg var. Enten hadde de hørt meg på en scene eller lest om meg i avisen. Sist men ikke minst, selv om jeg følte meg underlegen mine informanter opplevde jeg å bli møtt med respekt. Til og med de som egentlig ikke hadde tid, satte av tid til meg.

Min feltrolle kan oppsummeres med det afrikanske ordtaket som sier at «bråk fra frosken hindrer ikke at elefanten drikker vann». Jeg kunne nok føle meg som en frosk blant elefanter, men dette opplevdes ikke som et hinder i feltsituasjonen. Tvert imot opplevde jeg at min afrikanske bakgrunn, min rolle som mor og mitt kulturelle og sosiale engasjement var viktig for å etablere kontakt og tillit under feltarbeidet.

Etiske betraktninger

Etnisk minoriteter er ikke mer homogene enn andre kategorier mennesker. Det kan være viktige forskjeller mellom synspunkter og verdier innen minoritetsgrupper (Eriksen & Sajjad 2011:111). Et spørsmål av etisk karakter som jeg har stilt meg har vært om det blir generalisering av en gruppe som ikke er homogen? Innvandrere utgjøre ikke én bestemt kulturell eller etnisk gruppe, men er mangfoldige. Det eneste innvandrerne har til felles, er måten de skiller seg fra majoriteten på (Eriksen 2001:16).

I tillegg er informantene i denne avhandlingen en mangfoldig gruppe i form av kompetanse, yrke, utdanningsløp og har røtter fra ulike land. Noen har doktorgrad (PHD), Mastergrad i business administrasjon (MBA), master i organisasjonsvitenskap og sosionom. Metodiske spørsmål har vært om gruppen er for variert, og om det er for få informanter i denne avhandling, for å kunne mene noe om hvordan flerkulturelle kvinner overvinner barrierene de møter i Norge. Motargumentet er at en ikke kan la være å studere flerkulturelle kvinner i ledende posisjoner, et område vi mangler kunnskap på, fordi de er ikke mange nok.

Anonymisering har vært veldig viktig i dette prosjektet, ikke minst siden informantene er få og dermed lett å identifisere. Dette var jeg bevisst på ettersom jeg forholdt meg til «Den nasjonale forskningsetiske komite for samfunnsvitenskap og

humaniora» (NESH) sine retningslinjer. For eksempel ble alle informantene på forhånd spurt om de ville være med på undersøkelsen, og informert om at det var frivillig. De fikk informasjon om problemstilling og formål rett før intervjuene eller samtale. I tillegg fikk de vite at alt ble anonymisert. Fordi informantene representerer sterke kvinner, var den første tanken som slo meg at jeg skulle oppkalle dem etter andre sterke kvinner jeg ser opp til, som for eksempel Chimamanda Ngozi Adichie, Oprah Winfrey og Beyonce. Etter å ha blitt kjent med informantene har jeg valgt å kalle dem opp etter den sterkeste kvinnen jeg kjenner, nemlig min mor. Kjært barn har mange navn, derfor har dette vært mulig. Mor het Bahati Kitenge Albetina, men hun var storesøster til mange og ble dermed kald Dada, som betyr storesøster. Hun ble også kalt Mama-(navn til barna hennes). Der hun kommer fra er teknonymi vanlig, dvs. at en får navn etter barnas (spesielt førstefødte). Mor hadde seks barn, tre gutter og tre jenter, så noen av informanter får navn som er for gutter, selv om det er ingen mannlige informanter i denne avhandlingen.

Informantene fikk ikke tildelt navn ut fra tilfeldigheter. Alle fikk navn etter måten jeg opplevde dem på, eller etter kjennskap jeg har til deres opprinnelsesland. Dette har gjort det lettere for meg å huske hvem som sa hva. Jeg får mye «mama-africa vibes» fra kvinne nummer én, så hun fikk navnet Mama-La reine. Kvinne nummer to fikk navnet Kitenge, fordi jeg kjenner hennes opprinnelsesland som et veldig fargerikt sted, og fordi afrikanske tradisjonelle klær som også er veldig fargerike, heter Kitenge på swahili. Kvinne nummer tre fikk navnet Bahati, som betyr heldig på swahili. Dette fordi hennes opprinnelsesland er et av verdens beste land å bo i. Navnet Albetina er feminin av Albert og kan bety edel, lys etc. Med tanke på de fine strendene og det fine været i opprinnelsesland til kvinne nummer fire, fikk hun navnet Albetina. Kvinne nummer fem fikk navnet Dada. Det er fordi jeg gjenkjente mye av min mor i henne. Hun snakket åpent om feil hun har gjort, og ga meg anbefalinger om ikke å gjøre det samme. I tillegg var hun, som min mor, både klok og optimistisk. Kvinne nummer seks fikk navnet Mama-Celestin, fordi hun bare har én sønn, og fordi mammas siste barn er en gutt som egentlig heter Celestin. Kvinne nummer syv fikk navnet Mama-Jean.

Oppbygging av oppgaven

Denne avhandlingen er strukturert i seks kapitler, sentrert om temaer knyttet til kvinners egne erfaringer med det å være flerkulturell og kvinne i Norge. Neste kapittel handler om kjønn og ledelse generelt. Flerkulturelle kvinner er først og fremst kvinner, og dermed blir kjønn et naturlig og relevant tema i denne avhandlingen. Kapittelet tar opp kjønnsutfordringer som kvinner møter i det norske samfunnet. Her presenteres samfunnsnormer knyttet til kjønn i praksis, og strukturelle forhold som skaper visse føringer i arbeidslivet. Eksempelvis blir det visualisert hvordan balansen mellom det å håndtere en lederstilling og kjønnsrolleforventninger fungerer i praksis. Må kvinner velger mellom familie og karriere, eller kan en kvinne ha alt? Med andre ord, hvordan kan en kvinne være vellykket på hjemmebane og i arbeidslivet samtidig? I denne sammenhengen diskuterer jeg det såkalte «glasstaket», som ofte brukes som betegnelse på barrierer i arbeidslivet som hindrer kvinner i å nå lederstillinger.

Kapittel tre handler først og fremst om hvordan det er å være flerkulturell og kvinne i Norge. Her ser kapittelet nærmere på de utfordringer som kommer i tillegg til kjønn, og som kvinner fra ikke-vestlige land kan møte i Norge. Viktige spørsmål som tas opp er: Hvordan blir kvinner fra ikke-vestlige land sett på og definert av majoriteten? Hvilken plass har kvinner fra ikke-vestlige land i norsk kvinnekamp? Og ikke minst, det som er hovedsaken i denne avhandlingen: Hvorfor er flerkulturelle kvinner i ledelse en mangelvare? Dette kapittelet har som mål å synliggjøre at flerkulturelle kvinner møter ikke bare utfordringer nevnt i kapittel to, som går på kultur rundt kjønn og glasstaket, men ikke-vestlig kvinner kan også måtte forholde seg til stakkarsliggjøring og rasisme. I denne sammenheng ser kapittel på raseteori som den «Hvite manns byrde» og vesten konstruerte bilde av «Den andre».

Kapittel fire handler i hovedsak om vellykket integrering. Hva gjør de som lykkes, på tross av de betydelige forskjellene som eksisterer mellom minoritet og majoritet? Hvordan har informantene klart seg karrieremessig, på tross av alle utfordringene personer fra ikke-vestlige land møter på arbeidsmarked og i arbeidslivet. Kapittelet ser nærmere på blant annen etnisk diskriminering av personer fra ikke-vestlig land på arbeidsmarked. Men også når går grensen mellom saklig og usaklig forskjellsbehandling? Ut i fra informantene sine egne erfaringer og opplevelser: Hva er betydning av botid, utdanning, nettverk og språk. Her drøfter kapittelet ulike årsaker,

spesielt hvorvidt diskriminering er en hovedforklaring, og hva slags diskriminering kvinner fra ikke-vestlige land opplever. Gjennom dette kapitlet ser vi hvordan en person med innvandrerbakgrunn kan tilegne seg kapitalformer. For kapitel identifiserer utfordringer, og hvordan har kvinnene i denne studie klart å overvinne dem.

I kapittel fem er norskhet et hovedtema, og spesielt forholdet til norskhet blant personer med innvandrerbakgrunn. Her blir tema som identitet og tilhørighet viktig. I denne sammenheng drøfter kapitlet spørsmål om identitet med bruk av begreper fra Jenkins som «self image» og «public image». I tillegg blir Goffmann sine begrepe om «frontstage» og «backstage» diskutert. Hvordan kvinnene ser på seg selv og hvordan de blir definert av andre. Hvilket forhold har informantene til norsk kultur og egen kulturell arv? Må innvandrere underkommunisere sin kulturelle identitet for å lykkes?

Kapittel seks sammenfatter hovedfaktorer som har vært viktige for informantene på veien mot å innta ledende posisjoner i det norske samfunnet, og hvilke perspektiver som kan være aktuelle å forfølge videre.

Kapittel 2: KVINNER I LEDENDE POSISJONER

Den første kvinnen jeg intervjuet i forbindelse med denne studien var Dada. Hun jobber i et stort internasjonalt selskap. Jeg la merke til den spesielle travelheten som preget dette miljøet, det så ut som ingen hadde god tid. Mange menn og kvinner fór forbi meg, mens jeg ventet på Dada i gangen på hennes arbeidsplass. Der var flere kvinner enn jeg hadde forventet. Under intervjuet snakket vi om kjønns sammensetningen på denne arbeidsplassen. Dada pekte på at i hennes bedrift er de spesielt opptatt av å ha en mangfoldig arbeidsstokk, samt rekruttere like mange kvinner som menn. Arbeidsplassen har en åpenbar kleskode: Mennene gikk i slips og dress, mens kvinnene gjennomgående hadde skjørt, bluse og høyhælte sko. Antrekkene fremsto som gjennomtenkte, gjerne i svart og hvitt, og av god kvalitet. Dada selv så definitivt ut som en sjef, noe hun også er. Dada er selskapets første kvinnelige partner. Hun var elegant kledd i bukse og blazer-dressjakke, nesten maskulin, kanskje androgyn, i stilen. Klesstilen signaliserer profesjonalitet, effektivitet og suksess. Samtidig nedtones kvinnelighet gjennom en nøytral klesbruk som tenderer mot det kjønnsløse eller maskuline. Kanskje gir også denne kleskoden en antydning om hvilke barrierer som må forseres for kvinner som virkelig lykkes på en slik arbeidsplass? Eksempelet viser at kvinner kan komme seg inn i prestisjefylte jobber, men kanskje ikke uten omkostninger og tilpasning.

Temaet for dette kapittelet er nettopp dette: kvinner i ledende stillinger. Hva slags utfordringer møter kvinner i ledende stillinger? Det er bred enighet om at kvinner møter andre, og mange mener også større, livsutfordringer enn menn. Som Martha Nussbaum (2000) påpeker hvordan kvinner mangler støtte for grunnleggende funksjoner i livet. De har sjeldnere profesjonell eller teknisk utdanning. De opplever ofte kjønnsdiskriminering i ansettelse samt seksuell trakassering på arbeidsplassen, ofte uten effektive rettslige følger (Nussbaum 2000:1). I det siste har ikke minst den såkalte #metoo- kampanjen bidratt til å synliggjøre og aktualisere denne problematikken som stort i dag. Vi kan derfor konstatere at kvinner i dag fremdeles møter mange utfordringer i arbeidslivet. På trost av utfordringene, noen kvinner klarer å overvinne hindringene. Nussbaum (2000) konkluderte i sin forskning:

“Women in much of the world lose out by being women. Their human powers of choice and sociability are frequently thwarted by societies in which they must live as the adjuncts and servants of the ends of others, and in which their sociability is deformed by fear and hierarchy. But they are bearers of human capabilities, basic powers of choice that make a moral claim for opportunities to be realized and to flourish. Women’s unequal failure to attain a higher level of capability, at which the choice of central human functions is really open to them, is therefore a problem of justice” (Nussbaum 2000: 298).

Nussbaum viste i sin forskning at ingen samfunnet behandler kvinner bedre enn men. Kvinner blir urettferdig behandlet og valgene de tar er ofte påvirket av samfunnets forventninger de lever i. Hva gjør at noen lykkes på tross av utfordringene? I dette kapittelet skal vi se nærmere på hvordan veien til toppstillinger har vært for gruppen kvinner som danner grunnlaget for denne avhandlingen, med spesielt fokus på kjønnsbarrierer. Hvilke utfordringer møter kvinner med innvandrebakgrunn i det norske arbeidslivet? Både samfunnsnormer knyttet til kjønn i praksis og strukturelle forhold som skaper visse føringer i arbeidslivet spiller inn. Jeg vil vise hvordan utfordringene med å finne en balanse mellom det å ha en lederstilling og samtidig være kvinne kan utfolde seg i praksis. I diskusjonen blir begrepet «glasstaket» viktig. Glasstaket er en betegnelse som ofte brukes om barrierer kvinner møter i arbeidslivet, knyttet til karrieremobilitet, kjønnsbaserte lønnsforskjeller osv. Alle kvinnene jeg intervjuet i forbindelse med denne studien, ga uttrykk for at det å være kvinne innebærer at forventninger og krav til kjønnsrolle ofte kommer i konflikt med arbeidslivets forventninger og krav. Mange fortalte at de ofte kjenner på omverdens fordømmelse, spesielt tydelig blir dette når en innehar en ledende stilling og samtidig er mor.

Balansen mellom familieliv og lederrolle

Kjønnsforskjell behandling kan blir forstått ut i fra hvordan samfunnet oppdra guttebarna foskjellige bra jentebarn. I Norge er det vanlig at skiller begynner fra fødsel av, at gutter går for eksempel i blå fargede klær og jente i rosa klær. Forventninger til gutter og jenter er forskjell gjennom oppvekst. Som forfatter og feminist Chimamanda ngozi Adichie sa i sin tale til på Technology, Entertainment, Design (TED) konferansen i 2012:

«We teach girls to shrink themselves, to make themselves smaller. We say to girls: ‘You can have ambition, but not too much. You should aim to be successful, but not too successful. Otherwise, you will threaten the man’. Because I am female, I am expected to aspire to marriage. I am expected to make my life choices, always keeping in mind that marriage is the most important. Now, marriage can be a source of joy and love and mutual support, but why do we teach girls to aspire to marriage and we don't teach boys the same?»

Chimamanda Ngozi Adichie (2012).

Adichie stilte spørsmål til hele alle hvorfor læres jenter opp til å være mindre ambisiøse når det gjelder karriere, og at ekteskap er det viktigste. Hvorfor blir ikke gutter opplært på samme måte? Kvinner som danner grunnlag for denne studie gir inntrykk for å ha kjent på denne forskjellig behandling, selv i voksen alder og i ledende posisjoner.

Dada fortalte at det er veldig vanlig å få kommentarer i form av påminnelser om kvinners status, som peker på at du er på feil plass, og at du heller burde ha vært hjemme. En av hennes kollegaer nevnte som eksempel at hun på dager der hun ble på jobb etter klokken fire, ofte hører utsagn som: «Skal du ikke hjem til barna?». Hun forteller også at hun opplever dømmende blikk når hun henter i barnehagen. På samme måten forteller Kitenge at hun ofte får spørsmål av typen; «Hvor er barna?» eller «Er det pappaen som sitter barnevakt?» Som Kitenge påpeker: «Hvordan kan pappaen sitte barnevakt for sine egne barn?» Det er ingen som sier til han: «Er det mamma som sitter barnevakt?» Kitenge sier at hun misliker slike spørsmål, men at det verste er at slike kommentarer og fordommer ofte kommer fra andre kvinner. Dette viser at selv om mange kvinner i dag velger utradisjonelt og også inntar ledende posisjoner i arbeidslivet, er det kulturelle og samfunnsmessige krefter som kanskje ikke er klar for det ennå. Likestilling er ikke en fullkommen realitet. Også i vestlige land forbundet med en sterk grad av likestilling, er det fremdeles kvinner som har hovedansvaret for familie og barn, mens menn forventes å være mer opptatt av jobb og karriere. Dermed blir kvinner sett på som den ansvarlige parten for oppdragelse av barn og driften hjemme. Dette påvirker kvinners karriere, med eller uten barn. Linda Wirth (2001) hevder at kvinner blir sett på som ustabile arbeidstakere, som kan svikte arbeidet ved å etablere familie. Wirth skriver i sin konklusjon at kvinner og menn må dele opp ansvaret hjemme, fordi det påvirker muligheter og begrenser kvinner i arbeidslivet.

«As managers, women are affected by the common assumption that in the event of building families they will bear the main burden of responsibility arising out of this. thus, there is not the same degree of investment in women. They are less likely to receive the same encouragement or career advice through mentoring as men. Often they are not placed in visible lower management positions or given important projects; the latter are normally given to men who are assumed to remain as dedicated and available even when they start a family» (Wirth 2001:21).

Fra arbeidsgivers side, fryktes kvinner å ikke kunne være like effektive når de etablerer en familie. Man tar for gitt at kvinner kommer i lojalitetskonflikt mellom arbeid og familie, og at familien prioriteres. Dette gjør også at kvinner har mindre sjanser for å nå høyere lederstillinger eller få ansvaret for viktige prosjekter. I motsetning til menn som blir antatt for å være dedikert og tilgjengelige selv når de starter en familie (Wirth 2001:102).

En lederstilling blir ansett som spesielt krevende med mye ansvar. Forventningene til at kvinner skal klare å prestere både på jobb og hjemmebane er ikke alltid tilstede. La oss se nærmere på hvordan kvinner håndterer krysspresset mellom karriere og familieliv. Mama-Jean har jobbet i mange år i IT bransjen. Hun forteller at hun tidligere hadde veldig få kvinner blant sine kollegaer, og at dette var noe som opptok henne. Derfor ble hun veldig opptatt av å ansette mange kvinner, ikke primært fordi de er kvinner, men fordi hun visste at kvinner også har en kompetanse som må løftes frem. Nå arbeider Mama-Jean som HR- direktør (Human Resource) i en stor bedrift. Hun forteller at de rekrutterer kvinner og menn, men at det er en stor utfordring at mange kvinner faller fra.

Også Albetina er opptatt av avskallingen av kvinner i arbeidslivet. Hun har i mange år jobbet med rekruttering i bedrifter og forteller: «Vi rekrutterer 50/50, like mange kvinner som menn. Det er likevel en tendens til at kvinner faller fra, spesielt når kvinner etablerer familie». Det er først og fremst biologi har hovedskylden for at det er så få kvinner i ledende stillinger, mente Albetina, eller som hun selv formulerte det: «Det er kun kvinner som kan bli gravid og amme». Hun illustrerte det hun mener med et eksempel:

«Sett at Kari og Ole får jobb i en bedrift i vekst. De starter i jobb med lik lønn og samme ansvar, men så blir Kari gravid og går ut i mammapermisjon. Når hun kommer tilbake fra permisjon har Ole i mellomtiden utviklet seg jobbmessig. Han har prestert mer, fått mer tillit, mer erfaring osv. Dersom Kari i tillegg tar fullt ansvar for barna og hjemmet, vil Ole mye fortære stige i gradene og oppnå høyere lønn».

Som Albetina påpekte da vi snakket om dette merket hun selv at hun utviklet seg sakte karrieremessig når barna var små. Dada og hennes kolleger rapporterer mye av det samme. De forteller at de alt for mange ganger har sett hvordan kvinner faller fra. Som en av dem sa «Allerede når de får første barn ser man at de sliter, og når barn nummer to kommer faller de helt ut. De finner en ny og mindre krevende jobb, jobber deltid eller blir hjemmeværende». Dada måtte gjøre det selv fortalte hun. Det ble vanskelig med to små barn hjemme og advokatjobb. Hun valgt heller å være hjemme med barna, samtidig som hun tok en doktorgrad i den perioden. En av mine andre informanter, Bahati, valgte også å bruke småbarnsperioden til å kvalifisere seg ytterligere gjennom utdanning. Hun gikk tilbake studiene når barna var små, fordi hun mente det var det beste for henne og familien, og tok en Master of business administration (MBA). Når barna ble større begynte hun for alvor å bygge karriere.

Som vi har sett viser mitt materiale at barn og familie fremdeles påvirker kvinners deltakelse i arbeidslivet. Det synes å være vanligere blant denne gruppen kvinner å få faglig påfyll eller ta utdanning i småbarnsperioden, enn å stige i graden karrieremessig. Wirth (2001) peker på hvordan mange kvinner klarer å jobbe seg gjennom småbarnstiden. Noen jobber deltid, mens andre faller helt ut av arbeidslivet (Wirth 2001: 114). Samtlige av mine informanter hadde klart å arbeide seg gjennom småbarnstiden, selv om noen følte karrieren gikk saktere. Bahati for eksempel, sa at hun skulle ønske at hun tok sin master i business administration (MBA) tidligere, mens Dada syntes det var perfekt å studere når barna var små. Da hun ble ferdig med sin doktorgrad (PhD) kom hun sterkere tilbake til den samme jobben. Informantene var også opptatt av å understreke at selv om det er klart at kulturell bakgrunn kan ha en negativ innflytelse på kvinner sin karriere, har personlig prioritering og individuelle valg også vært viktig.

Kvinner har alltid vært identifisert med hjemmet. I boken *Gender and Power in Rural Greece* (1986), viser Jill Dubisch hvordan det eksisterer en sterk kontrast mellom det offentlige rom og hjemmet. Kvinner er huset og huset er rent, men gatene er urene. Kvinner har ansvar for hjemmet, både funksjonelt og symbolsk (Dubisch 1986:197). Matlaging for eksempel er knyttet til morens kjærlighet, og blir regnet som en del av god moralsk karakter. En god kvinne har ikke tid til å være i gatene, for hun skal ha huset i orden (Dubisch 1986: 200- 208). Mange steder i verden har kvinner hatt en nøkkelrolle i sosial reproduksjon, og blir sett på som bærere av samfunnets moral og verdier. Derfor har studie av kvinner vært vanskelig. I følge Edwin Ardener studie av kvinner av ofte basert på menns synspunkter. For det er lettere å komme i kontakt med men i det offentlige rom (Ardener 1975). Slik kommer kjønnsbasert arbeidsdeling i samfunnet til å handle om mer enn arbeid, men knytter det til sentrale kulturelle verdier og identitetsprosesser.

Personlige valg og sosial støtte

Med samfunnsvovetninger med at kvinner skal ikke være veldig ambisøse. Informanter nevner noe av de hovedfaktorer som har vært avgjørende for å klare seg som kvinner til ledende posisjon. Kvinene snakket om viktighet av selvledelser eller selvdisiplin og støtte man får rundt seg. Når informantene i denne avhandling snakket om balansegangen mellom karriere og familie, var alle opptatt av å fremheve individuelle valg og prioriteringer. De fleste valg en gjør i livet påvirker karrieren. Det er avgjørende å vite og ha tydelig skiller mellom hva som er viktig og ikke. Dette handler om selvledelse, som er viktig i dag da mange opplever vanskeligheter med å balansere krav og forventninger fra arbeidsgiver, medarbeider, ektefeller/samboer, barn og venner (Eriksen mfl, 2003:55). Selvledelse handler om evne til å verdiforankre, planlegge og gjennomføre målrettet atferd (Eriksen mfl, 2003:75). Dada formulerte det slik: «Du må være smart og prioritere riktig». Det vil si at man er bevisst på hva dette innebærer: Kanskje man ikke har like mye tid til å være sammen med venner som før, eller delta i fritidsaktiviteter og annet. Selv om Dada velger bort mange ting, sier hun at det er et resultat av et bevisst valg og dermed lett å leve med. Likevel fremhever hun at familien alltid kommer først. Som hun sier det: «Noe av det beste med å ha en karriere og familie, er å se at barna er stolte av sin mor». Bahati på sin side trakk frem at hun ikke

var tilstede når barnet hennes tok sitt første skritt, fordi det skjedde i barnehagen. Men det er ikke det verste som kan skje et barn mente hun, at en mor ikke så det første skritt. For henne var det viktig og riktig å gå på jobb og forsørge sin familie.

Alle kvinnene fremhevet betydningen av å bestemme over seg selv, og ha kontroll over eget liv. Samtidig er støtte fra andre også avgjørende. Som Mama-Jean sa: «Man trenger dem som støtter deg, heier på deg og sier at dette klarer du». Albetina forteller at hun ofte etter å ha sagt ja til muligheter eller oppgaver på jobb, har følt at «nå har jeg tråkket i for store sko», men at det alltid har gått fint. Hun roser sin ektemann, og mener at han har hjulpet henne mye i slike situasjoner. Det er alltid han som sier «Dette klarer du, I believe in you!»

I mitt materiale kommer dette samspillet blant annet til uttrykk i at kvinnene ikke bare fremhever betydningen av egne valg og prioriteringer, men også støtten fra folk rundt dem. Kvinnene jeg har snakket med ga uttrykk for at slik støtte er avgjørende og viktig. Dette gjelder spesielt støtte fra ektefelle og de nærmeste familiemedlemmene. Men Ektemannen skal ikke bare hjelpe til med praktiske ting som husarbeid og omsorg for barna. Kvinene i denne studie snakker også om det å ha en som lytte, gir kjærlighet og råd, viktig.

I tillegg til disse menneskelige faktorene innen riktig prioriteringer, gir også dagens teknologi muligheter som kan gjøre det lettere å kombinere karriere og familie. Med bærbar pc og telefon er det enkelt å jobbe hjemmefra, og en slik fleksibel arbeidssituasjon er kanskje nettopp mest forbundet med ledende stillinger.

Interessant nok tyder mitt materiale på at karrieremobilitet ofte gir flere muligheter i forhold til å håndtere balansen mellom jobbforpliktelser og familie. Jo høyere opp i systemet man kommer, jo mer status, makt og penger. Bedre økonomi gir for eksempel muligheter til å kjøpe seg tjenester som vaskehjelp, au pair og annet som bidrar til å frigjøre tid, og dermed øke prestasjon både på jobb og i hjemmet. Fra dette perspektivet kan det være enklere for en leder enn en vanlig medarbeider, å legge til rette for arbeidsformer som er tilpasset syke barn og annet ansvar i forhold til familie og fritid. Karrieremobilitet kan dermed skape en positiv dynamikk med ringvirkninger også for privatlivet.

For Dada skal kvinner være så flink som mulig: «Dyktighet overvinner alt, dyktighet er viktigst. Som kvinne skal du ikke bare være flink, du skal være bedre, bedre enn dine mannlige kolleger. Når du er best blir du lagt merke til. Skap relasjoner først, deretter kan du stille krav. Kravene kan være hva som helst, høyere stilling, høyere lønn, mindre arbeidstid osv.» Dada mener også at for å overleve i hennes bransje som er mannsdominert, kan du ikke sammenligne deg selv med andre i organisasjonen som gjør det dårligere enn deg. Du må være blant de beste, hele tiden, alltid.

Materialet viser at det er mange faktorer som bidrar til at det skal være mulig å kombinere karriere og familie. Informantene sier likevel at de har sett og opplevd mange kvinner som ikke tør å gå inn i en ledende stilling. Dette kan forstås i sammenheng med adaptive preferanse som en vane eller frykt for forandring, ingen håp og undertrykkende sosial praksis kan føre til en situasjon der enkeltpersoner ikke liker de tingene de ikke har mulighet til å oppnå (Nussbaum 2011:54). Sterkt sosialt press og sosiale vaner kan gjøre at kvinner ikke ønsker, eller tør å bli ledere. Generelle forventninger i samfunnet som gjør at kvinner oftere enn menn, velger å ha omsorgsroller knyttet til hjemmet. For eksempel det er kvinner som får ansvar når eldre eller syke familiemedlemmer trenger pleie og omsorg. Slike forventninger fungerer hemmende for kvinners karriere (Wirth 2001:114).

Kjønnsroller

Noen av kvinnene i denne studie fremhevet holdningene i samfunnet. Albetina fortalte at hun har opplevd altfor mange kvinner som ikke tør å satse på en lederstilling, på grunn av de mange mytene og fordommene knyttet til slike jobber. Vi må jobbe med holdninger mener hun. Mange kvinner er hjemme fordi samfunnet støtter det, og fordi mange mener det er greit at kvinner er hjemme, at det er der de hører til. Mange blir tvunget i å jobbe deltid.

Andre informanter opererte med mer individuelle forklaringer. Mama-Celestin var overbevist om at en viktig grunn til at det er færre kvinner i ledende stillinger, er fordi noen kvinner helst vil være hjemme med barna: «Sånn er det bare, noen er fornøyde med å være hjemme». Mama-Jean fortalt at hun har vært veldig heldig med kolleger, men er klar over at kjønn er et stort problem i arbeidslivet. Hun ønsker at

kvinner ikke skal bry seg så mye. Mama-Jean forteller at hun har lest en rapport som stemmer med hennes erfaring, at kvinner må ha 8 av 10 riktige svar når de søker jobb. Menn måtte bare ha 2 av 10 riktige svar. Mama-Jean la likevel til at, som hun formulerte det, «kjønn har aldri vært et hinder for meg i min bedrift. Det er aldri diskusjon om en er kvinne eller mann for at en skal tildelt en oppgave eller mulighet. Men det er ikke nok kompetanse blant kvinner i min bransje (teknologi). Det er også få kvinner som søker på stillinger som prosjektutvikler eller lederstillinger som innebærer stor risiko». En av det største forskjell kvinner i denne studie opplever er lønnforskjelle mellom kvinene og sine mannlige kolleger.

Lønnsforskjell mellom menn og kvinner er en annen utfordring kvinner møter i arbeidslivet. De fleste av informantene i denne studien aksepterer ikke lønnsforskjell mellom menn og kvinner. Dada var den eneste som sa hun ikke hadde problemer med å tjene mindre enn sine mannlige kolleger. Hun mente at hvis hun skulle kreve lik lønn som sine mannlige kolleger, da måtte hun også være tilgjengelig på samme måte som de, altså hele tiden, det vil si tjuetimer i døgnet. Dada ønsket ikke et slikt liv. Som hun stadig gjentok kommer familien først uansett, så jobben kan for henne ikke ha alt fokus. Bahati derimot ga uttrykk for hun var veldig sint og opprørt over at hun får mindre i lønn enn sine mannlige kollegaer, for samme type jobb. Hun mente at det var uakseptabelt. Like etter vår første samtale sa Bahati opp jobben, og fikk en ny lederstilling i en annen bedrift. De fleste av informantene mine hadde et noe anstrengt forhold til lønnsnivået til sine mannlige kolleger. Temaet er en gjennomgående kilde til frustrasjon.

En forklaring på forskjellene i lønnsnivå mellom menn og kvinner er at høyt betalte stillinger ofte er holdt av menn. I yrker som helse og utdanning, hvor kvinner dominerer gjennom stillinger som sykepleiere, lærere og servicepersonell, er det ofte menn som administrerer på toppen. Menn har tradisjonelt vært opptatt av ansvarsfullt og krevende arbeid som er godt betalt. Årsaken til disse forskjellene kan legges til institusjonelle barrierer og sosiale holdninger. I de organisasjonene hvor kvinner har kommet opp til leder eller topplederstillinger, får de ofte roller innenfor områder som er mindre sentrale eller strategiske for organisasjonen, som for eksempel HR (Human Resources) eller administrative stillinger (Wirth 2001:47). Tradisjonelt sett blir altså kvinnen oppdratt til å passe inn i yrker med lite ansvar, lav lønn eller deltidsarbeid der

mulighetene for å få en karriere er liten. Og kvinner som vil i toppleder leder møte det berømte glasstaket.

Glasstaket

Glasstaket er et begrep som oppstod i USA på 70-tallet, for å beskrive den usynlige barrieren skapt av holdninger og organisatorisk praksis, som hindret kvinner fra å tre inn i lederstillinger. Glasstaket finnes både på politisk nivå og på arbeidsplasser. Det er knyttet til kjønn og sosial ulikhet, og oppstod med bakgrunn i holdninger rundt kvinner og menns sosiale roller og atferd (Wirth 2001:1). I samtale med informanter i denne studien, kom det frem at glasstaket er en realitet for kvinner i dag.

«Likestilling mellom kjønnene går ekstremt sakte», sa Bahati «For eksempel innen elektro, olje og gass har de godt av kvinner i ledelse. Vi må få flere kvinner i ledelse! Vi skal heie mer på de skamløse jentene, altså de som står frem!» Bahati setter her ord på en generell tendens. Som Dada formulerte det: «I min bransje (advokat/revisor), er det mange kvinner som kommer inn, men ikke mange som blir værende, og enda færre når opp i hierarkiet» Og Mama-Jean sa det slik:

«I min bedrift er det god nok balanse mellom kjønnene, men man finner ikke den samme balansen i ledelsen. Vi har ikke vært gode nok til å ansette kvinner i ledelsen. Det er supervanskelig å være kvinner i ledelse i en bedrift som ikke er mangfoldig, særlig i form av kjønn. Og når vi får kritikk for at bedriften er ikke likestilt, er jeg bevisst på min rolle, men må samtidig være lojal med ledelsen».

Informantene fremhever vanskeligheter som finnes for kvinner, det som vi kan kalle glasstaket, som hindrer kvinner i å nå toppstillinger i arbeidslivet. Albetina sa det slik: «Jeg opplevde i starten at jeg hele tiden måtte prestere mer, og stadig vekke beviser hvorfor man for eksempel skulle iverksette tiltak». Albetina fortalte at hun egentlig har opplevd både positive og negative ting gjennom karrierer sin. Det som har vært vanskelig og komplisert å gjennomføre, var ofte ting hun jobbet med over lang tid i motvind. «Da er det lett å gi opp, men slike prosesser har sine gevinster» sier Albetina. Når alle er ett team går alt av seg selv, og da er det lett.

Glasstaket er ofte styrt av det underbevisste, og blir dermed sett på som en usynlig faktor. Informantene i denne studien har alle sammen opplevd at det er vanskelig å komme opp karrieremessig som en kvinne, spesielt i starten av karrieren. Sett i et historisk perspektiv blir dette ekstra tydelig. Det har vært slik i mange år, Marit Hoel (1982) gjorde en studie om industriarbeider-kvinner i Norge, fant de ut at der kvinnene er nykommere på en mannsdominert arbeidsplass, møtes de av en lokal arbeidskultur med sterke seksuelle undertoner som hemmer deltakelse i arbeidsfellesskapet (Hoel 1983: 52).

Kvinnene i denne studie, kommuniserer tydelig at de har jobbet veldig hardt for å være der de er, og insisterer på at mulighetene ikke kommer av seg selv. De gir inntrykk av at man skal gi mye av seg selv. Som nevnt tidligere, må kvinner være bedre enn sine mannlige kolleger. Det er slik informantene har klart å bryte gjennom glasstaket. Informantene gir inntrykk av at man skal gi 100% av seg selv, og mer. Som Albetina sa om det å vokse karrieremessig: «Du må ha lyst, jeg vil, jeg kan. Og så må du tåle å få nei». Det er mange snubletråder, derfor lønner det seg å ha flere bein å stå på. Her kan nettverk være viktig. Nettverk er en betydelig ressurs i arbeidslivet. Kvinnene i denne studien mener at nettverk er viktig og avgjørende.

Nettverk er en sentral faktor som også kan bidra til at en kan klare å bryte gjennom glasstaket. Christine Cross og Margaret Linehan (2006) hevder i sin forskning at nettverk lenge har vært etablert som en avgjørende årsak til suksess i en ledende karriere. Cross og Linehan mener at organisasjonsbeslutninger er basert på tilgang til informasjon. Dette oppnås ikke bare gjennom formelle nettverk, som møter, men ikke minst også gjennom uformelle nettverk i organisasjonen. De peker på uformelle nettverk som en viktig vei til toppledelse. Mange fordeler er knyttet til dette, som tilgang til synlighet, støtte og oppover-mobilitet. Videre ser en bedre karriere og trivsel, og større respekt og anerkjennelse innen organisasjonen. Fordi mange beslutninger tas gjennom det uformelle nettverket, er tilgang viktig. I denne forbindelsen oppfattes utelukkelsen fra «manneklubben» eller «old boys-nettverk» som en betydelig barriere for kvinner i å nå stillinger i toppledelsen. Alle ledere som intervjues i Cross og Linehans studie antydte at mangel på tilgang til disse uformelle mannlige nettverkene, resulterer i mangel på tilgang til kontakter, muligheter og politisk informasjon. Dette øker igjen følelsen av ekskludering, isolasjon og frustrasjon for det er vanskelig for

kvinner å bekjempe stereotype at kvinner har ikke tid til å dedikere seg selv til ledende stillinger (Cross & Linehan 2006: 37). Tradisjonelt har hatt nettverk seg imellom, spesielt sosialt utenfor arbeidstiden. Kvinner er villige til å delta i diverse sosiale funksjoner, men har ofte mindre tid til å delta på slike samlinger.

Dette er igjen knyttet til kjønnsroller og ulike samfunnsforventninger som er nevnt tidligere og konsekvensen er at kvinnene får mindre mulighet til å samhandle i uformelle nettverk. Kvinner spør ofte familien om karriereråd, istedenfor å henvende seg til kollegaer eller ledere i egen organisasjon. Dette bidrar også til usynlighet. På tross av disse tendensene er det gjennom de siste årene stadig flere bevis på at kvinner selv danner nettverk lokalt, nasjonalt og internasjonalt (Wirth 2001:146). Det er også grunnen til at betydelig få kvinner blir toppledere. I følge Storvik (2002) har kvinner dårligere nettverk enn menn. At deres nettverk ikke er på en mann sitt nivå, kan bety at de ikke danner så solide forbindelser som det menn gjør (Storvik 2002:65).

Kjønnskvoltering som tiltak for å fremme kvinneandelen i ledende posisjoner

På de mange frokostmøtene og andre arrangement jeg deltok på under feltarbeidet, var det gjennomgående påfallende hvordan forholdet mellom antall kvinner og menn varierte, i tråd med hvor betydningsfullt eller prestisjetungt arrangementet ble betraktet. Jo mer prestisjefyllt et arrangement var, desto flere menn enn kvinner var det tilstede. På slike møter dominerte middelaldrende menn i dress. Til nå i dette kapittelet har jeg tatt for meg en rekke ulike årsaker til den lave kvinneandelen i toppstillinger i samfunnet. Et viktig tiltak for å øke kvinneandelen er bruk av kjønnskvoltering. Som Julie Orupabo mfl., (2009) påpeke på hvordan Norge bruker tradisjonell vis kvotering som metode for å få flere kvinner i utdanning, politikk og arbeidslivet (Orupabo mfl 2009:18). Fra og med 2007, alle departementer plikt til å analysere kjønnsbalanse i sine budsjettproposisjoner (Annfelt & Gullikstads 2013:312).

Informantene i denne studien hadde ikke noen samlet holdning til kvotering. Faktisk var det interessant å konstatere at meningene var omtrent like varierte i denne gruppen som ellers i samfunnet. Noen var helt imot kvotering på generelt grunnlag, mens andre var for, og argumenterte for nødvendigheten av kvotering. Bahati mener at mange kvinner har fått lederstillinger på grunn av kvotering, og at det hadde vært andre

færre kvinnelige ledere uten slike tiltak. Hun mener at slike tiltak er på sin plass. Dette fordi det gir kvinner mulighet til vise seg frem, vise hva de er god for, samtidig som andre blir vant til å se kvinner i ledende posisjoner. Slik kan en forandre kulturen. Albetina på sin side ser at kjønnskvoltering er relevant og viktig, men håper også at det snart kommer en dag der det er ikke nødvendig. Hun understreker imidlertid at kvotering fremdeles er den eneste løsningen, og derfor nødvendig.

Mama-Celestin derimot har et negativt syn på kvotering. Det at kvinner skal få jobb bare fordi de er kvinner og for at det skal se bra ut i rapportene, ikke fordi de er dyktige, innebærer en nedvurdering av kvinnekjønnen. Hun mener det bør arbeides med holdningsendringer. Fordommer mot kvinnelige ledere som handler om at de gjør en dårligere jobb enn menn, eller at kvinner ikke tør å påta seg ansvarsfulle posisjoner, må vekk. Dette kan gjøres ved å synliggjøre og bevisstgjøre kvinner med talent. Mama-Celestin mente at når kvinner har vært overrepresentert i høyere utdanning 20 år, er det på tide at kvinner også representeres i ledende posisjoner. «Kvinner bør kjempe for det», sier hun, «samtidig som vi også bør anerkjenne det faktum at kvinner i Norge er mer likestilt sammenlignet med andre land». Dada og hennes kollegaer er veldig imot kvotering. De ønsker mangfold i ledelse, men dette må forankres fra toppen. For dem handler dette ikke om kvotering, men å sørge for å ansette kandidater som faktisk er kvalifiserte. Bedriftene bør derfor selv analysere forholdene og identifisere faktorer som hindrer likestilling. Dette må innebære mer enn for eksempel å krysse av en rubrikk på et skjema når de har ansatt en kvinne. Bedrifter må jobbe aktivt med holdninger, og undersøke hvorfor det er få kvinner i ledelsen som har barn, selv om mange mannlige ledere har det. En begynnelse kan være tiltak som at både mødre og fedre skal ta fødselspermisjon, og like lenge. Mama-Jean som har jobbet mange år i IT-bransjen, opplevde å ha få kvinnelige kollegaer. Hun var svært opptatt av å ansette mange kvinner. Hun fremhevet likevel at dette er noe hun gjør, ikke først og fremst fordi de er kvinner, men fordi hun vet at de har en kompetanse som må løftes frem, og fordi kvinner er underrepresentert i ledelsen.

Oppsummering

I dette kapittelet har hovedfokuset vært kjønnsfaktoren som utfordring for kvinner i arbeidslivet, med fokus på kvinner i ledende stillinger. Kapittelet har sett på

samfunnsnormer knyttet til kjønn i praksis, samt strukturelle forhold som skaper føringer i arbeidslivet, og som blir formende for glasstaket – eller de usynlige kjønnsbarrierene som hemmer kvinners muligheter i arbeidslivet. Jeg har vist hvordan informanter i denne studie har håndtert spenningen mellom kjønnsroller og karriere. Barn og familie har stor innvirkning på kvinners deltakelse i arbeidslivet, og kvinners karrieremuligheter. Samtidig utgjør fordommer en stor utfordring. Ofte har arbeidsgivere mindre tillit til kvinner enn menn i samme livssituasjon.

I dette kapitlet har jeg også tatt for meg hvordan balansegangen mellom det å være leder og kvinne kan fungere i praksis. De kvinnelige lederne som danner grunnlaget for materialet i denne avhandlingen, har i kraft av sine karrierer demonstrert at kvinner ikke nødvendigvis må velge mellom familie og karriere. Likevel forteller de individuelle historier om at dette ikke skjer uten omkostninger, og at kvinner spesielt står overfor en rekke utfordringer i forhold til å håndtere det krysspresset som kan oppstå mellom arbeidsplass og familie. Mens noen av kvinnene selv legger stor vekt på egen drivkraft og motivasjon, legger andre stor vekt på betydningen av omgivelsenes oppmuntring, støtte og nettverk. Ikke minst er nettverk av avgjørende betydning for å kunne bryte gjennom glasstaket. I tillegg kommer konkrete tiltak som for eksempel kvotering, som av mange av informantene oppfatter som en nødvendighet. Samtidig håper de at det kommer en tid snart der det blir overflødig. Informanter i denne studie er ikke bare kvinner, de har i tillegg en flerkulturell bakgrunn. Temaet for neste kapittel er hvordan det er å være flerkulturell kvinne i Norge.

Kapittel 3: FLERKULTURELLE KVINNER I NORGE

Flerkulturelle kvinner har en tendens til enten å være fraværende eller usynlige. Det er bemerkelsesverdig få kvinner med flerkulturell bakgrunn i ledende posisjoner. At det er få flerkulturelle kvinner i ledende stillinger, ble understreket av utfordringen med å finne informanter. Under feltarbeidet deltok jeg på en rekke arrangementer og debatter om kvinner i ledelse, og på disse var jeg ofte alene som kvinne med innvandrerbakgrunn. Jeg lærte fort under feltarbeidet at jo lengre opp i systemet i en virksomhet, jo færre kvinner, og enda færre kvinner med innvandrerbakgrunn. Det var få kvinner på prestisjetunge arrangement, og av disse igjen var det få med flerkulturell bakgrunn. Vi kan si at kvinner med flerkulturell bakgrunn både er underrepresentert i kraft av sitt kjønn og sin etnisk kulturelle bakgrunn. I dette kapittelet skal vi nærmere på noen utfordringer kvinner med innvandrerbakgrunn kan møte. Hva skyldes at det er betydelig få flerkulturelle personer med i ledende posisjoner? Kapittel en har gjorde rede for kjønn problematikk, hvordan samfunnsforventninger til kvinner gir holder kvinner tilbake. I dette kapittel skal vi se på hvordan det er å være kvinner og flerkulturelle i Norge. Kan måtte flerkulturelle kvinner blir sett på og forventninger samfunnet har være en forklaring på fravær av flerkulturelle kvinner i ledelse? Fra den ståsted skal vi se på hvordan det er å være flerkulturelle og kvinner i Norge.

Kjønns Likestillingspolitikken primært er har egnet etnisk norske kvinner som målestokk (Annfelt og Gullikstad 2013:309). Under feltarbeidet var jeg opptatt av å få de flerkulturelle kvinnenenes egne erfaringer, tanker og perspektiv omkring akkurat dette. I samtalene vi hadde, kom vi ofte inn på tema knyttet til den norske feminismen og likestillingspolitikken. Dette kapittel handler om det å være kvinne og flerkulturell i Norge.

Fravær av rollemodeller

Mangel på rollemodeller er et problem som gjelder alle kvinner i Norge, og i enda større grad flerkulturelle kvinner. Som nevnt innlednings i kapittel, jo lengre opp i hierarkiet jo mindre kvinner og ender mindre kvinner med flerkulturell bakgrunn. Derfor gjør mange aktører som tror på mangfold og inkludering en innsats for å oppmuntre nettopp kvinner i ledelse. Et godt eksempel er Bergen Næringsråd som dele en gang i året ut pris

til en lovende kvinnelig leder for å styrke og skape kvinnelig rollemodell. Prisen kalles «Sunniva prisen», etter Bergens skytshelgen St. Sunniva. Bergen næringsråd er overbevist at prisen er viktig slik som samfunnet er i dag. En av de tidligere vinnerne av denne prisen oppnådde nylig å bli den første kvinnelige, og dessuten den yngste, partner i sin bedrift. Hun mente at det er mange mulige årsaker til fraværet av kvinner i toppstillinger. For det første er det viktig hvordan bedriften tilrettelegger for at det i det hele tatt skal være mulig å kombinere en lederstilling med familieliv. For det andre pekte hun på betydningen av å ha rollemodeller. Noen må vise at det faktisk går an. På den måten blir det mulig for andre kvinner også å få øye på alle de positive sidene ved slike jobber. Hun formulerte det slik:

«Jeg skal ikke legge skjul på at det er tøft å være den første kvinnen inn i en gruppe hvor det kun har vært menn med tidligere. Det er klart jeg kjenner det på kroppen. Men jeg tenker OK, noen må være den første, og nå ble det meg. Og det er jeg stolt av. Men, det er et faktum at det er få kvinner rundt bordet, og det er små og større ulemper ved det som igjen kanskje kan virke krevende og kanskje påvirker dette fraværet. Dette er jo helt mulig å overvinne, og derfor synes jeg det er så viktig at vi får inn disse rollemodellene som viser nettopp det» sa tidligere vinner av sunnivaprisen.

Dette fraværet understrekes for eksempel av det faktum at det er få kvinnelige rollemodeller eller forbilder, og i enda mindre grad for flerkulturelle kvinner. I løpet av de åtte årene «Sunnivaprisen» har blitt delt ut, har kun en av prisvinnerne bakgrunn fra et ikke-vestlig land.

I samtalene jeg hadde med kvinnene i denne studie, fremgikk det at ingen hadde rollemodeller eller forbilder som har kjempet de samme kampene som de selv i Norge. Når Dada fikk spørsmålet «hvem ser du opp til», var svaret «Ingen». Kitenge på sin side, fremhevet Nelson Mandela, Gro Harlem Brundtland og Gandhi som mennesker som inspirerer henne. Albetina trakk frem familiemedlemmer: «Jeg ser opp til min onkel som var president i mitt hjemland, fordi han hadde mange kloke ord. Også til mamma, hun er veldig sterk og har stått veldig mye alene. Hun begynner å forsvinne nå med alderen». På mange måter kan disse kvinnene sies å være pionérer i norsk arbeids- og organisasjonsliv. Det er ikke så mange flerkulturelle kvinner som har gått foran dem, som de kan trekke frem og identifisere seg med. Det er bred enighet om at rollemodeller

kan ha stor betydning for rekruttering til sektorer og yrker, der bestemte grupper er underrepresenterte.

Et annet eksempel på mangel på forbilde med flerkulturell bakgrunn er finans tidsskriftet Kapital som foretar sin årlige kåring over landets hundre mektigste kvinner. Kåringen har blitt kritisert for at listen domineres av politikere og ledere i offentlig forvaltning, og at kvinner i næringslivet er fraværende. Det kritikken ikke nevner er at kvinner med innvandrerbakgrunn også er fraværende på denne listen. Dette gjelder også i andre sammenhenger der kvinnelige ledere trekkes frem, også i næringslivssammenheng. Som resultat av dette minoritetsungdom mangler viktige og nødvendige forbilder (Eriksen 2001:206).

Myten om flerkulturelle kvinner som svake ofre

Mens flerkulturelle kvinner er usynlig i ledende posisjoner, dominerer heller myter om flerkulturelle kvinner som svake ofre for sin kultur. Det er derfor flerkulturelle kvinner kan oppleve det å bli stakkarsliggjort. Mange av kvinner i denne studie har opplevd det og blir stakkarsliggjort, men dette er ikke noe alle snakker om.

Albetina fortalte hvordan hun ofte fikk veldig direkte og nærgående spørsmål om hun var flyktning. Men det var hun ikke, og når hun ikke hadde noe trist å fortelle og dermed ikke kunne leve opp til forestillingen om innvandrerkvinnen som et offer, opplevde hun gjerne at folk mistet interessen for å snakke med henne. Som hun formulerte det: «Jeg har følt meg uinteressant mange ganger når jeg var ung. Når folk kom og snakket med meg, var det som om de forventet en eller annen tragisk historie, og det hadde jeg ikke». Albetina kommer fra et land som ikke er rammet av verken krig, sult eller noe form for katastrofer, og hun vokst opp med foreldre som var der for henne. Det er med andre ord stor diskrepans mellom Albetinas bakgrunn, faktiske livssituasjon og selvoppfatning, og den forforståelsen hun ofte støter på i møtene med representanter for majoritetssamfunnet.

Erfaringene som de flerkulturelle kvinnene forteller om er ikke unike. Wikan (1995) påpeker at myten om svake kvinner i andre deler av verden er blant de mest inngrodde myter i vesten. Hvor totaliserende denne forestillingen er, kommer frem i Wikans redegjørelse for egne fordommer når hun som ung antropologistudent reiste på

feltarbeid. Hun forteller hvordan det meste hun hadde hørt og lest før hun reiste til Egypt på feltarbeid på slutten av 1960-tallet, underbygde bildet av svake, avmektige kvinner. Under feltarbeidet i Kairo fant hun fort ut at dette bildet måtte korrigeres. Wikan fant mektige, myndige kvinner som utbasunerte: «Hos oss tusler mannen etter kona, her er det kvinner som regjerer» (Wikan 1995:97). Tilsvarende opplevde Wikan i Oman på 1970-tallet. I Oman, som er et tradisjonelt sultanat, forventet hun ydmyke, passive kvinner, men oppdaget fort at dette ikke stemte. Som kvinnene selv sa: «Mennene styrer, men vi bestemmer» (Wikan 1995:97). Wikan har også forsket på kvinner i Indonesia. Hun mener at det er stor variasjon i kvinners faktiske styrke og posisjon. Wikan hevder at Vestens myte om svake, underdanige ikke-vestlige kvinner er en illusjon som ikke har hold i virkeligheten. Hvis disse kvinnene er halvparten så passive og avmektige som man kan få inntrykk av, da ligger problemet i Norge (Wikan 1995:98).

Forestillingen om ikke-vestlige kvinner som sake og avmektige kan ses i et postkolonialt og historisk perspektiv. Gullestad (2007) argumenterer for på hvordan Vesten som helter og andre om offer. Hun viser til hvordan fortellinger fra Kamerun har portrettert afrikanske kvinner og barn som ofre som venter på hjelp. Denne historiske fremstillingsformen har bidratt til å forme nordmenns oppfatning av folk fra andre ikke-vestlige kulturer som hjelpetrengende mennesker i nød. Det har var slik i mer enn hundre år og har vært formende både for det norske selvbildet n hjelper i en verden av mennesker i nød og oppfatningen de andre som er offer (Gullestad 2007:25-26).

Den retoriske figuren hvor hvite menn og kvinner må redder brunner kvinner har i følger Hannah Helseth (2015) ikke bare fått gjennomslag i nasjonal politikk, men var en grunntone i argumentasjonen for krigen i Afghanistan, både fra Bush-administrasjonen og arbeiderpartiets statsråder (Helseth 2015:1). Lila Abu Lughod (2002) tar for seg spørsmålet om muslimske kvinner trenger redning? Hun beskriver hvordan vesten arroganse fremstiller seg som helter, som skal redde muslimske kvinner fra polygami, afrikanske kvinner fra kjønnslemlestelse og bruker slik retorikk for å rettferdiggjøre for eksempel amerikansk bombing og intervensjon i Afghanistan (Abu - Lughod 2002:783).

Mennesker fra ikke vestlige land, har blitt sett av vesten slik gjennom historie. Arne Tolo og Line Alice Ytrehus (2011) skriver hvordan vesten fremstilte ikke vestlige

folk som underutviklet og det var den hvite manns byrde å hjelpe de underutviklet. Tolo & Ytrehus (2011) påpeke at selv om diktet *Take up the man's burden* av Rudyard Kipling er unikt som sådan, ble uttrykket «den hvite manns byrde» allemannseie.

«Take up the White Man's burden
Send forth the best ye breed
Go bind your sons to exile
To serve your captives' need;
To wait in heavy harness,
On fluttered folk and wild
Your new-caught, sullen peoples,
Half-devil and half-child».

- Rudyard Kipling, McClure's Magazine, New York 12.02.189

«De andre» menneskene fra områder som kolonimakten hadde erobret blir beskrevet som stygge, halvt djevler og halvtbarn, underutviklet (Tolo & Ytrehus 2011:69). Hvor er ikke vestlige folk i dette? Gayatri Chakravorty Spivak spurte "Can the subaltern speak?".

«The subaltern cannot speak. There is no virtue in global laundry list with women as a pious item. Representation have not withered away. The female intellectuals as intellectuals has a circumscribe task which she must not disowned with a flourish» (Spivak 1988:104).

Med dette konkluderer Spivak med at "the subaltern" ikke kan snakke. Kvinner fra ikke-vestlige land har blitt stakkarsliggjort gjennom historien. Den negative fremstilling av de har gjort at det finnes myter om kvinnene som svake ofre. Måten kvinner fra ikke-vestlige land blir sett på og definert kan være en av forklaring på manglende flerkulturelle kvinner i ledelse, og rollemodeller som er nevnt tidligere i kapittelet. Hvordan kan en som trenger hjelp og kunnskap bli leder. Videre skal vi se på hvordan har det vært for kvinner i denne studie å beskjempe slike stereotyper

Vellykkede flerkulturelle kvinner

Kvinnene i denne studien representerer et brudd med dominerende forestillinger om kvinner med ikke-vestlig bakgrunn. Samtidig har de måttet kjempe mot stereotyper. De oppnådd mye, men mange gir uttrykk for å ha jobbet i motvind lenge. Kvinnene har

lyktes på mange arenaer. Alle er høyt utdannet og klarer seg karrieremessig. Noen av dem har fått utmerkelser og priser. De deltar på eksklusive arenaer og har en rekke ansvarsfulle og ærerike verv (som å sitte i juryen for ulike priser). De er på gjestelisten i forbindelse med store offentlige arrangement, som kommunale representasjonsmiddager i Håkonshallen, eller er selvsikre på Bergen næringsråds årlige konferanse i Grieghallen, sammen med statsministeren og andre i ledende samfunnsposisjoner.

Noe som også er med på å understreke måten disse kvinnene bryter med stereotypene om ikke-vestlige kvinner som hjelpetrengende og hjelpe mottakere, er måten de selv er preget av et sterkt sosialt engasjement. De er alle involvert i humanitære og andre frivillige organisasjoner. Engasjementet manifesterer seg ulikt. Noen jobber med å fronte likestilling, mangfold og inkludering, mens andre er veldig engasjert i organisasjoner som Unicef, eller deltar i ulike aktiviteter, for eksempel som bøssebærere i innsamlingsaksjoner osv.

Som nevnt tidligere dokumenter som stortingsmeldinger eller handlingsplaner, har en tendens til å anse kvinner med innvandrerbakgrunn som en bekymring og et problem. Annfelt og Gullikstad analyserer i sin studie flere offentlige dokumenter. De slår fast at flere av de analyserte dokumentene opererer med en tenkning preget av interseksjonalitet. Innvandrerkvinner blir forstått som «offer» for ulike diskrimineringsgrunnlag, som først og fremst handler om kjønn og etnisitet. Utsagn som at man vil se kjønn og etnisitet i sammenheng og at kvinner med innvandrerbakgrunn kan oppleve dobbel diskriminering, gjenfinnes i ulike versjoner i mange dokumenter (Annfelt & Gullikstad 2013:317-319). De to handlingsplanene for kjønnslikestilling som kom i denne perioden (BFD 1999a; BLD 2008) var lite opptatt av tiltak for minoritetsbefolkningen, samtidig som handlingsplaner som var rettet mot minoritetsbefolkningen særlig dreide seg om tvangsekteskap og kjønnslemlestelse. Langvasbråten påpeker at dette skillet bidrar til å isolere den minoritetsetniske befolkningens kjønnsutfordringer og problemer, og til å framstille det som at disse handler om tvangsekteskap og kjønnslemlestelse (Annfelt & Gullikstad 2013:315).

I offentlige debatter dominerer tema som hijab, kjønnslemlestelse, tvangsekteskap osv. Ofte er det en tendens til at kvinner med innvandrerbakgrunn primært blir definert ut fra kultur (Annfelt og Gullikstad 2013:319). Mange mener at integreringspolitikken har mislykkes, og ofte er det innvandrerkvinnene som trekkes

frem. Wikan (1995) påpeker for eksempel hvordan minoritetskvinner blir undertrykt av sine menn. Mer presist, minoritetskvinner blir undertrykket av sine ektemenn, fedre og religiøse ledere (Wikan 1995:113-120). Det disse dokumentene, forskningen og offentlige debatter gjør, er å opprettholde stereotypi om kvinner med innvandrerbakgrunn og ta oppmerksomhet fra andre utfordringer flerkulturelle kvinner møte i Norge.

Kvinner med innvandrerbakgrunn kan møte en rekke utfordringer i Norge. Statistikkene viser at innvandrerkvinner tjener mindre enn «etnisk norske» kvinner og menn. Støren peker på at mens etnisk norske kvinner har klart lavere inntekt enn etnisk norske menn, har kvinnelige innvandrere lavere lønn enn etnisk norske kvinner (Støren 2007:71). Støren fant i sin undersøkelse en lønnsforskjell på 7,5 prosent mellom ikke-vestlige innvandrere og arbeidstakere fra majoritetsgruppen. En del av inntektsforskjellen kan forklares med at innvandrerne oftere har vært arbeidsledige, og oftere har hatt midlertidige jobber. Dersom en tar høyde for disse variablene, er det fremdeles en relativt stor uforklart inntektsforskjell, altså en forskjell som ikke kunne forklares med de variablene forskere hadde til rådighet (Støren 2007: 67-70). Dette betyr at flerkulturelle kvinner tjener dårligst i Norge, og er minst i antall når det kommer til ledelse.

Kvinner i denne studie blir det det Mary Douglas beskriver som matter out of place? Det å være i en ledende posisjon bryter i seg selv med den generelle oppfatningen av hva interkulturelle kvinner er og gjør. Douglas (1997) beskriver som et «matter out of place» som en kategori som ikke passer inn i det generelle bildet. Douglas forklarer det slik: «Hvorfor skal for eksempel kamel, hare, fjellgrevling og gris regnes som uren i tredje Mosebok?» I følge Douglas er det fordi grisen ikke fyller to nødvendige kriterier som definerer kveg, ettersom grisen verken gi melk eller ull. Det gjør grisen til «matter out of place», og dermed uren (Douglas 1997:68). Det kan også forklares slik at når man plasserer et rent glass på badet, blir glasset automatisk skittent, selv om både badet og glasset er rent. Flerkulturelle kvinner må forholde seg til fordommer og stereotyper som kan skape barriere i arbeidslivet. Videre skal vi se på hva kvinnekamp gjør for flerkulturelle kvinner utfordringer.

Flerkulturelle kvinner i norsk kvinnebevegelse

Den norske likestillingsloven tar ikke spesielt hensyn til flerkulturelle kvinner. I 1979 kom likestillingsloven, en lov som verken tok hensyn til rasistisk diskriminering eller innvandrerkvinneres særegne problemer. Som nevnt tidligere likestillingsloven som kom i 1979, primært hatt såkalt hvite etnisk norske kvinner som målestokk (Annfelt og Gullikstad 2013:309). Innvandrerkvinner oppleve tredoble diskriminering. Først og fremst kjønn og etnisk diskriminering, men også diskriminert fra norske kvinners kamp i følger Fakhra Salimi mayoritene har bare hatt ønsker om å snakke for minoritet (Salimi 2004 i Halsaa mlf., 2008:31).

Årsaken til at innvandrerkvinner blir oversett i norsk kvinnebevegelse, kan være at innvandrerkvinnene først kom til landet etter at diskusjonen om likestilling var godt i gang, og dermed mistet anledningen til å være med på å forme premissene for debatten. Innvandrerkvinner fikk problemer med å få innpass i diskusjonen for sine særkrav. Spesielt husker Salimi 8. mars-toget i 1979, der hovedparolen var «Kampen mot all imperialisme og patriarkat». Salimi ønsket at det også skulle stå «... og rasisme», men fikk ikke gjennomslag for det i 8.mars-komiteen. For norsk kvinnebevegelse hørte rasisme inn under innvandringsproblematikk, og hadde ikke noe med kvinnekamp å gjøre. Rasisme ble betraktet som et kulturelt problem, uavhengig av kjønnskampen. Slik blir rasisme som problem marginalisert eller underkommunisert i offentligheten og i dagliglivets diskurs (Halsaa mfl., 2008:31). Fra dette ståstedet ble det interessant å høre informantene i denne studien sine egne erfaringer med ekskludering fra norsk kvinnebevegelse, og bakgrunn i at likestillingsloven har etnisk norske kvinner som målestokk, og ikke tar hensyn til minoritetskvinneres problemer.

Informantene i denne studien var opptatt av å formidle at de har ikke problem med etnisk norske kvinner som norm for likestillingspolitikken. Alle var opptatt av å kommunisere at de identifiserer seg med norsk kvinnekamp, slik den var før og som er nå, men i forskjellig grad. De ga uttrykk for at den norske likestillingskampen handler om universelle menneskelige verdier som ikke spesielt norske eller vestlige. Som Kitenge sa det: «Jeg er feminist og opptatt av at de rettighetene som er kjempet fram tidligere, ikke må forringes og glemmes».

Dada på sin side var opptatt av at hun identifiserer seg med den norske kvinnekampen på noen områder, men ikke er enig i alt. En ting hun var spesielt opptatt av, var betydningen av at kvinner kan bestemme over sin egen kropp. Hun snakket om det med seksuell trakassering og voldtekt, og at et nei betyr nei. Som hun sa det: «Selv om jeg går naken i hele byen, så skal det ikke gi noen rett til å trakassere eller voldta». Samtidig er Dada, som jobber i en mannsdominert verden, ikke for likelønn. Noen av informantene uttrykte sympati for den norske kvinnebevegelsens budskap, men skepsis overfor formen budskapet ble formidlet gjennom. Albetina for eksempel, mente at selv om hun er for alt kvinnebevegelsen kjemper for, så er hun mot måten den jobber på. Kvinnebevegelsen er preget av kjønnssegregering, hevder hun. Som hun formulerer det: «Det at kvinner jobber i disse forskjellige gruppene er ikke effektivt. Det fremmer ikke integrering mellom kjønnene». Ut fra samme tankegang ville hun heller ikke anbefale kvinner med innvandrerbakgrunn å organisere seg i egne grupper for å få en egen stemme, og snakke for seg selv. Hun la i stedet vekt på betydningen av å arbeide sammen på tvers av kjønn og etnisitet. Som hun leende sa: «Heia mangfold», og la til at mangfold er den mest effektive arbeidsformen. Innvandrerkvinner, hvite etnisk norske kvinner, menn og hele samfunnet bør jobbe sammen for likestilling. Ingen av informantene i denne avhandlingen ga uttrykk for at de er oversett av den norske kvinnekampen, eller at likestillingsloven ikke handler om dem også.

Mangfold og inkludering

Alle informanter ga uttrykk for at de er opptatt av kjønnsproblematikk, og at det å være kvinne i en mannsdominert verden som den største utfordringen i arbeidslivet. Som Dada sa: «Vi må snakke om kjønn, likestilling og mangfold, ellers slutter det å få resultater og ingen kommer til å bry seg lenger». Det at kvinnene var mer opptatt av kjønn kan også skyldes at problemstillinger knyttet til kjønn, er anerkjent som et mer allment problem, noe som berører alle kvinner, og derfor blir lettere å snakke om. Kanskje opplever de selv kjønnsproblematikken som mer presserende enn minoritetsproblemer?

Alle kvinnene jeg har hatt kontakt med i forbindelse med denne avhandlingen, var opptatt av å synliggjøre verdien av mangfold i ulike virksomheter, ikke minst fordi de ser at mange mangler erfaring med annerledeshet. De fremhever at alle parter taper

på å nedprioritere mangfold og likestilling. Både føringer fra myndighetene, og det faktum at stadig flere virksomheter nekter å kjøpe eller selge tjenester til andre som ikke gjenspeiler den mangfoldige virkeligheten i samfunnet vi lever i, bidrar til å påvirke utviklingen.

Nå er det imidlertid mange bedrifter som ønsker å profilere seg som en mangfoldig arbeidsplass, påpeker kvinnene. Dette bidrar til å skape en mer spennende arbeidsplass, preget av mer kreativitet. «Ikke minst består verken kunder og leverandører utelukkende av menn over femti i dress» sa Bahati. Kvinnene er opptatt av å fremheve at mangfold faktisk er bra for businessen. Mangfold for kvinnene handler om alt fra kvinner, innvandrere, unge osv. Å ansette en mangfoldig arbeidsstokk handler ikke om veldedighet, men om produktivitet og lønnsomhet. Albertina som har jobbet med HR gjennom hele karriereløpet, sier at hun har sett at vinnerne i markedet, er de som velger å satse på mangfold. Mangfold er et konkurransefortrinn. Dada forteller for eksempel at: «Det er mange ledere som ikke ønsker kvinner i lederstilling, men det er bare fordi de ikke vet hva som er best for dem. For vi vet at det er sunt for samfunnet og har økonomisk lønnsomhet, mangfold lønner seg i kroner og ører». Forskning viser at bedrifter som diskriminerer faktisk har høyere risiko for å gå konkurs i følge Arnfinn Mødbøen og Jon Rogstad (2012). Forskerne diskuterer diskriminering omfangs i Norge og argumenterer for at arbeidsgivere som ikke ansetter mennesker med verdifull kompetanse som de har oppgaver til, medfører ikke bare at den enkelte arbeidssøker blir skadelidende. Samfunnet taper også (Midtbøen og Rogstad 2012:17).

Oppsummering

Dette kapitlet har hatt fokus på de mange kjønnsbetingede utfordringene knyttet til minoritetskvinner. Jeg har vist hvordan kvinner med innvandrerbakgrunn har andre utfordringer i tillegg til kjønnsbaserte barrierer. Flerkulturelle kvinner må forholde seg til både kjønnsutfordringer og utfordringer knyttet til etnisk bakgrunn.

Forskningen viser at kvinner tjener dårligere enn menn i Norge, og at flerkulturelle kvinner tjener enda dårligere enn både etnisk norske menn og kvinner (Støren 2007). Også min studie viser hvordan kvinner i Norge er fortsatt ikke likestilt med menn. Jo lengre opp i hierarkiet, jo færre kvinner, og enda færre kvinner med

flerkulturell bakgrunn. Dette resulterer i betydelig fravær av kvinnelige forbilder og rollemodeller. Kulturelle forventninger til kjønn forklart i kapittel to kan være en av forklaringene på få kvinner i ledende posisjoner. Når det gjelder flerkulturelle kvinner, kan en annen forklaring være måten kvinner fra ikke-vesligland blir sett på. Det finnes myter om flerkulturelle kvinner som svake ofre. Den forståelsen går helt tilbake til kolonitiden, der vesten har sett på ikke-vestlige land som mindre siviliserte, som trengte både hjelp og kunnskap.

I dette kapitlet fremgår det også hvordan flerkulturelle kvinner kan oppleve tredobbel diskriminering. Flerkulturelle kvinner kan blir diskriminert først på grunn av kjønn og på grunn av etnisitet eller rasisme. I tillegg opplever mange flerkulturelle kvinner at de også ekskluderes fra den norske kvinnekampen. Likestillingsloven har etnisk norske kvinner som målestokk. Informantene i denne studien kunne identifisere seg med norsk kvinnekamp, både den som foregår nå og før i tiden. Alle informantene er feminister, og er med i kvinnekampen. Mange var likevel ikke spesielt opptatt av rasisme og etnisk diskriminering. Hvorfor er det slik? Kan det komme av at kvinnene i denne studien ikke opplever rasisme på nært hold, eller er det bare et vanskelig tema å snakke om? Eller unngår kvinnene å identifisere seg med den offerrollen som forbindes med minoritetskvinner, fordi det bryter med deres selvoppfatning? Disse spørsmålene kan være viktig å ha i bakhodet videre i avhandlingen. Alle informantene erkjenner likevel at rasisme og etnisk diskriminering eksisterer på arbeidsmarkedet og i arbeidslivet. I neste kapittel skal vi se det, og hvordan de har overvunnet utfordringene.

Kapittel 4: UTFORDRINGER I ARBEIDSMARKEDET

Rasisme som grunnlag for diskriminering var tema under et av møtene jeg hadde med noen av mine informanter. I samtalen kom det fram at det er mange i Norge som helst ikke vil bruke begrepet rase. Mange er forsiktige når snakker om rase, og tar avstand fra begrepet. Rasebegrepet ble i Norge, som i resten av Europa, diskreditert etter andre verdenskrig. Derfor hører man ofte folk si at de er fargeblinde, at de først og fremst ser mennesker og ikke hudfarge. Selv om begrepet rase sjelden brukes eksplisitt om mennesker i dag, og mange fornekte eksistensen av rase som biologisk fenomen, finnes det likevel rasisme i Norge. Til tross for oppmerksomheten som er knyttet til rasisme og diskriminering i norsk offentlighet, eksisterer det en påfallende uklarhet rundt definisjoner og metoder for å beregne fenomenets omfang og årsaker. Forholdet mellom diskriminering og rasisme er problematisk, som Rogstad og Midtbøen har påpekt, både empirisk og teoretisk (Rogstad & Midtbøen 2009:18).

Diskriminering og rasisme er to begreper som dels betegner det samme fenomenet, dels er begreper som befinner seg på ulike nivåer, og som har til felles at det hersker stor forvirring om når og i hvilke situasjoner de er rimelige å ta i bruk. Begrepene har også til felles at de representerer et minefelt av ideologiske, teoretiske og interessebaserte motsetninger. Spesielt rasismebegrepet forsøker derfor mange å unngå – noe som samtidig er en sentral årsak til at forholdet mellom de to begrepene er den uavklart og problematisk (Rogstad & Midtbøen 2009:13).

Rasisme var ikke et tema de fleste av informantene gjerne ville snakke om. Dette forbauset meg. Siden kvinnene i denne studien er fra ikke-vestlige land, hadde jeg forventet at jeg nettopp skulle høre veldig mye om rasisme og fordommer. Jeg oppdaget fort at mange av informantene var mer engasjert når vi snakket om kjønnsproblematikk, enn når vi snakket om utfordringer knyttet til rasisme. Dette skyldes ikke nødvendigvis at rasediskriminering ikke er et problem i de kretsene disse kvinnene ferdes. Jeg oppfattet snarere at det kom av at dette er et tema det er vanskelig å snakke om. Kanskje kunne det ha sammenheng med at kvinnene ønsket å distansere seg fra problematikken og offerrollen forbundet med å være gjenstand for rasisme? Eller kanskje de rett og slett ikke opplever rasisme? Svaret på dette er sannsynligvis sammensatt. I denne

sammenhengen er det likevel verdt å merke seg at når temaet ble bragt opp i samtaler og intervjuer, var meningene delte.

Dette kapittelet tar utgangspunkt i utfordringer knyttet til rasisme og etnisk diskriminering slik kvinnene selv tok det opp i våre samtaler, og hvordan de har klart seg karrieremessig på tross av disse utfordringene. Med andre ord, hva gjør de som lykkes i å overvinne slike utfordringer?

Rasisme og fordommer

Mens det tidligere var vanlig å dele menneskeheten inn i ulike raser, gjerne i et hierarkisk ordnet system, er det i dag ingen forskere som bruker begrepet på denne måten (Eriksen & Sajjad 2011:38). Selv om ingen forskere deler opp menneskegrupper i rase, finnes det fortsatt rasisme. Rasisme er å behandle en gruppe mennesker som mindreverdige på grunn av etniske kjennetegn (Wikan 1995:18). I dagens Nord-Europa er rasisme et kraftfullt ord, som når det brukes i offentlig debatt, ofte sette en stopper for videre diskusjon. Dette henger sammen med måten vi gjerne definerer begrepet på en individualiserende måte, forbundet med handlinger basert på hat og med ond hensikt (Gullestad 2007:28).

Norge er ikke immun mot menneskerettighetsbrudd, hevder Eriksen (2001), og en del av dette bildet er at vi har lite kontroll over rasediskriminering. Mange nordmenn har ikke kontakt med innvandrere, men har likevel klare meninger om dem. Dette er et typisk kjennetegn ved fordommer. Det er sjelden at fordommer er sanne, for det er oppfatninger som ikke bygger på fakta og kunnskap (Eriksen 2001:67-68). Dette kan få betydelig konsekvenser for de det gjelder. I det følgende skal vi se nærmere på informantene mine sine opplevelser og meninger om rasisme.

Noen av kvinnene jeg snakket med, var som tidligere nevnt opptatt av å understreke at de selv ikke var utsatt for rasisme. Dada for eksempel fortalte at hun ikke har opplevd dette. Samtidig sa at hun også erkjenner fenomenet og vet at det eksisterer. Som kvinne og brun, er det veldig lett å bli plassert i en boks. Når hun ikke vil fokusere på rasisme, handler det om at hun ikke ønsker å miste fokus på det som er viktig, hevdet hun. Ofte spiller det ingen rolle om du er kvinne eller mørk. Kompetanse er det viktigste.

Albetina derimot fortalte at mens hun som voksen og ansatt i ledende stillinger ikke opplever rasisme eller fordommer, var situasjonen i oppveksten annerledes. Hun husker for eksempel at en på skolen alltid sa at hennes far var negerkonge. Dette var i åttende klasse. Hun fortalte at hun gikk bort til ham og sa: «Det er bedre å være en negerkonge enn sånn som du». Kitenge understreket også at hun har fått mer respekt og anerkjennelse, og sier: «Jeg opplever at jeg får respekt nå som jeg er voksen og i lederposisjon, men jeg opplever fortsatt fra tid til annen både rasisme og fordommer».

Kitenge skilte seg ut i denne sammenhengen. Hun var like opptatt av rasisme som fenomen som kjønnsdiskriminering. Det er veldig feil å feie ting under teppet, mente hun, bare fordi det er ubehagelig eller av andre grunner. De fleste i samfunnet vil helst ikke gå inn i rasismeproblematikken hevdet hun. Rasisme og fordommer har hun opplevd gjennom hele oppveksten. Hun fortalte hvordan hun har blitt kalt både brunost, pakkis og andre negative ting. Hele livet har hun kjempet for å bli akseptert som det hun definerer seg selv som, nemlig at hun er norsk som alle andre. Et eksempel hun refererte til var den manglende forståelsen hun ofte møter for sin begeistring for 17. mai. Folk reagerer når hun går i bunad, spør hvorfor hun går i Hardangerbunad, om hun har slekt der osv. Med sine fysiske trekk og røtter i et annet land, forventes det ikke at hun skal være så glad i 17. mai, og ha mye kjennskap til denne dagen og norsk historie. Til meg påpekte hun at det i dag er mange som ikke vet at Hardangerbunaden tidligere ble kalt for «nasjonalbunad», fordi kvinner over hele landet bar denne for å vise sin sympati med ønsket om å løsrive seg fra Sverige. Dermed er det ikke slik at alle som bærer Hardangerbunad nødvendigvis har røtter eller slekt i Hardanger.

Selv om informantene mine ofte ikke ønsket å fremheve rasediskriminering som noe de ble utsatt for i sin nåværende posisjon, har de alle erfaringer som bekrefter at rasisme og fordommer er et eksisterende problem for de fleste med minoritetsbakgrunn. Materialer tyder likevel på at problemet er verst i ung alder, og kan avta i voksen alder, særlig dersom man oppnår respekterte posisjoner i samfunnet. Når jeg fulgte kvinnene i ulike sammenhenger, synes denne dimensjonen ved deres tilværelse temmelig fraværende. Slik jeg observerte det, var det lite som tydet på at de i nevnelig grad ble møtt av fordommer grunnet i rasistiske holdninger av folk rundt dem. Tvert imot fikk de mye positiv oppmerksomhet. I disse sammenhengene ble for eksempel ordet innvandrere eller utlending aldri brukt, selv når samtaleemnet var integrering av

flyktninger. Da brukte folk i stedet «våre nye landsmenn» eller andre betegnelser. Under et møte brukte en mann ordet «fremmedspråklig». Kitenge kommenterte da at hun misliker det ordet av mange grunner: «Det er feil å kategorisere andre som snakker et annet språk enn norsk som fremmed. Ordet 'fremmed' assosierer til det som er ukjent og gjerne skremmende» sa hun. Møtedeltakerne godtok umiddelbart hennes reservasjon, og unnlot deretter å bruke ordet.

Det som er spesielt for denne gruppen informanter er at de gjennomgående nettopp *ikke* blir utsatt for stakkarsliggjøring. Tvert imot er de gjenstand for beundring. Dette kom ikke minst til uttrykk på de mange nettverksmøtene jeg deltok på som observatør. Det var påfallende hvordan mine informanter aldri ble stående alene. Alle flokket seg rundt dem, og alle ville snakke med dem. Dette kan selvsagt handle om at det dreier seg om miljøer hvor folk kjenner dem godt, eller visste hvem de var. Her var det et miljø hvor de har en etablert autoritet. Men selv om de nå har opparbeidet en posisjon som vitner om at de har overvunnet mange barrierer, kan de likevel fortelle om slike erfaringer gjennom livet og på tidligere stadier i karrieren.

Fordommer og rasisme kan være et større problem i sammenhenger der folk ikke kjenner hverandre. Hverdagsrasisme kan oppleves i butikken eller på bussen, blant naboer som ikke kjenner hverandre, eller rundt omkring i det offentlige rom. Som eksemplene mine viser, kan det å utsettes for rasisme minske i takt med posisjonering i samfunnet. Det hjelper rett og slett å få en sterkere og mer respektert posisjon. I samtalene våre snakket vi også mer spesifikt om diskriminering i arbeidslivet, og blant annet var spørsmålet om hvor grensen går mellom saklig og usaklig forskjellsbehandling oppe. Bahati forklarte at av og til når en ikke får jobb, så er det ikke på bakgrunn av kjønn og etnisitet, men fordi vedkommende ikke klarer å etablere god kontakt med sin potensielle arbeidsgiver. Det er for eksempel ofte viktig i en intervju situasjon, å kunne spille på at en har noe felles. Slik formulerte hun det:

«Arbeidsgivere ønsker å ansette folk som er lik seg selv. Hvis vedkommende studerte på NLA, da ansetter han som ofte andre som studerte på NLA. Altså, hvis arbeidsgiver leter etter en med bachelorgrad i ledelse og det kommer to kandidater, en fra BI og en fra NLA, og han selv studerte på BI, da har kandidaten fra BI større sannsynlighet for å bli ansatt enn en fra NLA. Alle små

detaljer teller. Hvis arbeidssøkeren liker samme type musikk, eller fotballag som den potensielle arbeidsgiveren, teller det også».

Denne mekanismen er viktig i forhold til kjønnsbalanse på arbeidsplassen også. Menn har en tendens til å ansette menn oftere enn kvinner, og tilsvarende er det nok tenkelig at det også vil slå ut i forhold til kulturell bakgrunn og minoriteter. Dersom det allerede er ansatt folk med minoritetsbakgrunn på en arbeidsplass, er det kanskje lettere å ansette flere. Når vi snakket om utfordringer i karriereveien, fortalte Albetina, som er HR-direktør i et stort selskap, at også for henne har det vært vanskelig til tider. Hun har vært en stund uten jobb, og har opplevd å være permittert. «Jeg kan ikke si at det har vært utslag av rasisme» forteller hun, «men jeg har hørt mye rart i HR-bransjen om personer med innvandrerbakgrunn. Av og til lurer jeg på om de vet eller kan se at *jeg* har innvandrerbakgrunn». Mama-La reine har gått fra både lederjobb og ikke lederjobb, det har vært opp og ned. Hun har opplevd det å ikke få svar på en jobbsøknad: «Jeg har søkt på mange stillinger uten å få svar engang». Kitenge derimot har bare gått fra toppjobb til toppjobb, men sier at også hun har møtt tilsvarende utfordringer som Mama-La reine. Mama-Jean er også direktør i et bemanningsbyrå og har hatt lederrolle lenge. Hun forteller at også hun har møtt på mange utfordringer: «Jeg har bare forandret mine disabilities to abilities», som hun sa det, hun har gjort utfordringer om til muligheter. Hun understreker likevel at hun har erfart at mangfold er ikke alltid er velkomment.

Kvinnene sine erfaringer viser at rasisme i Norge ofte opptrer så subtilt at det kan være vanskelig å bevise. Forskning viser at rasistiske elementer i dag ofte er mindre tydelige enn før. I følge Gullestad viser nord amerikansk og europeisk forskning fra 1980- og 1990-tallet hvordan det har skjedd et retorisk skifte i Vesten, der begrepet «kultur» har erstattet «rase» som viktigste ordnede kategori. Dette skiftet fra rase til kultur betegnes gjerne som overgangen fra en «gammel» eller tradisjonell rasisme, som beskrevet ovenfor, til såkalt «nyrasisme». Rasismen lever videre, men i ny og ofte subtile former. Forskere påpeker også at dette gjør at hierarkiske elementer i rasismen blir mindre åpenbar. Samtidig fremheves kulturforskjeller. Politikere vil for eksempel ofte fremheve at ingen kulturer er bedre enn andre, men legger i stedet vekt på at forskjellene er uforenelige (Gullestad 2002:149). Til dette kan man med Wikan kommentere at «folk kan møtes, men kulturer kan ikke møtes» (Wikan 1995:22).

Navn som barriere på arbeidsmarkedet

Forskning viser at det å ha et utenlandskklingende navn som signaliserer en annen kultur eller et annet land, kan være en hindring på arbeidsmarkedet. I møte med arbeidslivet er det lettere å ha et norsk navn, og hva du heter er avgjørende for å bli innkalt til intervju. Midtbøen og Rogstad (2012) fant ut at utenlandskklingende navn innebærer en reduksjon i sannsynligheten for å bli kalt inn til et jobbintervju (Midtbøen og Rogstad 2012). De gjennomførte et felteksperiment der 1800 parvise, fiktive jobbsøknader ble sendt ut til reelle stillingsutlysninger. To av søknadene var helt like langs alle relevante variabler som språkføring, utdanning og arbeidserfaring, men skilte seg fra hverandre ved at navntrekket signaliserte at de to søkerne hadde henholdsvis etnisk majoritets- og minoritetsbakgrunn, altså én med et norsk klingende navn og én med utenlandskklingende navn (Midtbøen og Rogstad 2012:9). Totalt sett viser resultatene fra felteksperimentet at diskriminering i ansettelsesprosesser utgjør et substansielt hinder for tilgangen til arbeidslivet for personer med etnisk minoritetsbakgrunn: Sannsynligheten for å bli kalt inn til et jobbintervju reduseres i gjennomsnitt med om lag 25 prosent dersom søkeren har et utenlandsk klingende navn, sammenlignet med identisk kvalifiserte søkere med majoritetsbakgrunn. Av de 1800 jobbsøknadene som ble sendt ut, ble riktignok over halvparten avslått (55,2%) – enten direkte, ved at begge kandidatene fikk et avslag, eller indirekte, ved at ingen av dem fikk noen respons overhodet. I nesten 30% av testene ble begge kandidatene kalt inn til et intervju. I de resterende tilfellene fant de imidlertid en klar favorisering av majoritetskandidaten, noe som gir en netto diskrimineringsrate på 24,3% (Midtbøen og Rogstad 2012:81).

De fleste av informantene er gift eller har vært gift med etnisk nordmenn. Dette gjør at mange av dem har, eller har hatt norsk etternavn. To av kvinnene er skilt og gikk tilbake til sitt utenlandsk navn etter skilsmissen. Ingen kunne komme med konkret eksempler på hvordan det norske navnet hadde hjulpet dem på noe måte. De vet likevel at mange tror at de er norske, for eksempel når de sender en epost og signerer med noe à la Adele Nordmann. Dada er en av dem som har hatt norsk etternavn i mange år. Prinsipielt mener hun imidlertid at en kvinne ikke bør ta mannen sitt etternavn. Hun angret veldig at hun tok eksmannen sitt navn. I hennes bransje er det viktig å bygge seg et image og godt ry. Etter skilsmissen måtte hun i en viss forstand begynne på nytt, og

valgte da å gå tilbake til sitt gamle navn. Hun fremhevet at i hennes bransje spiller det ikke så stor rolle om hun har et norsk- eller utenlandsk klingende navn. Som hun sa det: «Som advokat, har karakterer betydd mest, ikke navnet mitt».

Det å ha minoritetsbakgrunn kan likevel få utslag på andre måter. Dada fortalte at selv om hun har hatt norsk etternavn, har hun alltid følt at hun i kraft av sin minoritetsstatus alltid har måttet yte ekstra. Da hun møtte opp på intervju for sin første jobb, gikk hun inn for å kommunisere større motivasjon og interesse enn de andre søkerne. Felles for mine informanter er at selv om de har utenlandskklingende navn, har ingen av dem navn som er vanskelige å uttale. Noen av informantene har forenklet sine etternavn litt. Navnene deres er i grunnen vanskelige å plassere geografisk. Det er stor forskjell på å hete Ian eller Michelle, selv om det ikke er typisk norsk, enn å hete Kwadwo, eller noe annet som kan være vanskelig for nordmenn flest å uttale.

Blant informantene mine var det kun Mama-Jean som har et navn som tyder på at hun er fra Midtøsten, og dermed kanskje muslim. Da Mama-Jean fortalte om utfordringene hun har møtt i arbeidslivet, sa hun at hvis hun skal velge de tre største utfordringer hun har kjent på kroppen, er de som følger: Den første er uten tvil kjønn, det at hun er en kvinne. Den andre er alder, det er at hun er ung. Hun er ofte den yngste i samlingen eller på arbeidsplassen. Den tredje er at hun bærer et utenlandskklingende navn. Mama-Jean sier at det har vært tøft, men hun har bare nektet å bli stoppet av det. Noen av utfordringene har vært lette å gjøre noe med, mens andre har vært mer problematiske. Hun fortalte for eksempel at det går an å gjøre noe med navneutfordringen. Fordi hun har et utenlandskklingende navn og er klar over at det kan skape barrierer, gjør hun mer enn bare å sende søknad og vente på svar når hun søker på jobber. Før i tiden ringte hun ofte der hun søkte jobb, bare for vise at hun snakker flytende norsk og er kvinne. Dette gjorde hun fordi hun merket at nordmenn ofte har problemer med å se på navnet hvilket kjønn hun har. Nå senere har hun begynt å møte opp uanmeldt, eller uinvitert til der hun har søkt jobb. I tillegg til å vise at hun snakker flytende norsk, kan hun da også vise at hun forstår og har inkorporert norske normer og verdier. Hun får vist at hun har norsk klesstil, eller at hun ikke går med hijab for eksempel. Andre informanter fortalte også at når de har søkt på en stilling, ringer de eller møter opp der de har søkt, og har en samtale med den potensielle arbeidsgiveren.

Hva er bakgrunnen for at det er lettere å få jobb med et norskklingende navn? Forskere har pekt på at navn kan brukes som indikator på indre ferdigheter, for eksempel språkferdigheter og kjennskap til norske verdier. I dette prosjektet er det derfor relevant å spørre hvorvidt barn av innvandrere, som er født og oppvokst i Norge, tilskrives de samme egenskapene som sine foreldre i kraft av å ha et like fremmedartet navn (Midtbøen 2012:27). For å forstå seleksjonsprosessene i arbeidslivet, legger den amerikanske forskeren Barbara Reskin (2000) stor vekt på sosial kognitiv teori. Kjernen i hennes perspektiv er hvordan ubevisste, stereotype vurderinger leder til at arbeidsgivere har en tendens til å favorisere søkere de oppfatter at ligner på seg selv, altså ofte hvite menn med europeiske forfedre. Det betyr at utenlandskklingende navn kan tolkes som et signal på opprinnelse utenfor lands/europeisk grenser, noe som i neste omgang kan brukes som indikator på blant annet språkferdigheter (Reskin 2000:326). Som vi har sett, bruker kvinnene i denne studien bevisste strategier for å overkomme slike hindringer. I det følgende skal vi se nærmere på betydningen av lengden på oppholdet i Norge.

Betydningen av å ha bodd lenge i Norge

Lengden på tiden en har bodd i Norge kan også ha stor innvirkning på hvordan innvandrere klarer seg i samfunnet. Alle kvinnene i denne studien har bodd i Norge i mer enn 15 år. De fleste av informantene har bodd nesten hele sitt liv i Norge, og noen av dem har fulgt norsk skolegang fra barnehage til doktorgrad. Kitenge fortalte om hvordan hun for eksempel fikk seg nettverk som har vært viktig når hun skal få seg jobb. «Jeg er født og oppvokst her, og har dermed hele livet mitt hatt mulighet å bygge nettverk. Jeg ble politisk aktiv i min tidlige ungdomstid, og dette har bidratt til at jeg har fått et stort nettverk. Dette har vært viktig for karrieren min».

Med lengre botid, har man tid til de to essensielle tingene i møte med arbeidsmarkedet: å mestre språket og å skaffe seg nettverk. Som Støren (2007) forklarte, vil lang botid si personer som har minst 15 års botid i Norge (Støren 2007:79). Hvor lenge en har bodd i Norge, har konsekvenser for blant annet lønn (Støren 2007:88). Ida Drange (2007) påpeke botid effekten som kommer av at innvandrere gjerne begynner på null når det gjelder språk, kunnskap om de formelle og uformelle sidene ved

arbeidslivet og nettverk. Etterhvert som innvandrere tilegner seg den nødvendige kunnskapen, vil de ta igjen noe av forspranget til majoritetsbefolkningen (Drange 2007: v).

I lys av dette kan vi si at botid kan bidra til å overvinne utfordringer innvandrere kan møte i Norge. Gjennom lang botid kan en opparbeide seg ulike kapitalformer i Bourdieus forstand. Kapitalformer er noe man kan opparbeide seg fra fødselen av, og kapitalene sammen utgjør individets ressurser og muligheter. Resultatet av dette former vedkommendes habitus. Bourdieu definerer habitus som et kroppslig internalisert system av varige, men likevel foranderlige disposisjoner, knyttet til hvordan aktørene oppfatter, vurderer og handler i verden. Habitus strukturerer tanken, smak, følelser og disposisjoner. Det er en godt integrert del av en person sin egen måte å være på i denne verden (Bourdieu 1996:137). Lisanne Wilken (2008) forklarer begrepet habitus som et produkt av sosialisering, og særlig den tidlige sosialiseringen, altså barndom er viktig for dannelsen av disposisjonene som individer vil handle i forhold til. Helt fra barndommen av foregår det en overveiende ubevisst internalisering av objektive strukturer mer gjennom erfaring, der individet tilegner seg av normer, skikker og vaner, ubevisst (Wilken 2008:37). Dette innebærer at det kan være vanskelig for en innvandre å erverve seg disse formene for kapital og habitus, fordi de ikke har den formen for sosialisering i en norsk kontekst siden barndommen. Samtidig fremhever Bourdieu at det også er mulig å erverve seg disse kapitalformene senere i livet. Velkjente eksempler er Askepott og Askeladden fra eventyrverden, som gjennom giftermål med kongelige ikke bare fikk økt sin økonomiske kapital, men også den kulturelle og sosiale. Spørsmålet er hvor lang tid det tar for en innvanderer å erverve seg disse kapitalformene. I følge Drangen (2007) er botid et samle mål, om enn noe diffust, på språk, kulturell kompetanse og sosial kapital i den landspesifikke humankapitalmodellen. Botidsvariabelen, tar utgangspunkt i antall år i innvandrere har bodd i Norge siden de innvandret. (Drangen 2007:62).

Språkbeherskelse

Språk er nøkkelen til alt. Dette er noe alle mine informanter var overbeviste om. Man kommer ingen vei uten språk. Språkbeherskelse betyr ikke bare å lære seg uttale, grammatikk og ordforråd. Det dreier seg i høy grad om å mestre en hel livsverden

(Eriksen & Sajjad 2011:129). Gode norskkunnskaper vil gjøre det lettere for innvandrere å skaffe seg både jobb og sosial kontakter med andre i samfunnet (Eriksen 2001:226). Alle informantene snakker norsk hjemme. Årsaken kan være at for det første er mange av dem er gift eller er i et forhold med en etnisk norske mann. Den andre årsaken kan knyttes til botid. Alle har bodd i Norge mer enn 15 år. Det norske språket er deres språk. I våre samtaler tok jeg opp spørsmålet om hvor viktig språk er som forutsetning til å få jobb, og bli varig i jobben. Albetina formulerte det slik: «Min styrke er at jeg kan norsk. Snakker og skriver bra, til og med bedre enn nordmenn» Også Bahati fremhevet betydningen av gode språkkunnskaper: «Språk er viktig, selv når man jobber med renhold. Man må forstå hva det innebærer at de jobber på et sykehus, kjennskap til bakterier osv. Å snakke på morsmålet i pausene er ikke greit, fordi det ekskluderer andre og ikke hjelper språkutviklingen deres». Mama-Jean formulerte det slik: «I min bedrift jobber det 71 nasjoner. Å kunne det norske språk er det viktigste. Utdanningsgrad er ikke på langt nær så viktig. Vi har talentskole for de som ønsker å bli kjøpmenn, og eie sin egen butikk». Dada på sin side var opptatt av at språkkunnskaper er viktige, men ikke det eneste: «Språk er viktigst, og så kulturell kapital. Jeg kan for eksempel mye om Bibelen selv om jeg ikke er kristen. Skaff deg kunnskap om alt. Arbeidsgiver skal se etter dine personlige kvalifikasjoner».

Under feltarbeidet deltok noen av informantene og jeg i en i en kartleggingsundersøkelse om mangfold i næringslivet. Undersøkelsen ble foretatt i regi av Bergen Næringsråds nyopprettede «Ressursgruppe Mangfold og Inkludering». Målet er rask og god integrering med arbeidslivet som integreringsarena. Undersøkelsen fikk god respons, med mer enn 300 svar. Hovedfunnene i denne undersøkelsen kan oppsummeres som følger: Ca. 69,5% av de spurte bedriftene har internasjonale ansatte, mens bare 38,6% har en policy når det gjelder mangfold og inkludering av flerkulturelle. For 67% av dem er beherskelse av norsk en forutsetning for ansettelse. Relevant arbeidserfaring og språkbeherskelse er de viktigste kriteriene for at en bedrift ansetter personer med flerkulturell bakgrunn. Relevant godkjent utdanning kommer som nummer to.

Arbeidserfaring og språkbeherskelse var det viktigste for bedriftene. Utdanning kom på tredjeplass, og i tillegg var kjennskap til norske normer og verdier også avgjørende for at en med innvandrerbakgrunn skulle bli ansatt. Wiken forklarer hvordan

språket ikke bare omhandler språklig kompetanse, men kan ses på både som en form for kulturell kapital og symbolsk kapital. Dette fordi språket ikke kun benyttes for å bli forstått, men for å bli trodd, hørt på, respektert og lagt merke til. Men språk er ikke knyttet til makt i seg selv, blir det når det blir brukt på bestemt måte eller av bestemte gruppe eller institusjon (Wilken 2008:74-79).

Informantenes historier understreker betydningen av norskkunnskaper for å klare seg i arbeidslivet.

Utdanning

En annen måte å tilegne seg norskkunnskaper på, er gjennom utdanning. Alle informantene mine har høyere utdanning. Samtlige anbefaler sterkt videreutdanning, samt betydningen av å ha interesse for faglig påfyll. Noen av kvinnene har en høyere grad, det vil si doktorgrad, og de fleste har mastergrad. Informantene understreker at det er viktig at man ikke bare tar en utdanning eller faglig påfyll bare for å ta det. Det må være relevant og anvendbart. Når man har et prosjekt som krever mer kunnskap i et emne, kan det være lurt å ta videreutdanning. Et eksempel en av informantene brukte var at om en får mye oppgaver innen markedsføring eller logistikk, kan det være bedre å utdanne seg mer innen akkurat det. Det blir et konkurransefortrinn, samtidig som det gjør deg tryggere i jobben.

Noen av kvinnene har i løpet av karrieren byttet profesjon, ved å studere videre mens de var i jobb. En gikk fra å være bioingeniør over til oljebransjen, og en annen gikk fra politi til advokat. Mama-Jean var en av de som byttet profesjon. Hun tok en helt ny utdanning, og det var da hun for alvor lyktes, synes hun. Mama-Jean synes at hvis du gjør det for deg selv, har du mulighet til å utvikle deg. Det å ha interesser, ønske nye utfordringer osv. er viktig. Hun mener det har vært for mye fokus på betydningen av utdanning. Utdanning er jo viktig, men den kan ikke løse problemene alene. Fokuset kan godt flyttes fra utdanning til andre faktorer, ikke minst individers kontaktnett, fordi betydning av nettverk i formidlingen av jobber er stor.

Nettverk

På spørsmål om hvilken faktor det er som best forutsier sannsynligheten for å få jobb og være i arbeid, var alle nokså samstemte i at nettverk er viktig. «Språk og nettverk» sa Kitenge, mens Bahati sa det slik: «Slik jeg kjenner Norge, hadde jeg kommet til Norge som en voksen dame, så hadde jeg først og fremst begynt i frivillig organisasjoner, for å lære norsk og i tillegg skaffer seg nettverk, få norske venner». På spørsmål om hvordan de skaffet seg nettverk, og hvor viktig har det vært for karrieren svarte Mama-La reine at hun begynte som frivillig i en organisasjon. Etter mange år som både frivillig og ansatt, ble hun senere leder der.

Mer enn 50% av jobbrekruttering i Norge skjer gjennom sosiale nettverk og uformelle kanaler. Et fellestrekk blant kvinnene i denne studien er at de alle er veldig samfunnsengasjerte, er aktive i forskjellige organisasjoner og sitter i forskjellige styreverv. De er med andre ord rike på sosial kapital. Sosial kapital er den profitten man får gjennom de sosiale nettverk man er del av. Dette dreier seg om nettverk og kontakter. Den som kan mobilisere kontakter i viktige situasjoner, som for eksempel for å få en attraktiv stilling, har ofte mye sosial kapital. Det gjelder relasjoner til familie og institusjoner, vennskap, interesser, organisasjoner osv. (Wilken 2008:56).

Sosial kapital kan gjøre seg gjeldende på forskjellige måter. Coleman (1988) beskriver Bourdieus begrep om sosial kapital ved å peke på de forskjellige måtene som gjør det lettere for aktører å handle for å nå et bestemt mål: For det første inneholder sosial kapital strukturelementer i form av forpliktelser, forventninger og troverdighet. Dette viser i hvilken grad sosial kapital produseres gjennom sosiale relasjoner. For det andre kan sosial kapital antas å være en informasjonskanal. Dette er viktig i alle sammenhenger. For det tredje kan sosial kapital bestå av felles verdier, normer og effektive sanksjoner. Normer som kapitalform er svært viktig, fordi de medvirker til at kollektive interesser prioriteres framfor egne interesser (Coleman 1988:95). Sosial kapital er viktig for en med innvandrerbakgrunn. I tillegg til det å ha troverdighet og en informasjonskanal, kan det å ha felles verdier og normer som etniske norske, være lønnsom for en med innvandrerbakgrunn. Dette fordi som nevnt i første kapittel, norske ledere foretrekker å ansette norske likemenn, og selv om en innvandrer kan ikke blir helt norsk, kan han bli integrert. Slik kan det å ha felles verdier og normer gjøre det lettere for en med innvandrerbakgrunn, men da er det viktig å vite hva sosial kapital

innebærer i norsk kontekst. Alle informantene i denne avhandlingen fortalte at sosial kapital og kjennskap til norske normer og verdier, er avgjørende for å komme seg til ledende posisjoner.

Kjennskap til norske sosiale koder

Kjennskap til uskrevne normer bidrar til å gjøre det lettere å skaffe seg de nettverkene som ofte er avgjørende for å skaffe seg jobb. Alle kvinnene var enige i at dette er viktig. I følge Mama-Jean, er det for eksempel viktig å «bli kjent med for eksempel janteloven, fordi du vil ikke bli plassert i en boks. Unless you don't care». Mama-Jean fortalte en historie om en innvandrerkvinn som hadde en god CV og gode referanser. Hun ble ofte innkalt til intervju, men fikk ikke jobb, helt til en sa til henne at hun må prøve å tone ned sminken sin. Hun gikk alltid oversminket, selv om det var det er vanlig i hjemlandet. Når hun gjorde det, fikk hun jobb med en gang. Mama-Jean mener at alle bør tenke gjennom hvilke signaler de sender til arbeidsgivere på intervju. Hun formulerte det slik:

«Tenk gjerne gjennom former for ikke-verbal kommunikasjon, som for eksempel ansiktsuttrykk. Er du for seriøs kan det virke som du er sur, så smil gjerne og slapp av, men samtidig ikke for mye. Se på kroppskontakten, er du for tett? Øyekontakt er kanskje noe av de viktigste, men også stemmebruk. Snakker du for høyt eller for lavt? Før alt dette, er utseende med å bestemme 'first impression'. Dette går for eksempel på klær man går i, lukt osv. Har du for eksempel på for mye parfyme?»

Mama-La reine fortalte at hun gjorde mange feil da hun kom til Norge som ung og alene. Hun visste for eksempel ikke hvorfor hun alltid var kald. Hun trengte bare ulltøy, men det var noe hun aldri hadde hørt om eller hadde kjennskap til. Mama-La reine anbefalte at innvandrere burde være sammen med folk som forstår normene:

«Selv etter å ha bodd her i mange år, er jeg fortsatt i en læringsprosess om norske uskrevne normer, og lærer gjennom feilene jeg gjør. Jeg liker å utfordre meg selv og har stor interesse av å lære nye ting. Det er slik jeg har fått nettverket som har vært viktig for min karriere. Nettverket mitt er utviklet av ren nysgjerrighet. Derfor pleier jeg å fortelle andre med innvandrerbakgrunn, at det

er viktig å delta i forskjellige arena. Tør å gå utenfor komfortsonen, men gjør det for deg selv, for å være fleksibel er sunt. Finn også andre måter å bli kjent med nye mennesker på. Det er dumt at mange ofte tenker 'what's in it for me'.

Jo bedre man behersker norsk kultur, jo mer kulturell kapital har man. Kulturell kapital legitim kunnskap, utdanning eller annen form for kompetanse. (Wilken 2008:56). Informantene mente at kulturell kapital er ikke bare viktig for å komme seg i arbeid, men også for å komme i ledende posisjoner. Dada formulerte det slik:

«Kulturell kapital er viktig. Se på ski program. Det er veldig stas om du kommenterer noen nordmenn selv ikke kan. Ole Einar Bjørndalen har vunnet mye. Det han tapte snakker ingen om. Aldri være redd for å feile. Du må tørre, si jeg kan, jeg vil, også må du tåle å få et nei. Selv om noen arbeidsgivere i dag vurderer å begynne med det som heter 'blind cv', det vil si at hverken navn, kjønn eller alder skal stå der, er det likevel viktig å være realistisk og erkjenne at ingenting kommer gratis. Det du gir av deg selv, får du igjen i form av kvalitet, tillit og respekt».

Også Albetina fremhevet betydningen av det å kunne uskrevne normer og regler. Som hun selv sa det:

«Du må alltid tenke på hva slags oppmerksomhet du vil tiltrekke deg. Du vil ikke bli plassert i en boks du ikke tilhører. Så man må for eksempel tenke på kleskode: Hvis du vil gå med afrikanske klær, tenk på hvordan en nordmann i bunad ville blitt sett på i din landsby. Hvis du tenker at jeg vil gå i afrikanske klær fordi de er best for meg, og at jeg ser bra ut, hvordan ville det vært for en nordmann som vil gå i bikini i din landsby fordi det er varmt?»

Informantenes synspunkt underbygges også fra forskerhold. Jøri Gytte Horverak skriver i sin doktoravhandling om rekrutteringsprosesser i arbeidslivet, og at arbeidsgivere sannsynligvis differensierer mellom søkere med innvandrerbakgrunn avhengig av grad av akkulturasjon eller assimileringstrategi. Dette samsvarer også med tidligere forskning, som viser at arbeidsgivere foretrekker innvandrere som er assimilert eller integrert (Horverak 2012 :23).

Hva du gjør i fritiden har også mye å si. Arbeidsgiveren ønsker å ansette folk som ligner dem selv. Om en ikke liker å gå på ski, eller om kolleger tar en øl på fredagene og en ikke drikker fordi en er avholds, kan dette slå uheldig ut for søkere. Dada pekte på at arbeidsgivere ser etter dine personlige kvalifikasjoner. Hun er selv veldig kunnskapsrik, og anbefaler jobbsøkere å utvide kunnskaps- og interessefeltet til å omfatte det meste. Mens utdanning er viktig, hevder hun at kulturell kapital er viktigere, selv om språk er aller viktigst. I følge Dada er utdanning der for å åpne døren, men uten språkkunnskaper og kulturell kapital, er det vanskeligere å komme inn. Når man kommer inn for å bli, trengs det kulturell kapital. Og det å vokse og klatre uten å kunne beherske norsk, er umulig fremhever Dada.

Arbeidsgivere som regel stiller krav om godt skriftlig og muntlig språk. I mange tilfeller holder ikke alltid det, men kvinnene i denne studie gir inntrykk for at det å forstå sosiale koder og det sosiale språket, som viktig. Kvinnene i denne studien fremhever nettopp verdien som ligger i slike former for kulturell kapital. Mama-La reine velger bevist norsk matpakke når hun skal på jobb eller andre offentlige steder. Hun sier: «For meg så handler det om folkeskikk. Du kan ikke gå med mat som lukter spesielt blant folk». Kvinner i denne avhandlingen lever etter norske sosiale koder, og norsk levemåte og regler er en selvfølge for dem.

Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett at rasisme finnes i Norge, men er vanskelig å bevise, og at dette kan være en forklaring på hvorfor kvinnene i studien ikke snakket så mye om rasisme og etnisk diskriminering. Mange av kvinnene har opplevd rasisme og fordommer i barndommen, men kun få i ledende posisjoner har opplevd det. Fordommer og rasisme oppleves ofte i sammenheng med folk som ikke kjenner hverandre. Derfor kan rasisme og fordommer hindre mennesker fra ikke-vestlige land å komme i arbeid, og dermed gjøre det vanskelig å komme seg i ledende posisjoner.

Kvinnene i denne studien har klart å overvinne utfordringer knyttet til rasisme og fordommer av mange grunner. Først og fremst fordi kvinnene er flinke til å gjøre det "lille ekstra", som for eksempel ikke bare søke på en ledig stilling, men vise ekstra interesser. Selv om informantene har høyere utdanning verdsetter de kompetansepåfyll

og er alltid på jakt etter mer kunnskap. I tillegg er kvinnene sosialt aktive og veldig samfunnsengasjerte mennesker og har dermed også store nettverk. Vi har også sett hvordan det som sees på som fremmed, som for eksempel et fremmed navn ikke er hjelpsomt i en arbeidssøkerprosess. Videre i neste kapittel skal vi se på kultur og identitet. Hva er kvinnene erfaring med sin kulturelle arv fra sine opprinnelsesland? Er det noe som skal underkommuniseres eller har det en verdi?

Kapittel 5: ETNISK DISKRIMINERING

Ved to forskjellige anledninger under feltarbeidet var jeg tilstede da informantene holdt foredrag om kvinner i ledelse og mangfolds ledelse. Den første var Dada, som snakket om hvorfor mangfold var viktig for business. I foredraget fortalte hun hvordan andre land har kommet langt på dette feltet, og hvordan det å tenke mangfold er en ny trend. Hun presiserte innledningsvis at mangfold er et vidt felt, men de fleste av eksemplene hennes omfattet det å ha kvinner i ledelsen, og samtidig passe på at menn ikke blir morgendagens tapere. Hennes konklusjon var at morgendagens vinner er de som satser på mangfold. Det andre foredraget jeg hørte var av Albetina, der hun snakket om hvordan kvinner må tørre å ha troen på seg selv. Hun viste avslutningsvis bilder av blant annet Angela Merkel og Erna Solberg som eksempler på mektige kvinner som har fått det til. Andre foredragsholdere på samme arrangement snakket om stort sett om det samme, men noen hadde litt mer fokus på mangfold i form av kompetanse, om etnisitet og kjønn. De aller fleste hadde kjønn som fokus.

Det var påfallende hvordan det var de uten flerkulturell bakgrunn som snakket mest om etnisitet, ikke de to flerkulturelle kvinnene. En grunn til dette kan være at publikum ikke akkurat var mangfoldig, og at de to flerkulturelle kvinnene tilpasset seg et majoritet- og kvinnedominert forum, der kjønn kanskje var et mer komfortabelt tema enn etnisitet. Kanskje ønsket de i dette forumet å fremheve det de selv hadde felles med publikum, at de alle var kvinner, enn å understreke sin egen annerledeshet. Samtidig gjenspeiler observasjonene også en generell tendens: de flerkulturelle kvinnene fremhever oftere det de har felles med medlemmer av majoritetssamfunnet, og underspiller sin flerkulturelle bakgrunn. Dette kan også skyldes det forskere Annfelt og Gullikstad (2013) skriver om at kjønn som diskriminering blir viet større oppmerksomhet enn andre diskrimineringsgrunnlag (Annfelt & Gullikstads 2013:312-316).

I dette kapittelet skal vi se nærmere på flerkulturelle kvinners forhold til norsk identitet og sin kulturelle arv fra andre land. Må en underkommunisere sin kulturelle identitet for å lykkes i Norge? Som bakgrunn for å forstå kvinnes erfaringer og måter

å håndtere dette på, kan det være nyttig å se nærmere på hva forskningslitteraturen sier om det å være innvandrere i Norge.

Innvandring i norsk kontekst

Norsk innvandringshistorie kan gi oss en bedre forståelse av hvorfor, og hvordan Norge forholder seg til innvandrere. I følge Grete Brochmann og Knut Kjeldstadli (2008) i løpet av de siste hundre årene har Norge utviklet seg fra primært å ha vært et avsenderland når det snakk om migrasjon. På 1800-tallet førte stor sosial nød til at en fjerdedel av befolkningen døde, og mange emigrerte til USA. I den kritiske perioden mellom 1850 og 1914 emigrerte 750 000 mennesker fra Norge. I samme periode kom det likevel 150 000 innvandrere til Norge (Brochmann & Kjeldstadli 2008:11-13).

Begrepsliggjøringen av innvandrere forteller mye om hvordan folk som kommer utenfra oppfattes og innlemmes i sosialt liv. Innvandring som fenomen for eksempel, strekker seg lengre tilbake i tid enn selve ordet innvandrere. I norsk historieskriving er det er snakk om fremmede helt tilbake til 1400-tallet, mens ordet innvandrere først ble introdusert i løpet av 1970-tallet, som en politisk erstatning for begrepet fremmedarbeidere. Betegnelsene har forandret seg mye gjennom tidene (Brochmann & Kjeldstadli 2008:299). Fra omtrent år 1800 ble arbeidsinnvandrere de typiske immigrantene. De fleste var svensker fra grenseområdene. En del faglært arbeidskraft emigrerte fra Tyskland og Sveits. Dette forandret seg med økonomiske kriser som kom i løpet av 1920-tallet og fremover. Arbeidsinnvandring fikk et nytt oppsving på 1970-tallet, særlig fra Tyrkia, Marokko og Pakistan (Brochmann & Kjeldstadli 2008:300). Olav Christensen (2001) påpeke at innvandrere jobbet i de minst attraktive jobbene med dårlig lønn, men bidro til økonomisk oppgang og levestandard for befolkningen generelt. Allikevel ble det snakk om at de utgjorde en økonomisk belastning, og det var grunnen til innvandringsstoppen som ble realisert i 1975 (Christensen 2001:111). I følge Bente Puntervold Bø (2001) regulering av innvandring er noe som har forandret seg mye over tid. Helt fram til første verdenskrig var det i praksis fri adgang for utlendinger til innreiser og opphold i Norge (Bø 2001:172).

Flyktninger har kommet til Norge i flere perioder i løpet av det tjuende århundre. Med andre verdenskrig og strømmen av flyktninger krigen medførte, ble asylinstituttet

innført (Brochmann & Kjeldstadli 2008). Fra da av ble Norge et av mange mottakerland for mennesker som søkte asyl. I 1983 kom det 150 asylsøkere mens i 1987 hadde tallet økt til 8000 mennesker. Rundt denne tiden ble fremmedfiendtlige språkbruk vanlig (Christensen 2001:111). Norge kan i dag beskrives som et multietnisk samfunn. Forholdet mellom like rettigheter og retten til å være forskjellig står sentralt (Eriksen 2001:26). I Sør-Norge dreier det seg i hovedsak om forholdet mellom nordmenn og innvandrere, mens forholdet mellom samer og nordmenn står mer sentralt i Nord-Norge (Eriksen 2001:1).

På slutten av 1990-tallet begynte myndighetene å betegne innvandrere som minoriteter i stedet for innvandrere (Brochmann & Kjeldstadli 2008:299 - 300). Dette kan ses som en refleksjon av både erfaringer og tid. Immigrantene ble værende, og en mer stabil del av befolkningen. I Norge skilles det mellom nasjonale minoriteter og andre minoriteter. Nasjonale minoritetsgrupper har mer enn 100 års historie i Norge, og betraktes som grupper som har en spesiell tilknytning til landet. I følger dagens politikk og offentlig debatt, er det klart at ingen nye grupper vil bli tildelt en status med tilsvarende rang i lovverket. Dette innebærer at selv når pakistanere har vært bosatt i Norge i 100 år, kan de ikke forvente denne form for spesialbehandling. Siden innvandrere ikke har noen historisk tilknytning til territoriet de lever på, fremsetter de ingen formelle krav om begrenset autonomi innenfor et geografisk område, slik urbefolkninger ofte gjør (Brochmann og Kjeldstadli 2008). Eriksen (2001)

Det er forskjell mellom innvandrere akkurat som det er forskjell mellom nordmenn. Noen innvandrere ønsker verken å bli norske, andre blitt norske statsborger men ikke norske. Atter andre er blitt begge deler (Gullestad 2002:28). I gamle dager var sted og slektskap kriterier for tilhørighet ifølge Eriksen (2001), men nå skiller den moderne stat entydig mellom dem som er innenfor og dem som er utenfor, særlig med statsborgerskap. Man har en demokratisk velferdsstat, og fulle politiske og sivile rettigheter med statsborgerskap. Uten statsborgerskap har man ikke de samme rettighetene og pliktene. Det finnes likevel grupper av innvandrere i Norge som har mange rettigheter og plikter uten å være statsborger. Med oppholds- og arbeidstillatelse har man rett til trygd, og betaler folketrygdavgift på linje med alle andre. I tillegg kan en stemme ved lokalvalg, skjønt ikke ved stortingsvalg (Eriksen 2001:23). Selv med statsborgerskap kan en innvandrere ikke bli helt norsk. Det går an å skifte

statsborgerskap, men etnisk identitet er vanskeligere å gjøre noe med (Eriksen 2001:41). Det å være norsk har to forskjellige betydninger. Denne forskjellen tilsvarer en forskjell mellom to typer nasjonalisme. Det å være norsk har for det første en politisk betydning, det vil si å ha norsk statsborgerskap. For det andre har det å være norsk en etnisk betydning, det vil si å ha norsk forfedre. Dette betyr at innvandrere

Norge som et multietnisk samfunn et relativt nytt fenomen. Samtidig som befolkningen ble mer etnisk og kulturelt sammensatt, utviklet det seg også hierarkiske relasjoner mellom de ulike befolkningsgruppene. Innvandrere og deres etterkommere har en tendens til å ligge nederst på rangstigen. Forskningen viser at det eksisterer en todeling mellom nordmenn og innvandrere, der nordmenn representerer normen. Nordmenn knyttes ofte til symboler som rasjonalitet og modernitet, mens innvandrere knyttes til det irrasjonelle og til det tradisjonelle. Dette er for eksempel en forklaring på hvorfor etniske nordmenns vold i nære relasjoner oftere forklares som en individuell familietragedie, uten referanse til kultur, mens kulturelle forklaringer oftere mobiliseres i tilsvarende saker i innvandremiljøer. Denne understrekningen av kultur i innvandrersammenhenger blir påfallende når for eksempel konferanser eller temadager om vold mot minoritetskvinner arrangeres. Der er det ofte et kulturelt innslag med afrikansk eller indisk dans, og det blir gjerne servert eksotisk mat. På konferanser om partnervold eller seksuelle overgrep, ville det vekke undring om det samtidig var oppvisning med hallingkast og servering av lefse. Etnisk norske menns vold mot kvinner passer ikke inn blant skismøring, søndagstur i skogen og OL-pins fra 1994 (Helseth 2015:68).

Kulturalisering og fremheving av kulturell annerledeshet er dermed en viktig del av den virkeligheten minoriteter møter i det norske samfunnet. Men samtidig som kulturelle forskjeller fremheves i møtet med innvandrere og minoriteter, og på tross av endringer i måten å snakke om immigranter på, er det nasjonale fellesskapet fremdeles fundert i ideer og væremåter knyttet til forestillingen om Norge som et homogent samfunn. Norsk identitet er, som mange har pekt på, i stor grad basert på en ide om en forestilt likhet, og ulikheter har som en følge av dette en tendens til å underspilles i sosial samhandling. Det norske samfunnet fremstilles ofte som egalitært, men denne egalitarismen er grunnlaget for tanken om likhet. Dette fører til at de som forstås som

annerledes med hensyn til kultur eller hudfarge ekskluderes. Det å bli sett på som annerledes er ikke tilskrevet en verdi (Gullestad 2002:83).

Innvandrere og nordmenn mangler til en viss grad felles identitet (Eriksen 2001:43). Og innvandrere blir bedt om å bli norske, men forskning viser at det kan være problematisk. Med andre ord, det kommer de aldri til å bli (Gullestad 2002:59). Horverak påviser det samme. Som han formulerer det: «Immigrants in Norway should try to become as similar to Norwegians as possible». Dette fremkaller mer positive følelser blant majoriteten. Innvandrere som skiller seg ut er ikke verdsatt (Horverak 2012:23). I lys av dette kan norskundervisning for eksempel, på den ene siden være et arbeidskvalifiserende tiltak som skal gjøre nye borgere i stand til å delta i samfunns- og politisk liv. På den andre siden kan norskundervisning samtidig være et forsøk på å gjøre innvandrere norske (Gullestad (2002:20).

Men hva er kvinnene sine erfaringer i møte med den norske virkeligheten? Et påfallende trekk ved kvinnene som danner grunnlaget for denne studien, er som vi har sett, deres forhold til det norske. De utmerket seg ved sin over gjennomsnittet grundige kjennskap til norsk kultur og historie. For kvinnene i denne studien kan ofte være norskere enn nordmenn flest. Hva handler dette om? Skyldes dette assimilering, eller er de preget av sin oppvekst i Norge i større grad enn av foreldrene sin kulturelle bakgrunn? Eller er det et utslag av en mer eller mindre bevisst strategi som er nødvendig for å lykkes?

Kompetanse

Det å være flerkulturell var ikke det kvinnene i denne studien flagget høyest i ulike sammenhenger. De fremhevet heller kompetansen sin, og hvordan de var en del av majoritetssamfunnet. Alle informantene som har deltatt i denne studien markerer seg med sin høye kompetanse, som ofte gjør at de utmerker seg positivt på arbeidsplassen. Dada, for eksempel, er kjent i miljøet for sin dyktighet. Hun kan mer om norske lover enn folk flest. Vi hadde et felles møte med mange ledere, og før møtet møttes en mindre gruppe for å sette en struktur for neste samling. Dada var med på det første møtet, men et eller annet skjedde og hun kunne ikke delta på den store samlingen. Møtet begynte med en gjennomgang av hva de ble enig om på forrige møte. I mye av det de sa

refererte de til Dada. For eksempel: «Jeg klarer ikke å formulere det like bra som Dada, men hun hadde et kjempegodt poeng som gikk ut på ...». Videre: «Jeg kunne ønske Dada var her for å forklare det selv, men ...» og «Nå har Dada mer peiling enn meg, men jeg tror det er ok om vi vedtar dette». Dada fortalte meg at hun er opptatt er kompetanse, og at hun var overbevist om at kulturell kapital er det viktigste man kan ha. Hun fortalte blant annet at det er derfor hun liker å tilegne seg ny kunnskap, og kan, som vi så i forrige kapittel, for eksempel mye om Bibelen, selv om hun ikke er kristen. En annen historie om hvordan kvinnene fremstiller seg selv som kompetent er Kitenges:

En gang kom Kitenge først på del to av møtet vi skulle på sammen. Jeg var tilstede på begge. Den første delen av møtet gikk med til at noen fra næringslivet i Kristiansand fortalte om et prosjekt de jobbet med, for å få de som har falt ut fra arbeid i jobb igjen. Kunne næringslivet Bergen henge på seg prosjektet, var et av spørsmålene som ble diskutert. Etter at de var ferdig med sin presentasjon gikk representantene fra Kristiansand. Bergensgruppen skulle bestemme om de kunne bruke samme metode og hadde samme problemstillinger som Kristiansand. Nå var Kitenge tilstede, og en av de som var på det forrige møte leste fra referatet. Han som leste nevnte en modell de brukte, men som ingen visste noe om eller kjente til. Kitenge som ikke var med på første del av møtet satte i gang med å forklare alle hva modellen går ut på. Hun holdt på i cirka ti minutter, og alle hørte godt etter. Dette var en modell hun virkelig hadde peiling på. Hennes kunnskap gjorde at alle forstod at Kristiansand-modellen ikke passet i Bergen.

Erfaringene fra feltarbeidet viser, sammen med dette eksempelet, hvordan det for flerkulturelle kvinner i ledende stillinger ikke er nok å bare være dyktig i jobben. Informantene markerer seg akademisk, og flagger kompetansen sin høyt. Det å ha og markere stor kunnskap om et felt har stor virkning. Dette er noe jeg observerte i mange sammenhenger. I tillegg til dette kom også viktigheten av å ikke skille seg ut.

Å passe inn

Å passe inn er viktig for å få seg venner og i jobbsammenheng, men det er også veldig viktig som leder. En som passer inn er en som liker å samhandle med andre personer, både medarbeidere, underordnede og eksterne kontakter, ifølge informantene. Som

Mama-La reine sa: «Ikke søk etter posisjoner, søk etter utfordringer og ting du trives med å gjøre. Man kommer lengre med det. Du må oppleve at du har et liv, så jobb med ting som interesserer deg». Mama-La reine snakket også om at man skal være seg selv: «Det er viktig å være deg selv, det er slik man utvikler sin egen lederstil». Det å være seg selv og å ha en klar og tydelig lederstil er noe alle informantene snakket om. Dada fortalte at en lederstilling passer til en som må tåle å ikke bli elsket av alle hele tiden. For en leder må ta både noen vanskelig samtaler og vanskelig beslutninger. Hun fortalte om hvordan en kvinne kan komme i en ledende posisjon, men også om hvordan bli værende. Dada sa:

«Ikke del alt med alle, mange mangler erfaring med annerledeshet og det er derfor viktig å unngå offerrolle. Vær ikke naiv og la aldri folk la deg tro at du har mindre verdi. Dada fortalt at «Det er mange som gjemmer seg bak ord, men ta alltid ballen, ikke overlat det til menn. Som en leder må du som kvinne leve med litt ubehag og må tåle å ikke bli elsket».

Dada snakket også om betydningen av å alltid søke etter mer kunnskap. For å bli dyktig til det man jobber med, skal man studere det mer. Det betyr at når en har grad i økonomi og administrasjon og får en jobb som også innebærer markedsføring, et fag en ikke har hatt mye om, kan det være lurt å bruke tid på å lære litt mer om markedsføring.

Kvinnene hadde mange meninger om hva det innebærer å være en god leder, men de understreker at å være en god leder er uavhengig av kjønn, etnisitet og andre sosiale kategoriseringer. Kvinnene fortalt hva det innebærer å være en god leder ut i fra personlig meninger om andre ledere, og av egne erfaringer som leder selv. Kitenge fortalte at en god leder skal være personlig, men ikke privat. Integert, men ikke arrogant. En god leder skal være seriøs, men ikke alvorlig. Det finnes dilemmaer, men Kitenge fortalte at hun for eksempel kan navnene til barna av de ansatte, og er opptatt av gode relasjoner. Hun mener at tillit og aksept er like gode relasjoner. Når tilliten er integert, er det noe man kjenner igjen. Og tilliten er skapt gjennom samsvar mellom tale og handlinger, lojalitet, villighet til å stille opp for en annen person.

Med dette viser Kitenge at mellommenneskelig kunnskap med andre ord også er viktig. Albetina mente at «Konstruktive ledere er tydelige i sine prioriteringer, i tillegg til å være beslutsom og motivert til utvikling». Hun mente i tillegg at det er viktig med

anerkjennelse for at folk skal trives i jobben, og at suksess ligger i de menneskene de ansetter. Albetina sa også at hun bruker språk fordi hun mener at vi kan påvirke med det, og at vi blir påvirket av språk. En må alltid huske at en god samtale er langt mer avhengig av kvalitet på lytting, enn kvalitet på snakking.

Kvinnenes lederstil er på mange måter i tråd med det som i faglitteraturen karakteriserer som «norsk lederstil». Tor Grennes (2012) argumenterer med at den norske institusjonelle og kulturelle konteksten synes å gi føringer i retning av en bestemt form for ledelse, som innebærer at norske ledere helst ønsker å fremstå som vennlige, støttende, åpne og involverende. Samtidig er det viktig å minne om at dette ikke automatisk gjør norske ledere til pusete eller svake ledere (Grennes 2012:58). Men hva da med kulturarven fra det opprinnelige hjemlandet? Hva sier kvinnene selv om bruk av egen kulturell arv? Har det noe verdi, eller er det noe som skal underkommuniseres? Vi skal videre se på dette.

Kulturell arv

Samtlige informanter som fikk spørsmålet om de legger bort, eller underkommuniserer sin kulturelle arv, svarte benektende på dette. Mama-La reide uttrykte seg slik: «Jeg underkommuniserer ikke min kulturelle arv. Den er min styrke. Jeg har tatt de norske verdiene til meg, men jeg blander det norske og afrikanske. Man kan ikke glemme hvor man kommer fra». Og Bahati på sin side sa at: «Ingen må underkommunisere sin kulturelle arv. Her er vi opptatt av hvor flink du er, og personlighetstesting. Om du består personlighetstesten, er jobben din. Her handler det mer om å passe inn i et arbeidsmiljø». Jeg stilte også spørsmål om hvorvidt kvinnenes kulturbakgrunn representerte en form for kulturell kompetanse som kan være relevant i en lederposisjon. Kitenge svarte positivt på dette spørsmålet: «Ja, det vil jeg si», og fortalte videre at i det selskapet hun jobber i, er det mange som har en annen kulturell bakgrunn enn den norske, og derfor kan hennes bakgrunn komme godt med.

Enkelte av informantene ga imidlertid uttrykk for at de er norske, og ingenting annet. De introduserte seg gjerne med at «Foreldrene mine kommer fra Pakistan». Noen av kvinnene hadde en typisk norsk klesstil, samtidig som de også kunne bruke tradisjonelle klær fra opprinnelseslandet. Andre derimot hadde ingen synlige spor etter

deres andre kulturbakgrunn. Under halvparten av informantene viser tydelig sin kulturelle bakgrunn gjennom klær eller andre markører. For mange av dem virker det som om det bare er hudfargen og lite annet som gjør at de skiller seg ut. Når det kommer til måten de snakker på, klesstil og væremåte er det ingen forskjell på informantene og majoritetsbefolkningen

Mye tyder likevel at forholdet til egen kulturbakgrunn kan endre seg over tid. På mange av kvinnene virket det som at de satte mer pris på sin kulturelle identitet og sitt opphav, jo eldre de ble. Albetina sa: «Hvis du spurte meg for ti år siden om min identitet, så hadde jeg sagt at jeg er super-norsk, men nå sier jeg at jeg er en kombinasjon». På fritiden har de nesten de samme interessene som folk flest, som det typisk norske å stå på ski. Men hvordan blir kvinnene sett og definert av andre?

«Self image» og «public image»

Det er stor forskjell på hvordan kvinnene ser på seg selv og hvordan andre definerer dem. Dette var noe alle ga uttrykk for. Richard Jenkins skiller mellom «self image» (I) og «public image» (Me) (Jenkins 1994). Selvbildet, altså «self image» (I) er måten vi ser på oss selv, samt nesten enda viktigere, hvordan vi ønsker andre skal se på oss (Jenkins 1994:203). Erving Goffmann kaller dette siste selvrepresentasjon (Goffman 1992). Selv om Albetina har følt seg «super-norsk» så har ikke folk rundt nødvendigvis sett henne som det. Hun fortalte at når noen hadde ansatt en person med innvandrerbakgrunn, kom de ofte stolt og fortalte henne at «vi har ansatt en person med innvandrerbakgrunn». Hun ble ofte usikker på hva som ligger bak slike utsagn og hva som forventes av henne. «Vil du ha medalje nå?», fortalte hun meg at hun ofte tenkte i slike situasjoner.

I kraft av sin flerkulturelle bakgrunn betraktes kvinnene gjerne som representanter for innvandrere som gruppe. Mama-La reine fortalte at en gang kom sjefen og sa at «Vi er veldig fornøyd med dere». Med «dere» mente sjefen Mama-La reine som har bakgrunn fra Afrika, og en kollega med kurdisk bakgrunn. Kvinnene opplevde også at dårlige erfaringer med innvandrere resulterte i tilsvarende generaliseringer. Dette er et eksempel på hvordan et individ kan bli påvirket av gruppeidentitet. Gruppeidentitet er internt definert, dvs. at man er med på å skape den

selv. Kategori derimot er eksternt definert, og det vil si at den som defineres står utenfor. Sosial identitet er resultat av både intern og ekstern definering (Jenkins 1994:198-201).

Kvinnenes erfaringer viser at selvbilde eller selvrepresentasjon og «public image» kan spille inn på hverandre, og føre til stigmatisering (Jenkins 1994:204). Identitet er produsert og reproduisert gjennom sosiale samspill - en kombinasjon av hvordan en person definerer seg selv, og hvordan resten av samfunnet definerer dem (Jenkins 1994:209). Dette kan forstås som en samhandling mellom et navn (nominell) og en opplevelse (virtuell). Opplevelsen eller «virtuell» er det navnet betyr og det kan endres, mens den nominelle identitet forblir den samme. De to forenes i en varig produksjon og reproduksjon av identitet og dens grenser (Jenkins 1994:218).

«Front stage» og «back stage»

Er kvinnene utenfor hjemmet og i det offentlige rom mer norske for å styrke «self image», eller er de like norske «backstage», som for eksempel i hjemmet? Varierer det kvinnene spiller ut av kulturell identitet og tilhørighet mellom ulike kontekster? Goffman (1992) bruker teateret som en analogi for å forstå dagliglivets samhandling. Der bruker han begrepet «frontstage» som metafor for den rolleutøvelsen og samhandlingen som foregår på scenen. Han bruker begrepet «backstage» om samhandlingen bak sceneteppet. Her kan man i mye større grad kan slappe av, og heller planlegge det som skal skje i «front stage». En utøver har i mindre grad det Goffman kaller inntrykkskontroll, som handler om de ulike måtene man benytter for å kontrollere informasjonen om seg selv, beskytte sin egen rolle og det inntrykket andre får av en i samhandlingen. Derfor er inntrykkskontroll et vesentlig trekk ved all «front stage»-samhandling (Goffman 1992:11-12).

Et kjent bidrag inspirert av denne teorien i norsk kontekst, som har vært viktig for å forstå stigmatisering, er Harald Eidheims studie av kystsamer fra tidlig på 1960-tallet. I sin klassiske artikkel «When Ethnic Identity is a Social Stigma» tar han for seg måten samene blir kulturelt stigmatisert av nordmenn. Her viser han hvordan samene i samhandlingssituasjoner på «front stage» - eller offentlige rom sammen med nordmenn forsøker å underkommunisere de sosiale karakteristikene som norske tolker som tegn

på samiskhet (Eidheim 1969:46-47). Eksempler på dette var at de bare snakket norsk seg imellom i sosiale sammenhenger hvor norske deltok, for ikke å fremstå som samer. Mange byttet navn av samme grunn. Samisk var forbeholdt i «backstage»-sammenhenger der norske ikke deltok. Både de diskrediterte og de potensielt diskrediterte vil ifølge Goffman (1992) nettopp gjøre slik Eidheim viser, at de gjennom samhandling med andre «front stage» vil benytte ulike strategier for å forsøke å redusere betydningen av det de opplever som et stigma, gjennom en bevisst kontroll av informasjon om seg selv. Personer med innvandrerbakgrunn kan ha lignende opplevelser som kystsamene. Ungdommer med innvandrerbakgrunn må leve i to forskjellige verdener. Hjemme må de leve opp til foreldrene sine forventninger, og ute til samfunnets forventninger. Disse samsvarer ikke alltid med hverandre. De bli tildelt en identitet de ofte ikke kjenner seg igjen i (Eriksen 2001:52-53).

Kvinnene i denne studien understreket på mange måter at deres «norskhet» ikke var påtatt – en maske de bare tok på i visse sammenhenger. Alle fortalte at de snakker norsk som alle andre nordmenn både hjemme og på jobb. På telefonen er umulig å høre at de har røtter fra land utenfor Norden. Kvinnene snakker nesten norsk bedre enn nordmenn flest. Mama-Celestin fortalte at hun mange ganger har opplevd at folk hun har utvekslet mail med tror at hun er etnisk norsk, og gjerne også at hun er en eldre kvinne, på grunn av hennes gode formidlings- og formuleringsevne. Å snakke norsk både hjemme og på jobb kan bety mye for at de alle behersker norsk godt. Likevel Sunil Loona (2001) forklarer at hver gang vi strides om språk, strides vi egentlig om bekreftelser/fornektelse av vår egen eller andre sosiale identitet. For språk er et viktig symbol både på menneskers individuelle identitet og gruppeidentitet. Hver gang vi skammer oss over vårt eget språk, skammer vi oss egentlig over hvordan vi blir oppfattet av andre (Loona 2001:227 - 228).

Kvinnene i denne studien ga inntrykk av å være veldig norske, og kanskje nesten norskere enn nordmenn flest. Som tidligere nevnt er de opptatt av å vise hvor kompetente de er, og at de assosierer seg med majoritetsbefolkningen. Dada gikk for eksempel ofte i mariusjakke, og Kitenge i bunad på viktig arrangementer. De unngikk vanligvis sterke farger, og fulgte norsk klesstil med hverdagsfarger som svart og grått. Er det påtatt? Kitenge sa: «Nei det er det samme, jeg er like norsk både hjemme og på jobb». Alle kvinnene sa nei til at dette var noe de gjorde bare for å tilpasse seg.

Samtidig er det nærliggende å tenke at disse kvinnene jo også er preget sin oppvekst i Norge, og et samfunn der annerledeshet blir ekskludert.

Norge har noe å lære fra andre land, selv med et bra velferdssystem, ifølge Albetina. Hun har røtter fra et veldig inkluderende og mangfoldig samfunn, og mente at Norge er ikke så inkluderende. Det er likevel håp, fordi ungdommene reiser mye mer nå. De studerer i utlandet og har fra tidlig alder en i klassen som ikke kommer fra Norge, eller ikke er lik dem. Mange skoler er flinke på å følge opp, der elevene har god oppførsel, og få blir mobbet eller ekskludert.

Kvinnene var opptatt av å fremheve at det norske samfunnet er i endring, og at det er ikke nødvendig å late som om man er norskere enn man er lengre. Samfunnet endrer seg over tid, og at det å ha en innvandrerbakgrunn er ikke like fremmed og ukjent som før. Under feltarbeidet la jeg for eksempel merke til at jeg selv aldri ble spurt om hvor jeg kommer fra. Hver gang noen stilte spørsmålet, lurte vedkommende på hvilken bedrift jeg representerte, og hva min tittel i bedriften var. Jeg skjønnte det ikke før jeg snakket med to etniske norske damer. Jeg kaller dem Mama-Richard og Mama-Bineta. Før dette hadde jeg fått veldig ledende spørsmål som for eksempel: «Er du (navnet mitt) fra Fargespill?» Mama-Richard sa «Hei» til meg, mens hun smilte bredt med fast håndtrykk og så meg rett i øynene. Jeg svarte «Hei» tilbake, mens jeg prøvde å gjøre det samme som henne. Fast håndtrykk, blikkontakt og smile bredt. Så spurte Mama-Richard meg: «Hvor kommer du fra?» Jeg ble litt sjokkert over at noen på en slik arena ville vite hvor jeg opprinnelig kommer fra. Jeg ble stille et par sekunder, og svarte så «Kongo». Mama-Richard ble også stille noen sekunder, mens hun fortsatte se på meg. Det ble pinlig, men så kommer Mama-Bineta som vi gikk sammen med, og hun svarte for meg: «Dette er (Navnet mitt) fra NLA». Hun nevnte i tillegg andre ting jeg gjør på fritiden, og hvor jeg jobber. Dette sa hun på en slik velformulert måte at jeg kopierte det, og brukte det som svar gjennom hele dagen.

Når jeg svarte som jeg gjorde handler det om at jeg i min hverdag ofte blir spurt hvor jeg kommer fra. Da handler det som regel alltid om min etniske bakgrunn. Hvis jeg sier noe som vedkommende som spør ikke klarer å forstå, som for eksempel: «Jeg kommer fra Bergen», er ofte responsen: «Men hvor kommer du egentlig fra?» Hvorfor var dette ikke naturlige spørsmål i feltarbeidskonteksten? Har konteksten noe å si, slik at når en beveger seg i de sirklene kvinnene denne studie beveger seg i, er det da andre

ting som blir viktigere? Når folk så meg og de andre kvinnene, som fremsto som de gjorde og var kledd som de var, skjønte de antakelig at vi var der i profesjonelt øyemed. Konteksten avgjorde tydeligvis at etnisitet ble mindre viktig enn profesjon og bedriftspresentasjon.

Mangfoldig fremtid

Mangfold var et tema informantene hadde mange meninger om. De var opptatt av å fremheve at det er dét som er trendy nå, ikke å drive med kjønnsdiskriminering og etnisk diskriminering. Bahati formulerte det slik: «Mangfold er et konkurransefortrinn, og morgendagens vinnere er de som klarer å rekruttere riktig». Dada på sin side fortalte at bedriften hun jobber i skal bli mer internasjonale nå. Derfor må de ansette innvandrere eller folk med internasjonal bakgrunn og erfaring i bedriften. Men akkurat nå har de mer fokus på å få flere kvinner inn. Albetina trodde også på at mangfold har mye for seg. Hun mente at arbeidsgivere ikke skal gi jobb til innvandrere bare fordi det er et samfunnsansvar, men fordi mange har kompetanse som kan hjelpe bedrifter. Hun bistår gjerne arbeidssøkere med flerkulturell bakgrunn, for eksempel når det gjelder uskrevne regler. Albetina pleier også å anbefale andre bedrifter å gi jobb til innvandrere, selv uten relevant erfaring. Da forteller hun gjerne sin personlige historie om hvordan hun har selv har fått mange jobber uten erfaring, og at det alltid har gått bra, selv når hun har følt at hun har tatt for store sko på. Mama-Celestin ordla seg slik: «Vi er velsignet med mangfold, og vi rekrutterer bevisst kvinner og personer med innvandrerbakgrunn. Vi kan ikke se på bedriften vår som en isolert sak. Det lønner seg å gjenspeile samfunnet vi lever i. Altså, mangfold lønner seg i kroner og ører. Det er ingen fornuft i at vi har ikke kommet lengre» Materialet mitt kan tyde på at det er behov for opplæring og bevisstgjøring av arbeidsgivere. Viktigheten av hvorfor og hvordan arbeidsgivere bør satse på mangfold må løftes opp. Bahati som jobber med HR i et bemanningsbyrå sier det slik:

«Selv om mange er positive til mangfold, så vet jeg at det er ca. 2% ikke-etnisk norske i ledende stillinger. Kvinner får jobb i ledelse bare på grunn av kvotering. Uten det, er det helt umulig. Jo lengre borte du kommer fra, jo vanskeligere er det å få jobb. Innvandrere får jobb bare når det er skrikende behov. Om de må velge mellom en norsk og ikke norsk, så er det nesten alltid den norske som bli

valgt. Det hjelper ikke å ha en policy hvis det ikke fungerer i praksis. Det er fantastisk å se DnB vinne likestillingspris. Min bedrift skal begynne med «blinde CVer», det vil si at vi ikke kan se navn, alder eller kjønn på den som søker».

Bahati hadde lest i en BI-undersøkelse at masterstudenter med pakistansk bakgrunn fra BI, har mindre sjans å få jobb enn de norske, selv om de hadde bedre karakterer. Hun fortalte videre at bemanning ikke alltid var det enkleste å jobbe med. Når hun sendte noen til å jobbe som vikar, fikk hun av og til beskjeden «kan du sende en som kan norsk?» «Av og til vet man ikke hva som er best for seg selv» sier Dada, som også snakker om menn som ikke vil ha kvinner i ledelse, eller kvalifiserte personer med innvandrerbakgrunn. Også Mama-Jean hadde jobbet med rekruttering i IT bransjen. Hun mener at dér er mangfold ikke alltid velkomment. I hennes tilfelle var det vanskelig å få ansatt andre kvinner. Disse ansettelsene var noe hun ofte insisterte på, fordi hun mente det ikke bare var nødvendig, men også viktig å vise hvor flinke kvinner kan være. Det samme gjelder personer med innvandrerbakgrunn. Albetina var den av mine informanter som var mest optimistisk med tanke på fremtiden. Hun mente at Norge er mer mangfoldig nå, og de fleste barna i Norge vokser opp med å ha en i klassen som er annerledes. Dette gjelder ikke bare innvandrerbarn, men andre barn for eksempel med ulike syndrom osv. Albetina var positiv på grunn av kulturen i skolen i dag. Det er for eksempel forbudt med mobbing, og elevene får stadig nye utfordringer som skal fremme det å ta vare på hverandre. «Det var ikke sånn i gamle dager. Da var du gjerne den eneste med brun hud, og ofte den eneste som skilte seg ut», fortalte hun. «Også skal vi ikke undervurdere det at folk reise mye mer nå enn før. Folk blir mer og mer siviliserte og moderne».

Mama-La reine fortalte at hun har fått mange historier om rådgivere og studieveiledere som gir dårlige råd. Mange forventer ikke at jenter med minoritetsbakgrunn skal klare noe mer enn helsefag. «Du må ikke bli sykepleier» som hun sa. Hun synes dette er synd, og håper at alle som tenker sånn endrer innstilling. Selv om mye har endret seg er det fremdeles behov for holdningsendringer på mange områder.

Oppsummering

I dette kapitlet har jeg hatt fokus på flerkulturell og norsk identitet. Folk har vandret inn og ut av Norge gjennom historien. Det er snakk om fremmede helt fra 1400 - tallet, men fremmedfiendtligheten begynte på 1900- tallet. Fremdeles er det slik at innvandrere som kommer til Norge forventes å bli så norsk som mulig. Materiale fra denne studien viser hvor viktig det er å passe inn. Vi har også sett hvordan kvinnene, om ikke de underkommuniserer sin flerkulturelle bakgrunn i alle fall understreker sin norske tilhørighet. Vi har også sett at hvem man er og hvordan man framtrer på arbeidsplassen handler om mange ting i tillegg til kulturell bakgrunn, som kjønn, kompetanse og andre ferdigheter og ressurser. Kvinner i denne studien er opptatt av å fremheve kompetanse som viktigere enn etnisitet.

Kapittel 6: KONKLUSJON

Denne avhandlingen har tatt for seg ulike utfordringer som spesielt kvinner med innvandrerbakgrunn møter i Norge, og hvordan det er mulig å overvinne barrierer og møte disse utfordringene. Erfaringene til informantene i denne studien kan bidra med mer kunnskap og ferdigheter i dagens flerkulturelle Norge.

I dagens flerkulturelle samfunn brukes som regel integrering for å betegne metoder og strategier for å innlemme nye borgere. Integrering er idealtypen av relasjoner mellom majoritet og minoritet (Eriksen 2010:274). Slik Eriksen formulerer det, betyr integrasjon deltagelse i samfunnets felles institusjoner, kombinert med opprettholdelse av gruppeidentitet og kulturelt særpreg (Eriksen 2010:274). Integrering innebærer en samfunnsmessig likestilling. Innvandrere skal kunne delta som fullverdige medlemmer gjennom utdanningssystemet, arbeidsmarkeder osv. Man kan diskutere om Norge praktiserer integrering eller assimilering. I Norge skal innvandrere selv kunne velge tilknytning til det norske samfunnet, og hvilken tilpasning de måtte ønske (Eriksen 2001:197). En integrert innvandrer blir ofte sett på som en som kan norsk, går på fjellet, har jobb osv. Dette er kjennetegn som er vanskelige å måle. Innebærer integrering at innvandrere skal like å gå tur i skog og mark, beundre nasjonale ikoner eller heie på norsk fotball? (Eriksen 2001:27). Mitt materiale tyder på at jo mer integrert på denne måten en med innvandrerbakgrunn blir, jo bedre. Kvinnene i denne avhandling er alle preget av sin oppvekst i Norge. Norsk kultur og væremåte er blitt en del av dem. Det kan dermed være ekstra vanskelig for en som har nettopp flyttet til Norge. Det er ikke mye rom for å skille seg ut, og derfor er ikke Norge det beste landet for alle.

I tolv år på rad har Norge toppet FNs Human Development Index (HDI), som rikeste og beste land å bo i. Indeksen måler verdens land på flere indekser. Når det kommer til helse og velstand, utdanningsnivå i befolkningen, barnedødelighet, likhet mellom kjønnene og bruttonasjonalprodukt per innbygger, er Norge best i verden. Det betyr at nordmenn sammenlignet med andre, lever et liv med stor valgmulighet. I tillegg har vi gode muligheter for arbeid og for å leve et sunt liv. Men selv om Norge ofte blir kåret til verdens beste land å bo i, er det nødvendigvis ikke best for alle. Nussbaum

(2011) argumenterer for at vi slår oss til ro med slike rapporter, fordi de tar oppmerksomheten bort fra det landet sliter med (Nussbaum 2011:50). Severine Deneulin og Lila Shahani (2009) viser i sin analyse av levevilkår at det er noen automatisk sammenheng mellom høy BNP per innbygger og godt liv. I Uruguay for eksempel, lever folk lenger enn i Saudi-Arabia, på tross av at Uruguay har en mye lavere BNP per innbygger. Kvinner er høyere utdannet, færre barn dør for tidlig og grunnleggende politiske rettigheter og borgerrettigheter som stemmerett, ytringsfrihet og organisasjonsfrihet respekteres (Deneulin og Shahani 2009:15 -16, 32 -33). Et annet eksempel er Sør-Afrika, som under apartheidtiden scoret høyt på utvikling, men målingene glemte blant annet å spørre om det er noen innenfor nasjonen som er marginalisert, eller opplever noen form for kjønns- eller rasediskriminering (Nussbaum 2011:48-50).

Også det norske samfunnet har mange utfordringer, som blant annet høy selvmordsrate, fedme, dyre boliger osv. Landet er heller ikke fritt for menneskerettighetsbrudd av ulike årsaker, som blant annet kjønnsdiskriminering, lite kontroll over rasediskriminering på jobb og i boligmarked ifølge Tore Lindholm (Lindholm 2001 :88). Vi kan også snakke om et betydelig innslag av fremmedfrykt i det norske samfunnet. Mange utfordringer personer med innvandrerbakgrunn møter er knyttet til fordommer og stereotypier. Til alle tider har det eksistert forestillinger om «de andre» som ikke er som oss. Det kan være de som lever annerledes, tror på andre religioner, snakker andre språk, eller oppfører seg forskjellig fra majoriteten.

Kvinnene i denne studien bryter med bildet av innvandrerkvinner som preger offentligheten, skapt både gjennom mediebildet, i offentlig debatt og i kraft av en problemfokuseret forskningstradisjon. I lys av dette er det kanskje ikke rart at det er en forskjell på hvordan andre ser på dem, og hvordan de ser på seg selv. Identitet er, som vi har sett, ikke bare et resultat av det andre tilskriver en. En «Sense of self», konstitueres i samspillet mellom et «Me» og «I» (Jenkins 1994:203).

Hva skal til for å lykkes?

Sosial kapital, eller nettverk, er viktig for å lykkes i arbeidsmarkedet og arbeidslivet. Mye tyder på at det å ha et nettverk er den viktigste nøkkelen til kvinnenens suksess i arbeidslivet. Nettverk er viktigere enn alt. Eksempelvis har Mama-La reine og Albetina

samme utdanning, mens Albetina har større nettverk og en høyere stilling på et helt annet nivå. Det samme er tilfelle for Kitenge. Dada har høyere utdanning enn henne, men de er på samme stillingsnivå fordi Kitenge har mer nettverk. I kapittel to diskuterte jeg hvordan kvinner møter barrierer i arbeidslivet. Fortsatt er det slik at kvinner stort sett har hovedansvar for hjemmet og barna. Dette gjør at kvinner blir diskriminert av arbeidsgivere fordi det forventes at kvinner ikke vil være like tilgjengelig når de får barn. Det at kvinnene har ansvar for hjemmet, gjør at de ikke skaffer seg det nettverket som er nødvendig.

Språk er det fremgår av denne avhandlingen som en av de viktigste faktorene for at flerkulturelle kvinner skal lykkes i arbeidslivet. Selv om nettverk er viktigst, så er språk nøkkelen til alt. Man kommer ingen vei uten, og informantene selv rangerer språk høyest blant de faktorene de selv fremhever er viktigst for å klare seg. Språk handler ikke bare om det å beherske norsk, men hva som sies og uttrykkes. Språkferdighetene handler ikke bare om kommunikasjon, men også om andre dimensjoner, som det å skaffe seg utdanning. I tillegg blir det enklere å sette seg inn i norske samfunnsforhold og norsk kultur. Språket blir en symbolsk kapital fordi den mestrer å omsette den språklige kompetansen til en annen form for verdi, foruten den rent språklige (Eriksen 2001:227 - 228). Symbolsk kapital er kanskje den viktigste kapital man skal ha.

Kulturell kapital er en annen kapitalform som er avgjørende for å lykkes. Som vi har sett er det å ha kjennskap til norske normer og kultur viktig. Det er lettere å bli venn med folk som er lik deg selv. Normer knyttet til etikette har en nyttig funksjon når det kommer til å bekrefte ens identitet eller medlemskap i en sosial gruppe. I kapittel to så vi hvordan for eksempel kleskode som alle forholder seg til for å passe inn er viktig. Og i de andre kapitlene hvor jeg har vist viktigheten av kulturell kompetanse på norsk gjennom norsk strikk, bunad, skigåing, fjellturer og hytteliv m.m.

Selv om alle informantene hadde høyere utdanning, og alle var enige i at det er viktig, er, som vi har sett, utdanning ikke nødvendigvis det viktigste kriteriet for å lykkes i arbeidsmarkedet. Utdanning er viktig fordi det angir tillit, men det var for eksempel ikke alltid den med høyeste utdanning som hadde den høyeste stillingstittelen. Stort nettverk og høy språklig kompetanse var viktigere.

Sist men ikke minst er personlige ambisjoner også viktige. En kvinne som vil inn i en ledende posisjon må først og fremst ville det, og jobbe ambisiøst og målrettet.

Som nevnt i kapittel to forteller informantene at kvinner må tørre å satse på seg selv: «Jeg vil, jeg har lyst».

Selv om noen av disse faktorene er viktigere enn andre, er samspillet mellom de ulike faktorene sentralt. Man kommer ikke så langt uten utdanning, selv med stort nettverk. For eksempel når Albetina trenger en advokat, så tar hun kontakt med Dada. Ikke fordi de kjenner hverandre, men fordi Dada er kjent for å være dyktig.

Det er store kjønnsforskjeller blant innvandrere knyttet til både utdanning og deltakelse i arbeidslivet. Dada var en av informantene som var mektig imponert over satsingene på jenter, men var samtidig også bekymret over guttene. Som hun sa det: «Jentene er skolevinnerne nå. Vi må derfor hjelpe guttene, slik at de ikke blir samfunnstapere i nærmeste fremtid». Nyere forskning sier at kvinner med innvandringsbakgrunn har noen generelle fellestrekk i nordiske land: De har lavest sysselsetting, lavest inntekt, lavest utdanning og er overrepresenterte som trygdemottakere. Det er likevel en sterk sosial mobilitet blant kvinnelige etterkommere av innvandrere. På noen områder, som utdanning, gjør de det bedre enn mennene. Jentene har alltid vært flinke. Brochmann og Kjeldstadli peker i sin forskning på hvordan jenter blant førstegenerasjons innvandrere, eller barn av innvandrere født i Norge, ofte gjør det bra på skolen, mens gutter oftere dropper ut (Brochmann & Kjeldstadli 2008:16).

I motsetning til det mange tror gjør likevel mange innvandrerkvinner det bra i arbeidslivet og opplever også støtte hjemmefra, slik kvinnene i denne studien er eksempler på. Et forskningsbidrag som også gir et annet bilde av kjønnsrelasjoner og forventninger knyttet til kjønn blant minoritetsbefolkningen, er Mahdi Shahdadfar sin studie av innvandrerkvinner og ledelse på et norsk sykehus. Han beskriver hvordan ingen av de mannlige informantene med minoritetsbakgrunn, ga uttrykk for at de var fornøyde med at kvinner fra deres hjemland skulle være usynlige og passive. Disse mennene forventet heller at deres kvinner skulle bli mer aktive, og vise seg mer frem i det norske samfunnet. Menn med innvandrerbakgrunn ønsker å støtte og se sine kvinner likestilt, i motsetning til det for eksempel Wikan (1995) hevder. Innvandrerforeldre støtter også sine barn, og spesielt sine døtre, i å være fremtredende som andre samfunnsmedlemmer (Shahdadfar 2010:68). I Shahdadfars studie kom det også frem en fin historie om dyktige kvinner med innvandrerbakgrunn. To norske ledere nevnte noen

dyktige kvinner med minoritetsbakgrunn ved sykehuset, som hadde klart å komme seg fra bunnen og oppover, uten noe særlig støtte. Lederne var overrasket over motivasjonen som disse kvinnene viste. «Det forventer man ikke av minoritetskvinner», sa en av lederne. «Hvis en er flink nok, kan man uansett klare seg til tross for alle utfordringer og ingenting kan stoppe dem, verken tradisjoner eller bakgrunn», sa den andre lederen (Shahdadfar 2010:69).

Avslutning

Jeg vil gjerne avrunde med noen avsluttende ord fra mine informanter. Dada sa det slik: «Uansett hva, ikke vær problemfokuset, se etter mulighetene! Glem at du er en kvinne, at du er svart osv. Du må aldri skyld på andre. Uansett hva du velger å gjøre, jobb med noe som betyr noe for deg, det er der suksessen ligger». Mama-La reine kom med denne oppfordringen: «Glem status, hva er det du trives med? Livet er en evig skole, du skal lære av alt!»

Informantene har klart å oppnå solide og vel respekterte sosiale posisjoner, og lever veltilpassede liv i samspill med majoritetssamfunnet. De er gode eksempel på vellykket integrering, og er på mange måter nærmest blitt en del av majoritetssamfunnet. Flerkulturelle kvinner som klarer å overvinne kjønnsbarrierer og andre barrierer, klarer det gjennom å tilegne seg sosial, symbolsk og kulturell kapital. Alle disse kapitalformene er viktige, og bidrar til å gjensidig styrke hverandre. Mangler man en av kapitalformene minsker sjansen å lykkes. Ikke minst minner betydningen av andre mennesker meg, gjennom blant annet nettverk, om ubuntu-filosofien. Begrepet «Ubuntu» kommer fra bantu-språket, og betyr at en bare er et menneske gjennom forholdet til andre (Deneulin og Shabani 2009).

Når flerkulturelle kvinner oppnår ledende posisjoner handler om integrering, ja, og ja, det handler om språk og kultur, men ikke bare det. Kompetanse, nettverk, tilegning og mobilisering av ulike kapitalformer er viktig. Og dersom de klarer å mobilisere sosial og kulturell kapital virker det som om klasse blir viktigere enn etnisitet.

I denne avhandlingen har jeg hatt kvinner som fokus. Jeg håper at fremtidig forskning i mindre grad blir ensidig problemfokuset, og at også flerkulturelle menn kunne utsettes for et mer nyansert forskerblikk. Å studere flerkulturelle menns vei inn i arbeidslivet kunne vært interessant av flere grunner: Kjønnsdiskriminering av kvinner får i dag mer oppmerksomhet enn etnisk diskriminering av kvinner og menn (Annfelt & Gullikstad 2013:316). I tillegg viser forskning at flerkulturelle jenter klarer seg bedre enn gutter (Brochmann 2008). Vi trenger mer kunnskap om hvorfor det er slik. Vi trenger også nye bilder som kan korrigere dominerende fremstillinger av mannlige innvandrere som kriminelle og overgripere (Gullestad 2002:31). Innvandrerkvinner blir mindre diskriminert enn innvandrere menn (Midtbøen & Rogstad 2012:83)

Referanser

- Abu-Lughod, L. (2002). *Do muslim women really need saving? Anthropological reflections on cultural relativism and its others*. *American anthropologist*, Vol 104. No.3(sept., 2002), pp. 783-790.
- Adichie, N. C. (2012). *We should all be feminists*. TED Talks, www.ted.com. December 2012.
- Ardener, E. (1975). *Belief and the problem of women*, in Shirley Ardener (ed.). *Perceiving women*. J.M. Dent sons Ltd., London (s.1-17).
- Annfelt, T. & Gullikstad, B. (2013). *Kjønnslikestilling i inkluderingens tjeneste?* *Tidsskrift for kjønnsforskning* nr. 3 - 4, 2013 årg. 37, s.309 - 328. Universitetsforlaget.
- Bergen Næringsråd (2017). *Nominer kandidat til sunnivaprisen*. Tilgjengelig på: <https://www.bergen-chamber.no/nyheter/siste-nytt/nominer-kandidater-til-sunnivaprisen/> (lest 08.08.2017).
- Bourdieu, P. (1994). Structures, Habitus, Power: Basis for a theory of symbolic power. *Culture, power, history, A reader in contemporary social theory*, In Dirks, B. N., Eley, G., Ortner B. S., (reds). Princeton: University Press, s. 155 -199.
- Bourdieu, P. (1996). *Symbolisk makt*. Artikler i utvalg. Pierre Bourdieu, editions du seuil, 1994. Oversatt av Annick Prieur. Oslo: Pax Forlag.
- Brochmann, G. & Kjeldstadli, K. (2008). *A history of immigration. The case of Norway 900 - 2000*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bø, P.B. (2001). *Norsk innvandrings - og asylpolitikk*. I Eriksen, T.H. (red.), (2001). *Flerkulturell Forståelse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Christensen, O. (2001). *Diskriminering og rasisme*. S. 98-118. I Eriksen, T.H. (red.), (2001). *Flerkulturell Forståelse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Cook, A. & Glass, C. (2013). *Glass Cliff and organisational saviors: Barriers to Minority Leadership in Work Organizations?* Source: *Social Problems*, Vol. 60, No. 2, pp. 168-187. Published by: University of California Press on behalf of the Society for the Study of Social Problems.
- Coleman, S. J. (1988). *Social Capital in the Creation of Human Capital*. *The American Journal of Sociology*, Vol. 94, Supplement: Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure (1988), pp. S95-S120

- Cross, C. & Linehan, M. (2006). *Barriers to advancing female careers in the high-tech sector: Empirical evidence from Ireland*. Women in Management Review, Vol. 21 Iss 1 pp. 28 - 39. Emerald group publishing limited.
- Deneulin, S. & Shahani, L. (2009). *An introduction to the human development capability approach - freedom and agency*. First published by Earthscan in the UK and USA in 2009
- Douglas, M. (1997). *Styggedommene i tredje Mosebok*. Kapittel 3 i Douglas, M. Rent og urent. En analyse av forestilling imkring urenhet og tabo. Oslo: Pax forlag, s. 56-70.
- Drange, I. (2007). *Arbeidsmarked for høyt utdannende minoriteskvinner*. En kvantitativ studie av arbeidstilknytning og inntekt blant ikke vestlige minoritetskvinner med høyere utdanning fra Norge. Masteroppgave i sosiologi. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi. universitet i Oslo.
- Dubisch, J. (1986). *Culture enters through the kitchen: women, food, and social boundaries in rural Greece*. Edited by Dubisch, J. (1986). Gender and power in rural Greece. Princeton university press. Princeton, New Jersey.
- Eidheim, H. (1969). When ethnic identity is a social stigma, i ethnic groups and boundaries, Bart, F. (red.). Oslo: Universitetsforlaget. s. 39-57.
- Eriksen, H.T. & Sajjad, A. T. (2011). *Kulturforskjeller i praksis*. Perspektiver på det flerkulturelle Norge. 5. Utgaver. Oslo Gyldendal akademisk.
- Eriksen, H.T. (2010). *Små steder - store spørsmål. Innføring i sosialantropologi*. 3 utgave. Oslo: Universitetsforlaget.
- Eriksen, H. T. & Gad, T., & Martinsen, Ø. & Thompson, G., (red.), (2003). *Selvledelse. Menneskelig kapital i det nye arbeidslivet*. Oslo Gyldendal akademisk.
- Eriksen, T. H. (2001). *Flerkulturell forståelse* (red) Oslo: 2. utgave Universitetsforlaget 2001. 6. Opplag 2011.
- Goffman, E. (1992). *Vårt rollespill til daglig*. En studie i hverdagslivets dramatik, 11 - 22. Oslo: Pax.
- Granovetter, S. M. (1973). *The Strength of Weak Ties*. The American Journal of Sociology, Vol. 78, No. 6. (May, 1973), S. 1360-1380. Publisert av: University of Chicago Press.
- Grennes, T. (2012). Jakt etter en norsk ledermodell. Magma 0412 fagartikkel.
- Tilgjengelig:

https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/93520/Grenness_Magma_0412.pdf?sequence=1 (Lest 01.05.2018)

- Gullestad, M. (2002). *Det norske sett med nye øyne*. Kritisk analyse av norsk innvandringsdebatt. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gullestad, M. (2002). *Invisible Fences: Egalitarianism, Nationalism and Racism*. The Journal of the Royal Anthropological Institute. Vol. 8, No. 1 (Mar., 2002), pp. 45-63.
- Gullestad, M. (2007). *Misjonsbilder - bidrag til norsk selvforståelse*. Om bruk av foto og film i tverrkulturell kommunikasjon. Oslo Universitetsforlaget.
- Halsaa, B., Thun, C. og Nyhagen P.L. (2008). *Women's movements: constructions of sisterhood, dispute and resonance: the case of Norway*. Oslo: Centre for Gender Research, University of Oslo; Loughborough: Department of Social Sciences and Centre for Research in Social Policy, Loughborough University institutional repository, 407 pp.
- Helseth, H. (2015). *Nancy Fraser og norsk flerkulturell feminist debatt*. Agora nummer 2-3, volum 32.
- Hoel, M. (1983). *Den kvinnelige arbeiderklassen. Kvinners levekår og livsløp*. Universitetsforlaget, Oslo, Bergen, Stavanger, Tromsø.
- Horverak, G. J. (2012). *Sense or sensibility in hiring processes*. Dissertation for degree of philosophiae doctor (PhD) University of Bergen.
- Jenkins, R. (1994). *Rethinking ethnicity: Identity, categorization and power*. Ethnic and racial studies 17(2):197 - 223
- Kapital (2017). *Norges 100 mektigste kvinner*. Tilgjengelig: <https://kapital.no/kapital-index/mektigste-kvinner>
- Lindholm, T. (2001). *Kultur, verdier og menneskerettigheter*. I Eriksen, T.H. (red.), (2001). *Flerkulturell Forståelse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Loona, S. (2001). *Tospråklighet*. I Eriksen, T.H. (red.), (2001). *Flerkulturell Forståelse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Madden, R. (2010). *Being Ethnographic. A guide to the theory and practice of ethnography*. London: SAGE publications Ltd.
- Maximova- Mentzoni, T. & Egeland, C. & Askvik, T. & Drange, I. Støren, A. L.
- Røsdal, T. & Vabø, A. (2016). *Å være utlending er ingen fordel*. karriereløp og barrierer

- for innvandrere i norsk akademika. Arbeidsforrenningsinstitute rapport serie (AFI rapport 2016:03). Høgskolen i Oslo og Akershus.
- Midtbøen, H. A. & Rogstad, J. R. (2012). *Diskrimineringsens omfang og årsaker. Etnisk minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. Institutt for samfunnsforskning. Oslo: Institute for social research (ISF).
- Nussbaum, C. M. (2000). *Women and human development. The capability approach*. Cambridge university press, New York.
- Nussbaum, C. M. (2011). *Creating capabilities - the human development approach*. The belknap press of Harvard University press.
- Orupabo, J. Steen J. R. & Storvik E. A. (2009). *Midtveisevaluering av forsøk med moderat kvotering av personer med ikke-vestlig bakgrunn*. Oslo Institutt for samfunnsforskning
- PWC Norge (2016). *Første kvinnelig leder for pwc consulting*. Tilgjengelig: <https://www.pwc.no/no/kontorer/bergen/innsikt-aa-vare-kvinnelig-leder-i-pwc-og-aa-vinne-gjeve-priser-for-lederskapet.html> (Lest 02.04.2018)
- Reskin F. B. (2000). *The Proximate Causes of Employment Discrimination*. *American Sociological Association*. Contemporary Sociology, Vol. 29, No. 2 (Mar., 2000), pp. 319-328.
- Rogstad, R. & Midtbøen H. A. (2009). *Fra symptom til årsak*. Metodiske utfordringer og forskningsetiske dilemmaer ved bruk av tester i studiet av diskriminering.
- Spivak, C. G (1988). *Can the subaltern speak?* Edited by Nelson, C. & Grossberg, I. (eds.). *Marxism and the interpretation of culture*, Macmillan Education: Basingstoke, 1988, s. 271 - 313.
- Støren, A. L. (2007). *Hva fremmer og hva hemmer inntektsulikhet mellom innvandrere og majoritet med høyere utdanning?* Norsk tidsskrift for migrasjonsforskning. Sider 76 - 98.
- Sørheim, A. T (2001) *Innvandrere i Norge*. S. 188 - 212, i Eriksen, H. T (Red). (2001). *Flerkulturelle forståelse*. Oslo: Universitetsforlaget, 2 utgave, 6 opplag 2011.
- Tolo, A. & Ytrehus, A. L. (red.), (2011). *Interkulturell forståelse i bistand*. Trondheim: Tapir akademisk forlag.
- Wikan, U. (1995). *Mot en ny norsk underklasse. Innvandrere, kultur og integrasjon*. Oslo: Gyldendal norsk forlag.

Wilken, L. (2008). *Pierre Bourdieu*. Tapir akademisk forlag, Trondheim. Oversett av Velbjørn F. Andreassen. Autorisert oversett fra danske utgaven, Pierre Bourdieu, av Wilken, Lisanne, utgitt av Roskilde universitetsforlag 2006.

Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling: Women in management*. Geneva International Labour Office.