

MISJONSHØGSKOLEN I STAVANGER

INTERKULTURELL KOMPETANSE INNENFOR NÆRINGSLIVET I
STAVANGER



MASTERA VHANDLING I GLOBALE STUDIER
30-MATH

Interkulturell kommunikasjon og kompetanse

av

ANN – CHRISTIN ESKELAND

STAVANGER 2014

FORORD

Å fullføre masterstudium har vært en langt større og krevende prosess enn det jeg hadde forestilt meg i utgangspunktet. Men ved å stå på og fullføre studiene, så håper jeg at jeg kan være et forbilde for barna. Man skal aldri gi opp og man skal følge den indre stemmen. Jeg har med dette oppnådd en av drømmene mine. Jeg har fullført et masterstudium innenfor et faglig område jeg brenner for; globalisering og interkulturell kommunikasjon.

På tross av at det har vært et krevende å gjennomføre avhandlingen, vil jeg naturligvis også fremheve at dette studiet gitt meg tilsvarende (om ikke mer) tilbake.

For fem år siden begav jeg meg ut på en spennende reise som ikke bare har utviklet meg rent faglig, men også ført til en personlig utvikling. Studiet har lært meg å se bort fra verden som et enten-eller objekt, men i stedet se den globale verden som et både-og fenomen. Slik er det med mennesker også. Vi har alle både en synlig og en skjult fargepalett i oss. Hvilke farger vi velger å vise til verden avgjør hvordan vi blir mottatt og videre vår plassering i verden.

Nå er denne reisen over for min del. Med meg på veien har jeg gode støttespillere. Først og fremst vil jeg takke mine fire informanter som tillot meg å ta del i deres livsverden. Jeg ønsker spesielt å takke mine kjære barn (Ole - Andreas, Christian - Emil, Aleksander - Mikal og Trym - Olai) for deres tålmodighet og oppofringer de har gitt for at jeg skulle fullføre studiene. Jeg retter en stor takk til min gode familie og eksmann Arve Idar Thorkildsen for deres støtte og avlastning, og mine kjære medstudenter ved det runde bordet i kantinen. Jeg vil også takke studieveilederne Maria Tendenes (for alle sparkene hun gav meg bak, når jeg var på nippet til å gi opp) og Karina Sanni (som støttet meg med varme klemmer og gode ord når jeg sto i den mest frustrerende fasen) og Anne Lise Tveida for korrekturlesing av avhandlingen.

Til sist, men ikke minst, vil jeg takke min veileder, Bård Mæland, for god veiledning og tålmodighet. Du har gitt meg konstruktiv tilbakemelding og gode råd på veien. Takker deg for det.

Ann-Christin Eskeland. Stavanger 2014.

INNHALDSFORTEGNELSE

| | |
|---|----|
| Forord | I |
| Kapittel 1 | |
| INNLEDNING | 6 |
| 1.1. Bakgrunn og formål | 6 |
| 1.2. Forskningsspørsmål | 7 |
| 1.3. Utdypning av forskningsspørsmål | 7 |
| 1.4. Kontekstuell presentasjon | 8 |
| 1.4.1. NAV | 8 |
| 1.4.2. Greater Stavanger | 9 |
| 1.4.3. NHO, Næringslivets Hovedorganisasjon | 12 |
| 1.4.4. Vestlandsbanken | 14 |
| Kapittel 2 | |
| METODE | 15 |
| 2.1. Kvalitativ metode | 15 |
| 2.1.1. Hermeneutisk tilnærming i kvalitativ forskning | 16 |
| 2.1.2. Forståelsesformen i det kvalitative forskningsintervju | 17 |
| 2.1.3. Intervjusituasjonen | 17 |
| 2.1.4. Intervjuguide | 18 |
| 2.1.5. Utvalg av informanter | 19 |
| 2.1.6. Anonymitet | 19 |
| 2.2. Uformelle samtaler, forarbeid og tilgang til feltet | 19 |
| 2.3. Etske refleksjoner og egen forskerrolle | 20 |
| Kapittel 3 | |
| TEORETISKE PERSPEKTIVER | 23 |
| 3.1. Grunnleggende kategorier | 23 |
| 3.2. Hermeneutisk tilnærming | 24 |
| 3.3. Hermeneutikk – å fortolke og skape mening | 24 |

| | |
|--|----|
| 3.4. Subjektiv globalisering | 25 |
| 3.5. Kulturbegrepet sett i lys av kategoriene globalisering, interkulturell kommunikasjon og kompetanse | 27 |
| 3.6. Interkulturell kommunikasjon | 27 |
| 3.7. Interkulturell kompetanse | 28 |
| 3.8. Forestillinger om "Den andre" | 30 |
| 3.9. Analyseredskaper for den subjektive globaliseringen, interkulturelle kommunikasjonen og interkulturell kompetanse | 31 |
| 3.10. Bruken av teoretiske ressurser i avhandlingen | 32 |

Kapittel 4

| | |
|---|----|
| PRESENTASJON OG ANALYSE AV DATA | 32 |
| 4.1. Presentasjon av informanter | 33 |
| 4.2 Globalisering: informantens subjektive plassering i den globale verden | 33 |
| 4.2.1 Informant A | 34 |
| 4.2.2 Informant B | 36 |
| 4.2.3 Informant C | 37 |
| 4.2.4 Informant D | 38 |
| 4.2.5 Oppsummering av funn | 39 |
| 4.3 Interkulturell kommunikasjon og kompetanse: Holdninger, erfaringer og kunnskap/bevissthet rundt kulturforskjeller i forbindelse med rekruttering og ansettelse av søkere med internasjonal bakgrunn | 40 |
| 4.3.1 Informant A | 41 |
| 4.3.2 Informant B | 45 |
| 4.3.3 Informant C | 50 |
| 4.3.4 Informant D | 53 |
| 4.3.5 Oppsummering av funn | 57 |

Kapittel 5

| | |
|---|----|
| RESULTATER SETT I LYS AV UTVALGTE TEORETISKE PERSPEKTIVER | 59 |
| 5.1. Globalisering | 60 |
| 5.2. Interkulturell kommunikasjon og kompetanse | 61 |
| 5.2.1. Kommunikativ komponent (atferd) | 61 |
| 5.2.2. Kognitiv komponent (kunnskap) | 62 |
| 5.2.3. Affektiv komponent (holdninger) | 63 |
| 5.3. Avsluttende refleksjon | 64 |

Kapittel 1

INNLEDNING

Globaliseringen påvirker mange aspekter ved vår hverdagslige verden i dag. Nasjoner er ikke lengre isolert og begrenset, men opererer som en del av en global verden der mulighetene for egenutvikling både for individ og stat nærmest er ubegrenset. I det norske næringslivet viser globaliseringen seg blant annet gjennom et større mangfold av ulike nasjonaliteter og kulturer. En tydeliggjøring av den interkulturelle kompetansen innenfor næringslivet kan være med til å bidra til at ulikhetene som oppleves ikke blir utfordringer, men en berikelse.

1.1 Bakgrunn og formål

Det har skjedd en radikal endring av næringslivet i Stavanger. Fra å være en by med stagnasjon og nedgangstider på slutten av seksti tallet har Stavanger blitt et av de sentrale knutepunktene for olje og gass industrien i verden. Med den posisjonen har byen blitt et av de betydeligste økonomiske tyngdepunktene i Norge der 1/3 av leverandørindustriens omsetning til oljeindustrien tilfaller Rogaland.

Hypotesen min er at gjennom denne utviklingen i næringslivet, så har dette resultert i et enormt antall av kulturelle møter mellom mennesker. Jeg er interessert i å undersøke om den enorme rekrutteringen, som foregår internasjonalt, har endret næringslivet i Stavangerregionen. Har de interkulturelle møtene, som har oppstått gjennom global industri, ført til en eller annen form for endring hos menneskene som erfarer dette? Jeg ønsker å se på om de interkulturelle møtene har ført til en interkulturell kompetanse hos mennesker som arbeider med rekruttering/ansettelser og hvordan denne eventuelt blir brukt i refleksjonen rundt ansettelser i bedriften.

Formålet med prosjektet er å forsøke å forstå fenomenene som har oppstått gjennom globaliseringen. Gjennom en fortolkning av disse, håper jeg å finne ut av hvordan globaliseringen har påvirket arbeidslivet innenfor noen utvalgte fagdisipliner i Stavangerregionen. Ved å analysere informantenes erfaringer av de interkulturelle møtene ønsker jeg å oppnå en bedre forståelse av hvordan menneskene innenfor næringslivet tenker rundt internasjonale arbeidstakere som blir rekruttert til Norge. Hvilke erfaringer har

rekruttereren tatt med seg, og hvordan brukes de i arbeidet?

Prosjektet vil være utformet som en fortolkning av et begrenset utvalg av innhentede data og omhandler kategoriene globalisering, interkulturell kommunikasjon og interkulturell kompetanse. Med dette håper jeg å øke en gjensidig forståelse, både hos de norske arbeidstakerne og de internasjonale arbeidstakerne, for ulike kulturelle utfordringer/impulser og hvordan disse kan brukes positivt innenfor internasjonale selskaper.

1.2 Forskningsspørsmål

Hvordan har globaliseringen påvirket næringslivet i Stavangerregionen, og hvordan har dette bidratt til å utvikle den interkulturelle kompetansen hos personer som leder rekrutteringsarbeidet?

1.3 Utdypning av forskningsspørsmål

Jeg ønsker med forskningsspørsmålet å undersøke hvordan den som rekrutterer ser seg selv i den globale verden gjennom globaliseringsfenomener, hvordan han/hun opplever interkulturelle møter gjennom sin arbeidsplass, og om dette har utviklet en interkulturell kompetanse hos informanten.

Globaliseringen har påvirket næringslivet i Stavanger og dermed ført til interkulturelle møter mellom mennesker. For å se på den interkulturelle kompetansen til informanten, mener jeg det er nødvendig å først finne ut hvor rekruttereren ser seg selv i den globale verden. Hensikten med dette er at informanten selv må vite hvor han/hun er før den interkulturelle kompetansen kan belyses.

Jeg ønsker også å avdekke er hva slags kvaliteter næringslivet er ute etter hos arbeidstakerne. Er det ren faglig kompetanse, eller søker de også etter mennesker som innehar sosial kompetanse som passer i det miljøet vedkommende skal arbeide i? Med dette mener jeg; Ser de etter personlighetstrekk hos dem de ansetter, eventuelt hvordan gjør de det? Årsaken til dette henger sammen med det kulturelle. Aldri før har så mange forskjellige nasjonaliteter krysset hverandres veier. Jeg vil se om informantene er bevisst på kulturelle forskjeller utover den faglige kompetansen til de interkulturelle arbeidssøkerne og hvordan informanten håndterer dette. De eventuelle utfordringene som de kulturelle møtene mellom

mennesker gir, kan etter min mening, også gi en erfaring og læring som kan nyttes videre for begge parter forutsatt at han/hun er bevisst på å tilegne seg kunnskap på bakgrunn av denne erfaringen. Disse erfaringsberettelsene kan være med å avdekke den interkulturelle kompetansen hos rekruttereren.

1.4 Kontekstuell presentasjon

Rekruttering innenfor næringslivet i Stavanger er kontekstuell i avhandlingen. Det innebærer at disse elementene i forskningsspørsmålet er det feltet som kategoriene; globalisering, interkulturell kommunikasjon og kompetanse, vil bli undersøkt i forhold til. Jeg vil ikke se informantens verden utenfor feltet, men holde fokuset innenfor deres ståsted i rekrutteringskonteksten og feltet næringslivet i Stavangerområdet.

I denne delen skal jeg presentere rapporter innenfor næringslivet som baserer seg på arbeidsmarkedet i dag og fremtidige behov. Hensikten med dette er å bygge opp under påstanden om et økende behov for kvalifisert arbeidskraft i Stavanger-regionen som en konsekvens av globaliseringen, og at det derfor rekrutteres internasjonal arbeidskraft med høykompetanse. Jeg mener også det er hensiktsmessig å belyse hvordan situasjonen er i arbeidsmarkedet i dag, fordi det kan gi en forklaring på informantens egne tanker og holdninger til internasjonal arbeidskraft.

1.4.1 NAV

Nyere studier har vist at man kan se en endring innenfor næringslivet i Stavanger-regionen. Når man tidligere registrerte at folk flyttet fra distriktene fordi det ikke var relevante arbeidsplasser for deres kompetanse, vises det i dag en begrenset tilgang på arbeidskraft med kompetanse. NAVs bedriftsundersøkelse fra 2010 viste behovet for - og tilgangen på - kompetanse ikke hadde en likevekt.¹

NAV's ferske bedriftsrapport (2014) viser derimot at antall ledige stillinger i Norge har hatt en nedgang de siste to årene.

¹ NAV. Navs bedriftsundersøkelse 2010. Tilgjengelig på https://www.nav.no/Forsiden/_attachment/238661?true&ts=1286dcae0e0. Besøkt 5 juni kl 12.34.

Dette kan tyde på at etterspørselen etter arbeidskraft har avtatt, og det kan være en årsak til at mangelen er lavere enn i fjor. Men det kan også være at økt tilbud av arbeidskraft eller bedre match mellom tilbud og etterspørsel av arbeidskraft gir en lavere mangel i år enn i fjor.²

Målt i antall personer, er mangelen på arbeidskraft høyest i Rogaland i år, med 4 050 personer. Målt ved stramhetsindikatoren er mangelen også høyest i Rogaland, fulgt av Finnmark og Hordaland.³

Mangelen er særlig høy på Vestlandet, en region med mye oljerelatert industri. Det er mangel på ulike typer ingeniører og sivilingeniører. Bedriftene mangler også ulike montører, automatikere og sveisere.⁴

Rapporten beskriver at det har vært noe nedgang i rekrutteringsproblemene som tidligere ble rapportert. 76% av bedriftene som svarte på undersøkelsen fortalte at årsaken til rekrutteringsproblemene skyltes manglende søkere på stillingen. Rapporten stadfester at det verken viser forbedring eller forverring i bedriftenes tilgang til kvalifisert arbeidskraft.

Rogaland ligger på topp når det gjelder å ansette noen som ikke er fullt kvalifiserte for stillingen. Regionen har også en høy andel som viser at rekrutteringen ikke har vært vellykket.

1.4.2 Greater Stavanger

Greater Stavanger har utviklet en felles næringsplan for Stavanger regionen. Denne har som formål å fremlegge en strategi for årene 2013 og frem til 2025.⁵ Rapporten gir et meget godt bilde på statusen innenfor næringslivet i Stavanger.

Jeg vil forholde meg til den informasjonen som er relevant til forskningsspørsmålet og kategoriene.

² NAV. Arbeid og velferd. Tilgjengelig på https://www.google.no/search?client=safari&rls=en&q=navs+bedriftsunders%C3%B8kelse+2014&ie=UTF-8&oe=UTF-8&gfe_rd=cr&ei=bE2QU6DZK8KcwwPi6oHgAQ.

Besøkt 5 juni 2014. Kl. 13.00.

³ NAV. Arbeid og velferd.

⁴ NAV. Arbeid og velferd.

⁵ Strategisk næringsplan 2013-2025. Tilgjengelig på <http://greaterstavanger.com/Greater-Stavanger/Publikasjoner>.

Besøkt 4 juni 2014 kl.18.40

Strategisk næringsplan er en plan for hele regionen. Den danner grunnlaget for konkrete satsinger og samarbeidsprosjekt i årene framover for Greater Stavanger og partnerkommunene. I tillegg gir planen klare signaler overfor bedrifter, næringslivsorganisasjoner samt forsknings- og utdanningsmiljøer om hvilke næringspolitiske retningslinjer som det interkommunale samarbeidet legger til grunn for utviklingen av Stavanger-regionen ⁶

Et annet stikkord er bygging av internasjonal erfaring og nettverk. De mest omstillingsdyktige bedriftene med størst vekstpotensial, er ofte de som er i inngrep med internasjonale samarbeids- partnere og konkurrerer på et internasjonalt marked. Gjennom globale forbindelser bygges forståelse for hvordan det tenkes i Europa og andre verdensdeler. Det er grunn til å tro at betydningen av internasjonal orientering heller vil forsterkes enn svekkes ⁷

Fram mot 2025 må regionen arbeide mot større mangfoldighet i næringsstrukturen, der sårbarheten for endringer i petroleumsnæringene reduseres. ⁸

I følge rapporten vil regionen konfronteres med blant annet disse globale og nasjonale kreftene:

Et historisk stramt arbeidsmarked, der rekrutteringsutfordringene og kampen om kompetansen, ikke minst mellom privat og offentlig sektor og mellom regioner, tilspisser seg. ⁹

En fortsatt sterk økning i arbeidsinnvandringen til Norge, med utfordringer mht. språkforskjeller, kulturforskjeller og integrering. Innvandring vil også gi oss et økt kulturelt mangfold. ¹⁰

Rapporten viser at en av regionens styrker er den internasjonale tilknytningen. Det vil si at næringslivet i Stavangerregionen er internasjonalt orientert gjennom utenlandsk eierskap og en stadig økende eksport av olje, gass og teknologi. En svakhet som nevnes er mangel på kvalifisert arbeidskraft innenfor en rekke yrkeskategorier. Dette ses på som en utfordring også

⁶ Greater Stavanger. Strategisk næringsplan 2013-2025

⁷ Greater Stavanger. Strategisk næringsplan 2013-2025.

⁸ Greater Stavanger. Strategisk næringsplan 2013-2025.

⁹ Greater Stavanger Strategisk næringsplan 2013-2025

¹⁰ Greater Stavanger Strategisk næringsplan 2013-2025

i fremtiden. Videre i rapporten står det samme under avsnittet ”Trusler og flaskehalsar”

Knapphet på arbeidskraft. Rekrutteringsutfordringen er flaskehals nummer én, både allment og innen strategisk viktige kompetanseområder. Dette kan på sikt føre til begrensninger i aktiviteten i regionen.¹¹

Bakgrunnen for at rapporten spår dystre tider i arbeidsmarkedet er at det forventes et høyere aktivitetsnivå innenfor næringen. Dette vil føre til stor etterspørsel etter kvalifisert arbeidskraft. Og, som jeg var inne på tidligere, er det allerede knapt om arbeidsressurser i regionen. Rapporten spår videre at det vil medføre at kampen om kompetanse mellom bedrifter og bransjer vil fortsette, og at dette videre vil føre til svekkelse av næringslivets muligheter. Disse ringvirkningene vil eksempelvis gå ut over utdanningsinstitusjoner, som må legge ned yrkesfag, fordi lærerne finner bedre betalt arbeid innenfor næringslivet. Dette viser at man kan komme inn i en ond sirkel som er vanskelig å komme ut av. Den ene utfordringen påvirker en annen utfordring - om ikke noe blir gjort. Rapporten viser videre at

Stavanger-regionen har hatt en betydelig tilflytting fra andre land de senere år. Innvanderne må sikres god integrasjon, og deres kompetanse må tas i bruk. Internasjonal rekruttering vil fortsatt være viktig, men forutsetter tilgang på relevant kompetanse fra det internasjonale markedet.¹²

For å løse dette foreslår rapporten at samarbeid mellom arbeidsliv og skole må forsterkes.

Regionen har gode tradisjoner for samarbeid mellom skole og arbeidsliv, bl.a. når det gjelder lærlingeplasser. Dette samarbeidet må forsterkes og utvikles, bl.a. som et virkemiddel for å motivere ungdom til å velge framtidsrettete utdanninger og bygge opp under den innovasjons- og gründerkompetansen som regionen er kjent for.¹³

Framtidens arbeidsliv vil være preget av høye krav til kompetanse. Systematisk

¹¹ Greater Stavanger. Strategisk næringsplan 2013-2025

¹² Greater Stavanger. Strategisk næringsplan 2013-2025

¹³ Greater Stavanger. Strategisk næringsplan 2013-2025

kompetanse- bygging og sterk satsing på høyere utdanning er helt avgjørende for videre utvikling av samfunns- og næringsliv i Stavanger-regionen. Universitetet i Stavanger spiller en avgjørende rolle i denne sammenhengen, og det er særlig viktig å styrke koblingene mellom universitetet og næringslivet.¹⁴

Rapporten stadfester at Stavangerregionen er en av de mest internasjonale regionene i Norge. Mye av dette er takket være olje og gassindustrien. Videre sier rapporten at en større andel av regionens befolkning er flerkulturelle, eller norske som har internasjonale forbindelser. For å holde et stabilt marked i regionen foreslår rapporten følgende:

Det er viktig at det opprettholdes et sterkt internasjonalt engasjement og bygges allianser med regioner og land som gir regionen teknologiske og markedsmessige fordeler i et lengre perspektiv. Dette gjelder allerede etablerte hovedsamarbeidsregioner og nye potensielle markeder. *Det er også viktig å knytte bånd til regioner og land som regionen har stor arbeidsinnvandring fra. (min utheving)*¹⁵

Dette innebærer, etter min mening, at for å lykkes med dette er den interkulturelle kompetansen i det norske næringslivet høyst nødvendig. Selv om rapporten ikke har spesifikke punkt rundt dette, leser jeg at de er løsningsorienterte i forbindelse med utfordringene de varsler om i forbindelse med internasjonal arbeidskraft.

1.4.3 NHO, Næringslivets Hovedorganisasjon

Rogaland er sterkt integrert i den globale økonomien gjennom råvareproduksjon, energiressurser og teknologi- og tjenesteutvikling basert på høyt utdannet arbeidskraft.¹⁶
Halvard Ween. Regiondirektør NHO Rogaland

En rapport fra NHO (2014) viser at det er nedgang i etterspørsel etter arbeidskraft og at mange blir sagt opp. Rapporten viser til at det er størst nedgang innenfor bygg og anlegg, men

¹⁴ Greater Stavanger. Strategisk næringsplan 2013-2025

¹⁵ Greater Stavanger. Strategisk næringsplan 2013-2025

¹⁶ NHO Rogaland. Næringslivet i Rogaland. Tilgjengelig på <https://www.nho.no/Om-NHO/Regionforeninger/NHO-Rogaland/Naringslivet-i-Rogaland/> besøkt 04 juni 2014 kl. 20.36.

også ingeniørdisipliner.¹⁷ Dette står i motsetning til Greater Stavanger sin rapport der de advarer mot en enda større mangel på arbeidskraft.

Vi merker oss at det generelle bildet med færre utlyste stillinger nå også gjelder oljesektoren og ingeniøryrket. Det harmonerer med utviklingen i realøkonomien generelt og er et trekk vi tror vil virke dempende på lønnsveksten samlet og lokalt. Vi tror at denne moderasjonen vil gjelde for både arbeidere og funksjonærgruppene der også ingeniørene inngår. Torill Lødemel, avdelingsdirektør arbeidsmarked, NHO.¹⁸

Resultatet av denne undersøkelsen står i motsetning til rapporten fra Greater Stavanger og det er særlig avslutningen på den som er interessant for meg. Her påpeker Lødemel en mulig årsak til den negative rapporten:

Endrede ansettelsesstrategier og arbeidsinnvandring kan også påvirke antall utlyste stillingsannonser.¹⁹

og

Det er bekymringsfullt dersom dette fører til lavere sysselsettingsandeler i dagens arbeidsstyrke.²⁰

Rapportene kan henvise til en konsekvens av globaliseringen, og at internasjonale selskap bruker utradisjonelle rekrutteringsmetoder for å få arbeidskraft, som for eksempel rekruttering internasjonalt eller omplassering av arbeidskraft innad i de internasjonale selskapene

¹⁷ NHO. Politikk og analyse. ”Færre får jobb.” Tilgjengelig på <https://www.nho.no/Politikk-og-analyse/Arbeidslivspolitik/behov-for-arbeidskraft-avtar/> Besøkt 04 juni kl. 20.19.

¹⁸ NHO. Politikk og analyse. ”Færre får jobb”

¹⁹ NHO. Politikk og analyse. ”Færre får jobb”

²⁰ NHO. Politikk og analyse. ”Færre får jobb”

1.4.4 Vestlandsbanken

Det er flest bedrifter med høy omsetning i byene Stavanger og Bergen, og innen næringene Bygg og anlegg og Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting som ikke får tak i ønsket arbeidskraft. - Begge disse næringene har over lengre tid hatt et meget høyt aktivitetsnivå. Her finner vi også de større oljerelaterte bedriftene på Vestlandet med et stort behov for langtidstudannet arbeidskraft slik som ingeniører²¹

Sparebank Vest rapporterer at hele tre av ti bedrifter vil benytte seg av internasjonal arbeidskraft i løpet av 2014. Administrerende Direktør Stein Lier-Hansen sier at uten den internasjonale arbeidskraften, så ville det norske markedet kollapse.

Vestlandsindeksen bekrefter det vi i Norsk Industri lenge har fått høre fra våre medlemsbedrifter i denne delen av landet: Det er ikke det at utlendingene er rimeligere enn norsk arbeidskraft som er poenget for bedriftene – det er det faktum at de ikke klarer å rekruttere med basis i det norske arbeidsmarkedet alene. *Jeg tror vi gjør klokt i å venne oss til tanken om at arbeidskraften søker seg dit jobbene finnes.* (min utheving) Et mer internasjonalt Norge er i sum en fordel for oss alle, sier Lier-Hansen. Chaffey i Abelia kjenner seg også igjen i det at *bedrifter som rekrutterer fra utlandet gjør det først og fremst fordi de har behov for kapasitet og kompetanse*, (min utheving) og ikke fordi de jakter lavere lønnskostnader. - Det er få it-bedrifter, konsulentselskaper eller forskningsinstitutter som vil spare penger på å hente folk utenfra. Det handler om å ha nok kvalifiserte folk til å ta nye prosjekter, sier Paul Chaffey.²²

Rapporten viser at arbeidskraft flyttes over grensene der det er behov. Vestlandsbanken uttrykker en klar fordel at internasjonal arbeidskraft rekrutteres til Norge og påpeker at det norske arbeidsmarkedet ikke klarer å fylle etterspørselen av arbeidskraft.

²¹ Vestlandsbanken. ”Tre av ti bedrifter vil benytte utenlandsk arbeidskraft.” Tilgjengelig på https://www.spv.no/om-oss/vi-satser-paa-vestlandet/vestlandsindeks/artikler/2013/18_09_2013_tre_av_ti_bedrifter_vil_benyte_utenlandsk_arbeidskraft/

besøkt 5 juni 2014 kl. 16. 32.

²² Vestlandsbanken. ”Tre av ti bedrifter vil benytte utenlandsk arbeidskraft”

Kapittel 2

METODE

I dette kapittelet skal jeg presentere det kvalitative metodevalget jeg har brukt for å komme frem til resultatene i avhandlingen. Jeg vil gjøre rede for en kvalitativ forskningsmetode med et hermeneutisk perspektiv.

I følge Hammersley og Atkinson²³ er det vanligste for en etnograf å samle inn store mengder av data. Jeg valgte få informanter for å få innsyn i noen av de forretningsområdene som dominerer i Stavanger i dag; olje og gass industrien, finans, rekrutteringsfirma, samt et rekrutteringsprosjekt. Det kunne også vært andre områder som for eksempel IT bransjen, men dette feltet viste seg å være vanskelig å få tilgang. Bakgrunnen for valget av flere fagdisipliner var at feltet omhandlet næringslivet i Stavangerregionen. Jeg synes det virket mer interessant å prate med informanter i forskjellige fagområder, for å se om det er ulike tankemåter og erfaringsbaserte holdninger som avspeiler seg innenfor de forskjellige bedriftene. På denne måten fikk jeg et bredere perspektiv og dataene ble ikke begrenset til ett selskap og deres arbeidskultur, holdninger og interkulturell kunnskap. Jeg har valgt disse ulike bedriftene fordi de representerer regionen i forhold til omsetning, sysselsetting og relevans i forhold til min forskning. Og fordi globaliseringen har betydelig innvirkning på disse næringene.

For å komme frem til et resultat, ønsket jeg å sammenligne data, samt å se om en kunne finne sammenhenger/likhetstrekk mellom de ulike informantene. Jeg ønsket å identifisere trekk i den konteksten som kunne være med å belyse noe av den interkulturelle kompetansen i næringslivet

2.1 Kvalitativ metodevalg

Kvalitative metoder fremhever innsikt mens de kvantitative fremhever oversikt, eller kvalitativ forskning søker forståelse, mens kvantitativ søker forklaring.²⁴

²³ Hammersley, Martyn. Peter Atkinson. Feltmetodikk. London: Gyldendal Norsk Forlag AS. 2004: 238-239

²⁴ Tjora, Aksel. Kvalitative forskningsmetoder i praksis. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS. 2010: 19.

Sitatet over er en forenklet beskrivelse av de to forskningsmetodene. Jeg har valgt å bruke den kvalitative metoden fordi innsikt og forståelse er sentrale punkt i min tilnærming til forskningsspørsmålet. Informantenes subjektive verden av holdninger og erfaringer i deres arbeid med internasjonal arbeidskraft er et felt som ikke kan forklare ut fra spesifikke faktorer som brukes i kvantitative forskningsmetoder.

Den kvalitativ forskningsmetode vil være hensiktsmessig i arbeidet med å avdekke informantens subjektivitet, oppfattelse og eventuelle følelser rundt forskningstemaet. Aksel Tjora skriver: ”I den kvalitative varianten vil man derimot kunne få utdypet hvordan informanten redegjør for sin holdning , og dermed hva som bidrar til å skape holdninger.”²⁵ Det interessante med denne metoden er at man kan innhente informasjon som man ikke kan forutse på forhånd. Informanten kan gjennom beretning om ulike erfaringer og opplevelser avsløre holdninger som ikke ville kommet frem om man brukte et spørreskjema med svaralternativer.

2.1.1 Hermeneutisk tilnærming i kvalitativ forskning

Relasjonen mellom fenomenologi, hermeneutikk og eksistensialisme blir ofte brukt i sammenheng med litteraturvitenskap. Begrepene kan kort forklare med emnene: mening, bevissthet og opplevelse. Alle disse emnene søker etter å finne en ikke-lingvistisk mening i ulike former for bevisste ytringer.²⁶

Hermeneutikk fokuserer på en meningsfortolkning i intervjuet og kan gi et bilde av informantens livsverden. Hovedtanken er forståelse. Både under intervjuet og i dataanalysen vil jeg bruke en hermeneutiske tilnærming til prosjektet, der jeg vil fokusere på å forstå og tolke informantens subjektive meningsfortolkning av selve erfaringen, som er forbundet med ansettelsesprosessen av internasjonal arbeidskraft, og arbeidsforhold med internasjonal arbeidskraft.²⁷

²⁵ Tjora 2010: 19

²⁶ da Silva, Antônio Barbosa. Katrine Ore. Hva er religionsfenomenologi? En kritisk analyse av religionsstudiet. Stavanger. Misjonshøgskolens forlag. 1996: 27.

²⁷ Kvale Steinar. Det kvalitative forskningsintervjuet. Oslo. Notam Gyldendal AS. 1997: 40

2.1.2 Forståelsesformen i det kvalitative forskningsintervju

Autentiske beskrivelser av virkeligheten skal ligge på forskerens erfaringer i feltet. Derfor er det viktig å beskrive forskningen som en sosial praksis, ut fra forskerens deltakelse i den sosiale verden.²⁸ Formålet er å innhente nok data til å kunne beskrive informantens livsverden i rekrutteringssammenheng og/eller i arbeidslivet. Hvordan informanten forholder seg til sin verden gjennom forståelse, og hvordan han/hun tolker og bruker kategoriene²⁹ i forskningsspørsmålet.

2.1.3 Intervjusituasjonen

I intervjusammenhengen registrerte jeg dataene, som jeg innhentet ved hjelp av diktafon og videre transkribering. Alle intervjuene ble innledet på samme måte, der jeg spør om informanten kan fortelle om bedriften/prosjektet. Etter dette har jeg brukt en åpen og nysgjerrig holdning, og ledet dem inn på det som jeg ønsket å få informasjon om. Jeg spurte informanten om spesifikke hendelser som : ”har du opplevd... ” eller ”hvordan opplever du..” osv. Disse eksemplene brukte jeg med hensikt for å styre informanten inn på det sporet jeg ønsket, for å få den informasjonen jeg hadde behov for.

Spørsmålene var verken standardiserte eller hadde en fast struktur. Jeg benyttet stikkord, som er knyttet sammen med kategoriene i forskningsspørsmålet. Intervjuet var et ustandardisert dybdeintervju (semistrukturert intervju), som best kan beskrives som en samtale om informantens arbeid, erfaringer og meninger. Det viktigste var ikke å stille alle spørsmålene, men å dekke kategoriene. Videre ble det eventuelt stilt spørsmål for avklaring eller oppfølgingsspørsmål.

Å vise at man er åpen for nye og uventede fenomener kan beskrives som en ”bevisst naivitet”. Årsaken til at jeg brukte denne type holdning under intervjuet, var fordi jeg ønsket å redusere min maktrolle som intervjuer og forsker. Jeg brukte likevel en kategorisering av forskerspørsmålet mitt. Men fordi jeg intervjuet mennesker som er vant til å sitte i lederposisjoner og i intervjustolen, ønsket jeg å gjøre dem mer komfortable ved at jeg inntok en litt ydmyk rolle som intervjuer.

²⁸ Henriksson Benny, Sven-Axel Månsson. ”Datainnsamling – på fältet” i *Kvalitative studier i teori och praktik* Svensson, Per Gunnar, Bengt Starrin(red) Sverige. Studentlitteratur. 1996:16

²⁹ Kategoriene: Globalisering, Interkulturell kommunikasjon og interkulturell kompetanse.

Under intervjuet og i den videre analysen så jeg på:

1. Tvetydighet. Uttalelser som er tvetydige. Dette gjenspeiles i motsetninger hos informantens livsverden.
2. Endring: fordi intervjuprosessen også kan gi informanten en ny innsikt, kan informanten endre syn og tolkninger i selve intervjusituasjonen.
3. Interpersonlig situasjon: jeg hentet data gjennom interpersonlig interaksjon i intervjusituasjonen.³⁰

2.1.4 Intervjuguide

Intervjuguiden besto av tre hovedkategorier med tilhørende stikkord.

* Globalisering:

1. Arbeidsmarkedet og rekrutteringssituasjonen i Stavanger.
2. Endringer i arbeidsmarkedet. Informantenes holdninger til internasjonal arbeidskraft.
3. Selskapets forhold til andre land.
4. Hvordan rekrutteres internasjonal arbeidskraft.

* Interkulturell kommunikasjon:

1. Møter med andre kulturer
2. Fordommer
3. Erfaringer i rekrutteringssammenheng.
4. Erfaringer i holdninger
5. Erfaringer med utfordringer

* Interkulturell kompetanse:

1. Hvordan brukes erfaringene fra de kulturelle møtene?
2. Hvordan løses eventuelle utfordringer i møter med internasjonal arbeidskraft.

³⁰ Kvale 1997:39

2.1.5 Utvalg av informanter

Kriteriet for utvelgelsen av informantene var at de arbeider - eller hadde en rolle - innenfor rekrutteringssammenhenger, på forskjellige internasjonale arenaer, innenfor sitt fagfelt i Stavangeregionen. Årsaken til at jeg valgte denne gruppen mennesker, var at de får erfaringer og interkulturelle møter med internasjonale arbeidstakere gjennom arbeidet deres innenfor næringslivet i Stavangerregionen.

Informantene ble rekruttert fra fire forskjellige yrkesprofesjoner (finans, rekruttering, oljeselskap og prosjekt innenfor rekruttering) Disse profesjonene krever høyere utdanning. Informantene har alle en form for maktposisjon, enten som leder eller intervjuer/rekrutterer. Alle er beslutningstakere i forhold til ansettelse/rekruttering.

Jeg har valgt to menn og to kvinner, i ulike aldre. Jeg valgte å ha likevekt av begge kjønn for å ha begge representert i utvalget.

Informantene har en lang arbeidsbakgrunn, og har derfor erfaringer som kan knyttes til globaliseringsprosesser. De arbeider alle sammen i en eller annen form for internasjonal kontekst innenfor næringslivet i Stavanger.

2.1.6 Anonymitet

En av informantene ønsket av ulike årsaker å være anonymisert. Jeg valgte derfor å anonymisere alle informantene. Alle fikk opplysninger om dette før intervjuet begynte. Årsaken til anonymiseringen er at informantene vil føle seg mer komfortable, redusere mistenksomhet og dermed vil dataene bli mer reelle ved at de ikke behøver å holde noe tilbake.

2.2 Uformelle samtaler, forarbeid og tilgang til feltet

Før intervjuene satte jeg meg inn i det aktuelle selskapets hjemmeside slik at jeg ikke kom helt uforberedt til møtene. Jeg leste meg også gjennom Greater Stavanger og NAV sine rapporter om rekruttering av internasjonal arbeidskraft, og bemanningssituasjonen i dag.

Jeg hadde uformelle møter med NHO Rogaland. Her fikk jeg gode råd og tips om hvilke bedrifter det kunne være nyttig å kontakte.

For meg var det viktig å komme i god dialog med informantene. Årsaken til dette var

at jeg som forsker ønsket å få frem informantenes refleksjoner, tanker og holdninger rundt forskningsspørsmålet. Jeg ønsket å skape tillit mellom meg og informantene, slik at de ville la meg ta del i deres verden. Derfor tilbød jeg dem et uformelt formøte for å presentere meg selv, og forhåpentligvis etablere tillit.

To av informantene ønsket et formøte med meg før de kunne svare på om de ville delta i prosjektet. De ønsket begge samtykkeskrivet før formøtet. Disse informantene kontaktet jeg selv. Det var ingen enkel sak å komme inn i feltet, men jeg fikk hjelp av to ”døråpnere” til å komme inn i feltet til de to andre informantene. Begge disse informantene hadde ikke behov for formøte. De var villige til å la seg intervjuet på første møte. Jeg sendte dem samtykkeskrivet på forhånd.

2.3 Ethiske refleksjoner og egen forskerrolle.

Jeg har fulgt NESH`retningslinjer (samfunnsforskningsretningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, teologi og juss)³¹ gjennom hele prosjektet. Retningslinjene er blitt brukt for å reflektere over egen rolle i forbindelse med etiske oppfatninger og holdninger, være bevisst på normkonflikter, og som et hjelpemiddel til å ta velbegrunnede valg når hensynet er motstridende. Retningslinjene ses ikke som lover, men er hjelpemidler for forskeren (meg). Gjennom hele prosessen har jeg brukt dette hjelpemiddelet, for å ivareta informanten og være bevisst på min egen rolle. Jeg vil videre presentere et utvalg retningslinjer, med kommentar for å vise hvordan jeg har brukt dem.

5. Krav om respekt og menneskeverdet.

Forskeren skal arbeide ut fra en grunnleggende respekt for menneskeverdet. Forskning kan fremme menneskeverdet, men også true det. Forskeren må vise respekt for menneskeverdet i valg av tema, forholdet til dem som skal studeres, og ved formidling av forskningsresultatene. Dette medfører at det må stilles krav til forskningsprosesser:

- for å sikre frihet og selvbestemmelse (punkt 6,8,9,12,13,14,15 og 19)
- beskytte mot skade og urimelig belastning (punkt 7, 9, 11, 12, 13, 17 og 18)

³¹ NESH. Samfunnsforskningsretningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, teologi og juss. Tilgjengelig på [https://www.etikkom.no/Documents/Publikasjoner-som-PDF/Forskningsetiske%20retningslinjer%20for%20samfunnsvitenskap,%20humaniora,%20juss%20og%20teologi%20\(2006\).pdf](https://www.etikkom.no/Documents/Publikasjoner-som-PDF/Forskningsetiske%20retningslinjer%20for%20samfunnsvitenskap,%20humaniora,%20juss%20og%20teologi%20(2006).pdf).

Besøkt 03 august kl 23.15

- trygge privatliv og nære relasjoner (punkt 14, 15 og 16)³²

Å forske på andre menneskers livsverden krever at forskeren (meg) er bevisst på sin rolle. Dette omhandler fire informanter, og hvordan deres oppfattelse av verden blir belyst gjennom intervjuet i konteksten; næringslivet. Man kan derfor ikke tillegge resultatene som noe allment innenfor næringslivet, men snarere brukes som en pekepinn til hvordan globaliseringen påvirker bestemte menneskers livsverden i næringslivet. Dette kan igjen hjelpe aktuelle personer i næringslivet, som arbeider innenfor rekruttering eller ledelse, til å øke forståelsen og utarbeide løsninger for negative utfordringer i forbindelse med internasjonal arbeidskraft. Det kan også være til hjelp med å innhente en forståelse for hvordan kulturforskjeller kan ses på som en positiv utfordring, i stedet for en belastning.

Fordi dette er i en arbeidskontekst, er det viktig å påpeke at dette ikke avspeiler hvordan informantene er som privatpersoner. Man må ta høyde for at informantene stort sett opptrer i en profesjonell rolle på sin arbeidsplass, og at dette gjenspeiler resultatene, men enkelte avvik kan forekomme. Det er også viktig å understreke at avhandlingens resultater er basert på min faglige bakgrunn og subjektivitet.³³

Feltet er anonymisert så godt det lar seg gjøre. Årsaken til dette er at informasjonen som blir presentert ikke skal kunne identifisere organisasjonens holdninger og erfaringer gjennom den enkelte informants opplevelser, meninger og erfaringer. Dette er for å beskytte informanten og bedriften mot en eventuell belastning og omdømmesvekkelse, og forhindre eventuell relasjonsskader innenfor selskapet og deres kontaktnettverk.

6. Krav om respekt for integritet, frihet og medbestemmelse.

Forskeren skal respektere de utforskede personers integritet, frihet og medbestemmelse. Individet har behov for å selv kunne påvirke hva som skjer på viktige områder av livet. Å være underlagt andres observasjon og tolkning kan oppleves som nedverdiggende.

Aktsomhet er særlig påkrevet:

- Når selvrespekt eller andre viktige verdier for individet står på spill.
- Når de menneskene som er gjenstand for forskning, har liten mulighet for å unngå å delta i forskningsprosessen, for eksempel når forskningen skjer som feltarbeid på en institusjon.
- Når individet aktiv bistår med å skaffe informasjon til veie, for eksempel å la seg observeres eller intervjuet

³² NESH. Samfunnsforskningsretningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, teologi og juss. Side 11.

³³ Egen kompetanse i ”kulturell grammatikk”. (da Siva og Ore: 1996)

- Når individet kan identifiseres, for eksempel når personer og miljøer kan gjenkjennes i forskningsrapportene
- Når individet har begrenset eller ingen evne til å ivareta egne behov og interesser³⁴

Under analysearbeidet tok jeg en avgjørelse å ikke benytte meg av dataene i sin helhet, fordi dette kan skade informanten og bedriftens omdømme, på tross av at vedkommende er anonym. Jeg kan heller ikke si med sikkerhet at dette er noe informanten virkelig mente, fordi informanten til dels snakker tvetydig. Jeg har kommet frem til at funnet ikke er validert nok til at det kan brukes. Jeg har derfor bestemt meg for å ikke benytte disse dataene, simpelthen fordi dette er holdninger som ikke er gjennomgående i hele intervjuet. Og fordi jeg ønsker å beskytte informanten mot eventuelle negative reaksjoner om dette skulle komme ut. Jeg har også valgt å holde tilbake en del data, fordi dette kan identifisere informanten og selskapet.

8. Krav om å informere dem som utforskes.

De som er gjenstand for forskning skal få all informasjon som er nødvendig for å danne seg en rimelig forståelse av forskningsfeltet, av følgene av å delta i forskningsprosjektet og av hensikten med forskningen. De skal også informeres om hvem som betaler for forskningen³⁵

9. Krav om fritt samtykke.

Som hovedregel skal forskningsprosjekter som inkluderer personer, settes i gang bare etter deltakerens frie og informerte samtykke. Informanten har til enhver tid rett til å avbryte sin deltakelse, uten at dette får noen negative konsekvenser for dem³⁶

Prosjektet ble meldt inn til personvernombudet hos NSD (Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste). Informantene fikk et skriv som opplyste om prosjektet, og deres rettigheter. Dette ble underskrevet av informantene. Jeg gjorde dem også muntlig oppmerksom på at de til enhver tid kunne trekke seg fra prosjektet, uten at dette ville medføre noen som helst konsekvenser for informanten eller bedriften. Dette gjentok jeg i begynnelsen av intervjuet, samt opplyste igjen om prosjektet mitt.

³⁴ NESH. Samfunnsforskningsretningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, teologi og juss.

³⁵ For mer informasjon: NESH Samfunnsforskningsretningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, teologi og juss. Side 12.

³⁶ NESH. Samfunnsforskningsretningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, teologi og juss Mer informasjon side 13.

Intervjuet ble tatt opp på bånd og deretter slettet, etter transkriberingen og analysen var ferdig.

Kapittel 3

TEORETISKE PERSPEKTIVER

I dette kapitlet skal jeg presentere teoretiske perspektiver på de grunnleggende kategoriene som jeg ønsker å benytte meg av i den kvalitative analysen. Det er viktig å understreke at jeg i analysen ikke tar utgangspunkt i eksisterende teorier, men at disse er ment som en kilde for å forstå dataene og komme frem til et akseptabelt resultat av den kvalitativ analysen i avhandlingen. Faren ved å benytte seg av veldefinerte teorier er at man fort kan "tvinge tolkningen inn i en bestemt form".³⁷ For å unngå forutinntatthet vil jeg derfor, sammen med min egen tolkning, benytte det teoretiske perspektivet som redskaper for å oppnå forståelse i arbeidet med dataanalysen og senere i det avsluttende kapitlet; "Utvalgte funn sett i lys av de teoretiske perspektivene".

Hensikten med dette kapitlet vil i sin helhet være å belyse feltet mitt, og vise til hvilke teoretiske perspektiver jeg bruker i det videre arbeidet.

3.1 Grunnleggende kategorier

De grunnleggende kategoriene i avhandlingen er globalisering, interkulturell kommunikasjon og interkulturell kompetanse. Det er disse jeg vil være interessert i å undersøke, i forbindelse med rekruttering av internasjonal arbeidskraft. Og som jeg derfor også vil opparbeide teoretiske ressurser for å få en dypere forståelse av, før jeg presenterer og analyser mitt datamateriale.

³⁷ Hammersley og Atkinson 2004:238

3.2 Hermeneutisk tilnærming

Jeg har valgt å anlegge en hermeneutisk tilnærming, fordi forståelse er sentralt i avhandlingen.

Basert på Gadamer's hermeneutikk³⁸ ønsker jeg å vise hvordan informantenes forståelse arter seg i de grunnleggende kategoriene; globalisering, interkulturell kommunikasjon og interkulturell kompetanse. Jeg vil presentere teoretiske tilnærminger på globalisering, kulturbegrepet, interkulturell kommunikasjon, interkulturell kompetanse og ”otherness”, ved å ta utgangspunkt i Gadamer's hermeneutikk. Videre vil jeg tilpasse dem til det globaliserte næringslivet, der møter mellom mennesker er sentralt. Derfor vil den interkulturelle kommunikasjonen og kompetansen få størst plass i presentasjonen av de teoretiske perspektivene.

Til slutt vil jeg presentere et sett med analyseredskap, som jeg vil benytte meg av som en rettesnor gjennom hele analyseprosessen, i tillegg til de teoretiske perspektivene som blir presentert her.

3.3 Hermeneutikk – å fortolke og skape mening

Gadamer er kjent for sin teori om den hermeneutiske sirkel, horisontsammensmeltning og fordommer (for-dommer). Disse tre perspektivene blir ofte brukt i forskningen av interkulturelle studier.³⁹ Jeg vil presentere Gadamer's hermeneutikk, som en innledning til de teoretiske perspektivene innenfor kategoriene. Bakgrunnen til dette er at jeg har valgt Gadamer's hermeneutiske fremstilling om sannhet og forståelse som det grunnleggende i kategoriene.

I følge Gadamer kan man ikke oppnå forståelse, før man er bevisst på sine egne oppfatninger (fordommer). Forståelsen krever at man er bevisst på vår egen oppfatning, samtidig som man er åpne for avsenderens oppfatning.

³⁸ Gadamer, Hans-Georg. Sannhet og metode. Grunntrekk i filosofisk hermeneutikk: Oslo. Pax Forlag. 2010

³⁹ Drønen, Tomas Sundnes. ”Sannhet, metode og gylne øyeblikk” i *Forståelsens gylne øyeblikk*.

Festskrift til Øyvind Dahl. Drønen Tomas Sundnes, Kjetil Fretheim og Marianne Skjortnes. 2011:17

Denne åpenheten forutsetter imidlertid at vi relaterer den andres oppfatning til helheten av våre egne oppfatninger, eller relaterer oss selv til den andres oppfatning.⁴⁰

Gadamer mener at man må anerkjenne at det faktisk finnes legitime fordommer. Han beskriver fordommer (den kunnskapen man allerede har om erfaringen) som noe positivt, som kan brukes for å oppnå sannhet og videre forståelse som er sentralt i denne avhandlingen.

Gadamer stiller følgende spørsmål: ”Hva er grunnlaget for å legitimere fordommer? Hva skiller de legitime dommene fra de utallige dommene som den kritiske fornuft med rette vil overvinne?”⁴¹ Gadamer svarer at forhastelsen er forståelsens største fiende. Ved å trekke forhastede slutninger om sine egne fordommer, risikerer man å oppnå en falsk forståelse, på bakgrunn av en falsk oppfatning av sine fordommer. Derfor er det viktig å reflektere over sin egen oppfatning av situasjonen, altså sine egne fordommer.⁴²

Så, hvilke fordommer har rekruttereren og hvor bevisst er han/hun egentlig på disse? Hvor plasserer informantene seg i den globale konteksten? Og hvilke tanker har de om sitt eget ståsted i møtene med andre mennesker? Jeg vil bruke denne teorien, for å se på hvordan rekruttereren, ubevisst eller bevisst, bruker sine erfaringer i arbeidet sitt. Hensikten med dette perspektivet er å få belyst rekruttereren sin interkulturelle kompetanse, og han/ hennes subjektive opplevelse av den globale verden.

3.4 Subjektiv globalisering

I dette avsnittet vil jeg presentere fenomenet globalisering. Formålet er å bruke dette perspektivet som et verktøy til å belyse situasjonen av globalisering innenfor næringslivet i dag, og informantens subjektive globalisering.

I lys av hermeneutikken skal jeg forsøke å skape et bilde av hva globalisering er. Jeg vil henviser til det doble blikket, som jeg mener er nødvendig for å forstå globaliseringsprosessene. Det doble blikket kan forstås som et fugl- og et froskeperspektiv, der jeg ser etter informantens subjektive oppfatning av deres plassering i den globale verden innenfor konteksten; næringslivet. Det kan også beskrives som å se delen før man ser

⁴⁰ Gadamer, Hans-Georg. Sannhet og metode. Grunntrekk i filosofisk hermeneutikk: Oslo. Pax Forlag. 2010: 304

⁴¹ Gadamer 2010: 314.

⁴² Gadamer 2010: 318

helheten, og omvendt.

Thomas Hylland Erikssen (2008)⁴³ beskriver globalisering som en stadig mangfoldig og flersidig sammenvevd verden. Vi er i dag tilgjengelig for kontakt uansett hvor man er i verden. Avstanden blir irrelevant, og man opplever en delokalisering. Alle aspekter ved det sosiale livet, som teknologi og økonomi, blir abstrakte ved at det frakobles det lokale og blir satt inn i en global sammenheng. Drivkreftene i verden har blitt transnasjonale. De er ikke lengre knyttet til nasjonalitet, men opererer globalt.⁴⁴

Jan Art Scholte (2005) diskuterer hvorvidt globalisering kan defineres i det hele tatt. Han kommer til slutt frem til at den sosiale verden er under en relokasjon. Det vil si at de territoriale grensene i den sosiale verdenen er glattet ut. Globalisering er en bevegelse. Den inneholder prosesser som hele tiden blir omformet. Scholte mener globalisering er supraterritoriale og transplanter prosesser, som stadig er under utforming i den sosiale verden⁴⁵ Den subjektive opplevelsen av globalt fellesskap blir skapt gjennom de pågående prosessene. Man kan si at sammenhengen mellom det teknologiske og den subjektive opplevelsen av verden, som en helhet, beskriver hva globaliseringen er.⁴⁶

I et forsøk på å gi en sosiologisk analyse av globaliseringen, definerte Robert Robertson (1992) den slik: ”Globalisering som begrep referer til både sammenpressingen av verden og den intensiverte bevissthet om verden som helhet.”⁴⁷ Bevisstheten er et kulturelt subjektivt element. Kulturen er ment å være refleksiv fordi individet lever i sin verden på jorden, men samtidig ser det en global helhet ovenfra. Man har altså et dobbelt blikk på verden. Dette doble blikket handler om et subjektivt verdenssyn om seg selv og sin verden, samtidig som man er en del av et globalt fellesskap. Jeg vil videre kalle dette fenomenet for subjektiv globalisering.

3.5

⁴³ Erikssen Thomas Hylland. Globalisering. Åtte nøkkelbegreper. Oslo: Universitetsforlaget, 2008: 9-17

⁴⁴ Erikssen. 2008: 9-17.

⁴⁵ Scholte, Jan Art. Globalization a Critical introduction. New York: PALGRAVE MACMILLIAN. 2 ed. 2005: 13-84

⁴⁶ Andersen Michael Bruun. ”Globaliseringsteori og medieanalyse” i *Medier, politikk og samfunn*. B. Von Der Lippe. Oslo. Cappelen akademiske forlag. 2006: 342

⁴⁷ Robertson, Robert. Globalization, Social Theory and Global Culture. London. 1992:8.

3.6 Kulturbegrepet sett i lys av kategoriene globalisering, interkulturell kommunikasjon og kompetanse.

Som et resultat av globaliseringen har man fått et mer komplekst syn på hva kultur egentlig er. For å kunne gi en god presentasjon av hvilket teoretisk perspektiv jeg ønsker å bruke i interkulturell kommunikasjon og kompetanse, er det viktig å vise hvordan jeg ønsker å tolke begrepet `kultur`. Jeg har valgt Øyvind Dahls definisjon av kulturbegrepet, fordi den er i tråd med den hermeneutiske tilnærmingen jeg var valgt å benytte meg av.

Dahl beskriver kultur som en prosess. Denne prosessen oppstår mellom mennesker som møtes og kommuniserer. Kommunikasjonen blir filtrert gjennom vedkommende sitt kulturelle filter. Han beskriver disse møtene som ”subjektive forståelser av tegn.”⁴⁸

3.7 Interkulturell kommunikasjon

Jensens perspektiv på interkulturell kommunikasjon er å studere dette som en praksis (eller prosess), og derfor kan man videre studere den på samme grunnlag som andre praksiser. Det postkulturelle perspektivet ser på interkulturell kommunikasjon som en sosial praksis. Denne praksisen inneholder forskjellige maktakser som: økonomi, kjønn, alder og kategorisering (lærer, rekrutterer, lege, økonom og så videre). Formålet med det nye perspektivet er at man skal forske på og avdekke ulikheter majoritetene i samfunnet er med på å opprettholde.⁴⁹

Så hvilke teoretiske briller er mest fruktbart å ta på seg, for å få et best mulig bilde av rekruttererens interkulturelle kompetanse? På samme måte som Dahls kulturforståelse, mener Jensen at praksisene (eller prosessene) kan tolkes som et nett av subjektiv kulturforutsetninger. Man utfører disse praksisene ut fra det kulturelle utgangspunktet man har. Ved å bruke disse i en sosial sammenheng vil man, forutsatt at man har selvinnsikt til å erkjenne fordommene (Gadamer), utvikle den interkulturelle kompetansen. Vi møter aldri mennesker på et nøytralt grunnlag, men har med oss erfaringer og fordommer. Hvordan disse brukes avhenger av om vedkommende er i stand til å se helheten. Dette kalles den

⁴⁸ Drønen 2011: 24-26.

⁴⁹ Jensen, Iben. 2011. ”Postkulturell kommunikasjon” i *Forståelsens gygne øyeblikk. Festskriv til Øyvind Dahl*. Drønen Tomas Sundnes Kjetil Fretheim og Marianne Skjortnes. 2011: 47-63

interkulturelle hermeneutikken.⁵⁰ Jeg vil videre referere til Jensens begrep `praksis'⁵¹ som prosesser⁵².

3.8 Interkulturell kompetanse

Møte mellom mennesker behøver ikke alltid være et positivt møte, til tross for at deltakerne har en positiv holdning til sine fordommer. Likevel er det ett av suksesskriteriene, for et positivt møte, å ha positive holdninger til sine fordommer for å hindre misforståelser. Man må også forsøke å tolke den andres holdninger, og selv forsøke å innta denne stillingen av mening, tro og oppførsel som avsenderen viser.⁵³ Dette er ingen enkel sak. Vi er opplært i våre egne kommunikative faktorer og holdninger. Våre sosiale og kulturelle faktorer, som vi har lært fra vi var barn, er ankret i vår måte å kommunisere på. Det vil bli tydelig gjennom de usynlige kommunikasjonssfærene, for eksempel gjennom adferd (butikk, intervju, tid og sted).

Men den kommunikative kommunikasjonen er ikke nok i vår globaliserte verden. I møte med andre kulturer er det viktig å ha en interkulturell kompetanse. Dahl forklarer fenomenet med at man lettere vil komme til en forståelse, og dermed kunne kommunisere på en nyttig og passende måte i den konteksten, når man møter mennesker med ulike kulturer. Dahl presiserer videre at å være en person med interkulturell kompetanse ikke er forenelig med å være en person som tilpasser seg ukritisk til situasjonen. Men skal heller tydeliggjøre sine egne forutsetninger, samtidig som man skal forsøke å avdekke den andres kulturelle ståsted.

Dahl mener at interkulturell kompetanse best kan beskrives som en prosess. Han forklarer at interkulturell kompetanse består av tre komponenter:

1. Kommunikativ komponent (adferd) som innebærer evnen til å bruke sine kommunikative systemer – verbalt og non-verbalt i sin kulturelle kontekst.

⁵⁰ Dypedahl Magne. Jutta Eschenbach. ”Interkulturell læring og fremmedspråkundervisning” i *Forståelsens gylne øyeblikk. Festskrift til Øyvind Dahl*. Drønen Tomas Sundnes, Kjetil Fretheim og Marianne Skjortnes (red).209-223. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag, 2011: 214.

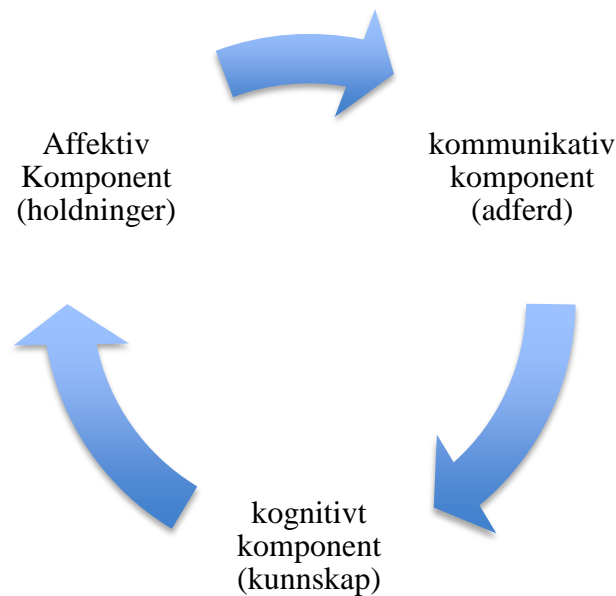
⁵¹ Jensen 2011

⁵² Dahl Øyvind. *Møter mellom mennesker. Interkulturell kommunikasjon*. Oslo. Gyldendal Norsk Forlag AS. 2001: 1075-1179.

⁵³ Byram, Michael. *Teaching and assessing Intercultural communicative Competence*. UK. British Library Cataloguing in Publication Data. 1997: 7-31

2. Kognitiv komponent (kunnskap) evnen til å heve seg over etnosentriske perspektiver personen måtte ha og heller tilegne seg kunnskap om den andres kulturelle referanserammer.
3. Affektiv komponent (holdninger) Evnen til å sette seg inn i den andres ståsted og å være fleksibel nok for fortolkninger.

Dahl plasserer komponentene inn i en evig sirkel der ingen av komponentene er dominerende, men at hver og en utfyller hverandre og utgjør en helhet, som en kontinuerlig prosess.⁵⁴



Dahl tydeliggjør at i den interkulturelle kommunikasjonen, og bevisstheten omkring denne, vil man kunne oppnå interkulturell kompetanse. Han viser til fire punkt:

1. Ubevisst inkompetanse (vet ikke at det har skjedd en misforståelse).
2. Bevisst inkompetanse (vet at hun/han ikke forstår, men gjør ikke noe med det).
3. Bevisst kompetanse (forstår at hun/han ikke forstår og forsøker å oppnå forståelse).
4. Ubevisst kompetanse (forstår uten å tenke over det gjennom interkulturell trening).

⁵⁴ Dahl 2001: 175-179

Dahl sier at det siste stadiet er diskutabelt, men forutsetter at det stemmer. Han forsvarer dette med at han ha tro på at det er mulig å dra lærdom av interkulturell kommunikasjon. Dette vil igjen bidra til gjensidig forståelse av kulturelle forskjeller. Han definerer videre begrepet interkulturell kompetanse som "...evnen til å kommunisere hensiktsmessig og passende i en gitt situasjon i forhold til mennesker med andre kulturelle forutsetninger."⁵⁵

3.9 Forestillinger om "Den andre"

I dette teoretiske perspektivet skal jeg presentere "otherness". Hensikten er å bruke dette perspektivet som et redskap til å analysere informantens subjektive globalisering, og interkulturelle kompetanse. Vil informanten pendle mellom å være en del av den globale helheten, samtidig som vedkommende skiller klart mellom seg selv i et forestilt kollektiv (vi), og "dem" og "de" (de utenfor kollektivet)? Det er også et viktig moment at det ikke nødvendigvis er kulturelle forskjeller som gjør at man definerer noen som "den andre". Det er et tegn på at informanten ikke oppfatter at han/hun er i et felleskap med "den andre", noe som kan skape barrierer i møte med andre mennesker med ulik kulturell bakgrunn.

I den globaliserte verden kan man jo spørre seg om hvem som egentlig blir betraktet som annerledes i dag og ikke minst hvorfor vedkommende blir betraktet som annerledes. "Hvem har makt til å definere den andre som en avviker, og hvordan skjer det?"⁵⁶ Underforstått vil fremstillinger av et "vi" inneholde alle de positive egenskapene et "de" mangler. "Forestillingen om den andre konstrueres som en negasjon av vårt eget idealisert selvbilde som "normale"⁵⁷ Ved å se på hvordan informantene bruker personlig pronomen i intervjuet ønsker jeg å avdekke informantens identitetsforståelse så langt det er mulig.

Henrik Bøhn og Magne Dypedal beskriver det å være interkulturell, eller ha interkulturell kompetanse ved at man gjennom holdninger og ferdigheter kan plassere seg i posisjon mellom kulturer. Dette betyr at man forsøker, så langt det er mulig, å unngå å dele verden inn i "vi" og "dem", for å unngå å skape kunstige barrierer mellom seg selv og andre.

⁵⁵ Dahl 2001: 203.

⁵⁶ Ytrehus, Line Alice. "Forestilling om den andre" i *Forestillinger om "Den andre". Images of Otherness*. Kristiansand: Høyskoleforlaget AS. 2001:11

⁵⁷ Ytrehus. 2001: 12.

⁵⁸ Bøhn Henrik, Magne Dypedahl. "Interkulturell kompetanse" i *"Veien til interkulturell kompetanse"*. Bergen: Fagboklagforlaget Vigmostad & Bjørke AS. 2009:157

3.9 Analyseredskaper for den subjektive globaliseringen, interkulturelle kommunikasjonen og interkulturelle kompetansen.

Iben Jensen (2007) presenterer et sett av analyseredskaper for å analysere den interkulturelle kommunikasjonen. Disse redskapene er knyttet til interkulturell kommunikasjon, men favner også begrepene globalisering og kulturell identitet, hvis man går ned på et individuelt nivå.⁵⁹ I lys av et hermeneutisk perspektiv, mener jeg at disse redskapene er passende for mitt prosjekt, fordi det presenterer forståelsen.

1. Erfaringsposisjoner : Hensikten med dette redskapet er at man på denne måten kan bryte ut av ”allmennforståelsen” av kulturelle ulikheter. Man fokuserer heller på de felles referansene man opparbeider seg gjennom erfaring. Erfaringsposisjoner er de mentale og fysiske konstruksjonene en person har tilegnet seg gjennom erfaring i en spesifikk posisjon i samfunnet som vedkommende er i. Personen fortolker da sin erfaring gjennom det kulturfilteret han/hun har.⁶⁰

2. Kulturell forforståelse.: Dette redskapet er tett knyttet opp til Gadammers hermeneutikk. Hensikten er å analysere hvordan en person konstruerer ”de andre” (”otherness”) i en kultur. Den kulturelle identiteten er sentral her, og man streber etter å bevisstgjøre det faktum at man beskriver andre på bakgrunn av egne verdier.⁶¹ Våre egne erfaringsbaserte koder (tegn), gjør at man konstruerer en virkelighet om andre kulturer, gjennom vårt eget kulturfilter. Hvis vi ikke er bevisste på vår for-forståelse, og åpne for en revurdering av kodene våre, vil vi forhøye oss selv, samtidig som vi reduserer ”de andre”. Igjen vil dette føre til at vi frakobler oss fra et fellesskap av mangfold.

3. Kulturell selvforståelse: Kulturell selvforståelse henger tett sammen med det forrige begrepet, fordi begge har som utgangspunkt å forstå andre. Det som skiller dette punktet er at man vender blikket mot seg selv og sin egen idealisering og adferd i gitte sosiale situasjoner.⁶²

⁵⁹ Jensen 2007: 230

⁶⁰ Jensen 2007:230-231

⁶¹ Jensen 2007:231

⁶² Jensen 2007: 231

4. Kulturelle fikseringspunkter: Hensikten med dette redskapet er å identifisere hvilke deler av den interkulturelle kommunikasjonen som står på dagsordenen på et gitt tidspunkt. De kulturelle fikseringspunktene er det som oppstår i en kommunikasjonsprosess der erfaringer og identitet får en innvirkning som begge kan dra nytte av.⁶³

3.10 Bruken av teoretiske ressurser i avhandlingen

Fremstillingen av globaliseringsperspektivet, Jensens analysemodell av interkulturell kommunikasjon/kompetanse og Dahls illustrerende sirkel vil bli brukt som redskap i analysesituasjonen. Jeg vil benytte disse til å analysere de felles referansene informantene mine har – erfaringen i næringslivet gjennom det doble blikket. Jeg vil også se om informantene har motstridende holdninger til erfaringene de forteller om, og hvordan de beskrive ”de andre”. Jeg ønsker å avdekke hvilke oppfatninger og fordommer informantene er bevisste/ubevisste på i møte med andre kulturer, og hvordan de bruker denne erfaringen i arbeidet sitt.

Kapittel 4

PRESENTASJON OG ANALYSE AV DATA

I dette kapittelet skal jeg presentere og analysere datamaterialet jeg har innhentet i feltarbeidet. Jeg har delt fremstillingen under i to deler. Den første delen tar for seg informantens globaliseringsperspektiv, og den andre delen henviser til informantens interkulturelle kompetanse. Fordi ferdigheter med interkulturell kommunikasjon er en nødvendighet for å oppnå interkulturell kompetanse, er den innlemmet i den sistnevnte delen av presentasjonen.

Fremstillingen av resultatene er i form av tekst som inneholder utvalgte sitater. Formålet med dette er å gi et perspektiv på kategoriene jeg er interessert i å belyse, for å

⁶³ Jensen 2007: 232

kunne komme nærmere et svar på forskningsspørsmålet.⁶⁴ Hensikten med å dele presentasjonen og analysen i to deler, er å systematisere datamaterialet på best mulig måte, slik at det vil være lettere å henvise til i drøftingen i neste kapittel ”Resultater sett i lys av utvalgte teoretiske perspektivene”.

4.1 Presentasjon av informanter

I fremstillingen bruker jeg bokstaver A, B, C og D for å skille informantene fra hverandre. Informant A er innenfor rekrutteringsbransjen. Informant B arbeider i et finansfirma, som er knyttet til et internasjonalt selskap. Informant C jobber i et stort selskap innenfor olje- og gass industrien. Informant D arbeider i en stor organisasjon innenfor næringslivet i Stavangerregionen.

4.2 Globalisering; informantens subjektive plassering i den globale verden

I dette avsnittet vil jeg se etter informantenes oppfattelse av globaliseringen innenfor næringslivet. Dette er deres subjektive opplevelse av globaliseringen. Ved å avdekke informantens erfaringsposisjon⁶⁵, søker jeg å finne ut hvor informantene ser seg selv i forhold til resten av verden.

I lys av analyseredskapet kulturell for-forståelse vil jeg undersøke om informanten anser seg selv som en del av et internasjonalt fellesskap, eller om han/hun plasserer seg selv nasjonalt. Hensikten med dette er å belyse om globaliseringen har ført til en følelse av mangfold, eller en fra-kobling. Dette henger igjen sammen med kategorien interkulturell kommunikasjon/kompetanse, som jeg vil presentere senere i dette kapittelet.

Jeg ba informantene opplyse meg om hvor deres firma, og næringslivet i Stavanger, står i forhold til resten av Norge og verden. Ved å se på ”jeg”, ”vi” og ”de”, vil jeg forsøke å finne ut informantenes oppfatning av hvor de selv står i forhold til resten av verden. Jeg vil også se om informantene skiller sin plassering i firmaet globalt eller lokalt, eller bruker det doble blikket, som Robert Robertson (2007) bruker som begrep for å beskrive den subjektive globaliseringen.

Hensikten er å få belyst informantenes subjektive plassering i den globale verden og

⁶⁴ Hammersley og Atkinson 2004:237.

⁶⁵ Erfaringsposisjon: de mentale og fysiske konstruksjonene en person har tilegnet seg gjennom erfaring i en spesifikk posisjon i samfunnet som vedkommende er i. (Jensen 2007)

undersøke om informanten anser seg selv som interkulturell. Det vil si om informanten unngår å dele verden inn i ”vi” og ”dem”.⁶⁶

4.2.1 Informant A

Informant A beskriver hvordan rekrutteringsfirmaet han arbeider i startet i kjølvannet av millenniumsprosjektet i IT- bransjen.

Det var store undringer om datasystemet skulle virke i årtusenskiftet. Så man hadde store problemer i IT- bransjen og konsulentbransjen for å prøve å bringe kunder over på siste generasjons løsning. Så viser det seg at når år 2000 kommer så gikk jo det meste bra.

Informant A forteller videre at det derfor oppsto en overkapasitet av IT – fagfolk, i IT -og konsulentbransjen. Dette gjorde at en del personer hadde behov for hjelp til å gå over til andre bedrifter. På bakgrunn av dette ble rekrutteringsselskapet etablert. Etter hvert gikk byrået også over til å rekruttere fagfolk til olje- og gass industrien.

Det er både IT- folk og ingeniørdisipliner det er etterspørsel etter. Altså da kommer det seg litt av at når vi opplever globaliseringen fra vår ”stay” i Rogaland, så er mye basert på den virksomheten som olje og gass representerer. For det har er jo en global aktivitet – og har alltid vært det. De har jo liksom vært der det har vært forekomster.

Jeg forstår det slik at informant A her henviser til en årsak for at globaliseringen merkes bedre i Stavanger enn kanskje noe annet sted i Norge. Det er etablert olje- og gassindustri i Stavanger. Han stadfester at denne industrien er å regne som en ”global aktivitet”, fordi den hører ikke til et spesifikt område/nasjon. Dette forklarer han med at olje- og gassindustrien forflytter seg der de finner oljeforekomster. Og, fordi denne industrien er mobil, så gjelder dette også menneskene som arbeider der. Kompetansen flyttes altså rundt der det er behov, samtidig ser A på Rogaland som et knutepunkt for industrien.

Jeg oppfatter informanten som at han i denne sammenhengen plasserer seg selv i

⁶⁶ Bøhn og Dypedahl 2009.

Stavanger og skiller seg fra ”de” som er i olje- og gassindustrien som er global. Det er et interessant utsagn fra informanten, fordi han senere viser at han setter seg mellom sin egen nasjonalitet og andres nasjonaliteter. Dette kommer jeg tilbake til senere i neste del av analysen. Jeg tolker også at informanten forstår olje- og gassindustrien som et bevegelig fenomen som forflytter seg uavhengig av nasjon. Dette kan forstås som en av globaliseringsprosessene Thomas Hylland Erikssen (2008) beskriver, der avstanden er irrelevant og industrien blir satt inn i en global sammenheng.

Informanten beskriver deretter hvordan han oppfatter næringslivet i Stavanger, i forbindelse med internasjonal arbeidskraft. Han forteller at ”Stavanger som vertskap for en global arbeidskraft har en god ”standing”, en veldig god ”standing”.

A forteller videre at det er helt vanlig å flytte rundt på arbeidskraft innenfor olje- og gassindustrien. Han beskriver et internasjonalt samarbeid som iverksettes når man finner nye forekomster, og forklarer at prosjektlederne plukker ut arbeidere uavhengig av nasjonalitet, men av kompetanse til akkurat det som de har behov for - der og da. Dette viser også globaliseringsperspektivet Erikssen (2008) har utarbeidet, der de nasjonale grensene ikke eksisterer.⁶⁷ Jeg forstår det slik at de internasjonale selskapene ikke opererer med nasjonale grenser. Mennesker innenfor samme selskap, og i noen tilfeller andre selskap de samarbeider med, blir flyttet på tvers av grensene. Drivkreftene som informanten beskriver i forbindelse med olje- og gassindustrien blir, ut fra mitt faglige syn, transnasjonale der grensene er opphørt.⁶⁸

A henviser til hvordan olje- og gassindustrien etablerte seg i Stavangerregionen da Norge fant oljeforekomster. Årsaken til at det nettopp ble Stavanger som ble oljebyen er, ifølge han, en ren tilfeldighet. Han sier at de etablerte selskapene kom til Norge med sin kompetanse som vi ikke hadde ”..slik de gjør i land der man finner oljeforekomster”. Den norske industrien har gjennom denne prosessen blitt utdannet og spesialisert i dette fagfeltet innenfor olje- og gassindustrien. Utdanningsinstitusjonene har videre satt på plass studier som gjør at Norge kan bidra til den globaliserte industrien. I dag er olje og gassindustrien etablert her i Stavanger slik at det er Norge som rykker ut med sin kompetanse der man har behov for det. De som ikke har kompetanse selv, blir tilbudt kompetanse av de som har det. Videre sier informant A at Norge bidrar på denne måten til den globale industrien.

⁶⁷ Eriksen 2008.

⁶⁸ Eriksen 2008. Scholte 2005

Informanten viser at han har stor kunnskap om hvordan næringslivet har endret seg de siste 30 årene, da han selv var med på denne utviklingen i denne perioden. A beskriver hvordan han opplever globaliseringen. Jeg tolker informantens forklaringer, om utviklingen innenfor næringslivet, som at globaliseringen har ført til at det ikke lengre finnes nasjonale grenser innenfor olje og gassindustrien. Men at han opplever Stavanger som et knutepunkt for en global industri.

Jeg får inntrykk av at informant A opplever sin posisjon i verden som en del av en global helhet. Det virker som om han er reflektert over hvorfor næringslivet er slik det er i dag. Han forteller også at han alltid har arbeidet i internasjonale selskaper. Muligens kan dette være en årsak til at han virker så trygg og kunnskapsrik i forbindelse med globaliseringsspørsmålet.

Informanten skifter mellom å plassere seg selv nasjonalt ("vi"), senere opplever jeg at han samtidig setter seg både mellom nasjoner og senere inn i en global sammenheng. Dette kan settes i sammenheng med det som Henrik Bøhn og Magne Dypedahl (2009) beskriver ved å inneha en interkulturell kompetanse. Man inntar en posisjon mellom kulturer, samtidig som man er bevisst på sin egen nasjonalitet. Man kan også tolke dette som Robert Robertson beskriver; en subjektiv globalisering hos informanten.⁶⁹

4.2.2 Informant B

Informant B forteller at selskapet han er ansatt i, er et internasjonalt virke. Selskapet opererer i over hundre land og han sammenligner det med merket Coca Cola "Vi er over alt". Informanten henviser til at selskapet rommer mer enn finans. Det er på alle arenaer innenfor det globale markedet.

Vi startet etter krigen fordi det var kapitaltørke i Stavanger, så handelsstanden gikk sammen om å lage et selskap som ble kalt XX. (selskapet er her anonymisert av meg)

Han forteller videre at selskapet ble kjøpt opp av et internasjonalt firma 1993. Det er nå del av en omfattende global industri på flere områder innenfor økonomi, vitenskap og teknologi.

⁶⁹ Robertson 1992.

Vi er nesten i alle verdensdeler bortsett fra Afrika og var nok enda større enn tidligere. Men XX har solgt en del av selskapene inn for konsumentbiten etter finanskrisen.

Vi har 250 ansatte lokalt. Vi har ganske mange som kommer fra ulike land. Vi har fra England. Vi har fra USA. Vi har fra Sør Afrika, Ungarn, Sverige, Danmark. Har hatt fra Island, Tyskland, Frankrike. På et tidspunkt, nå husker jeg ikke nøyaktig, men på et tidspunkt så hadde vi ansatte fra 30 land. Og det er ikke lenge siden. Et par år siden.

Informant B viser at han er bevisst på at firmaet er en del av en større helhet. Han prater mye om hvor selskapet står i det globale markedet. Det virker som at han ser på selskapet som en global størrelse. Men når han prater om de ansatte, er det snakk om de 250 som arbeider på kontoret i Stavanger. Dette kan tyde på at han har det doble blikket Robertson (1998)⁷⁰ beskriver og som jeg kaller ”subjektiv globalisering”. Informanten har, slik jeg ser det, et dobbelt blikk på sitt ståsted i bedriften, og verden for øvrig. Han sier ”vi” (felleskap) om både det enorme internasjonale selskapet han arbeider for, og ”vi” (felleskap) om avdelingen han leder her i Norge. Jeg tolker dette som at han samtidig identifiserer seg med delen (avdelingen og Stavanger) og helheten (selskapet og den globale industrien). Dette er ifølge Line Alice Ytrehus et tegn på at informanten både ser seg selv i et kollektiv, og som et enkeltstående individ. Informanten plasserer seg både internasjonalt og lokalt innenfor firmaet. Dette kan igjen, slik jeg tolker det, speile hvordan informanten plasserer seg selv personlig så vel som i en profesjonell posisjon⁷¹

4.2.3 Informant C

Informant C arbeider i et internasjonalt selskap som ble etablert i Stavanger på 70 tallet. Selskapet har cirka 2000 ansatte. Hun forteller at hun har jobbet i bransjen i 20 år, og videre sier hun at hun opplevde en nedgangsperiode da hun startet. Etter 1999 opplever informanten at det internasjonale firmaet hun arbeider i og markedet innenfor olje og gass har hatt (og er fremdeles i) en oppgang. Hun forteller:

⁷⁰ Robertson 1992

⁷¹ Ytrehus 2001

Etter 1999 har det bare gått oppover. Til og med under finanskrisen så var det full trøkk her.”

Hun forteller at de har ”strategisk staffing” i firmaet. Det betyr at de ansetter og utdanner arbeidere, og plasserer dem der de trengs innenfor samme selskap. Denne formen for mobil arbeidskraft berettet også informant A om. Forskjellen mellom A og C er at A ser perspektivet utenifra, fordi han er en samarbeidspartner med de internasjonale selskapene. Informant C opplever dette på sin arbeidsplass. Hun har også selv arbeidet i samme firma og vært plassert i et annet land.

Informanten gir uttrykk for at selskapet ikke har nasjonale grenser, men er samtidig bevisst på sin egen nasjonalitet. Jeg oppfatter informant C på samme måte som informant A og B. Hun ser på selskapet som en internasjonal størrelse, samtidig bruker hun ”de” og ”der” om andre nasjonaliteter og andre land. Jeg forstår henne som at hun også bruker det doble blikket som Robertson (1998) refererer til. Hun plasserer seg globalt, men også nasjonalt. Dette kan tyde på en subjektiv globalisering hos informanten.⁷²Hun viser derimot en sterkere nasjonaltilhørighet enn de andre informantene. Likevel opplever jeg henne som veldig selvsikker på hvor hun føler hun er i den globale verden.

4.2.4 Informant D

Informant D arbeider med et prosjekt som skal få internasjonale arbeidstakere med høyere utdanning inn i arbeidslivet. Prosjektet er en del av en nasjonal organisasjon innenfor næringslivet.

D forteller at hun oppfatter at nordmenn har en kultur for å reise rundt i verden. Dette ser hun på som positivt fordi nordmenn får oppleve andre kulturer og språk.

Sånn at verden og globaliseringen går i rekordfart. Jeg så bare en bedrift her som hadde en medarbeider på regnskap. Resten satt i Dubai. Og det er et stort selskap. De har nesten over 1400 ansatte. Sånn at alle skal ha lønn og skal ha betalt reiseregningene sine, og alt blir gjort der borte. Sånn at verden er veldig liten.

⁷² Robertson1992

I likhet med de tre andre informantene så viser også D til en forståelse av at verden har ”krympet”⁷³. Næringslivet har ikke lengre nasjonale grenser, men opererer globalt. Hun er derimot den eneste som nevner noe om hvor rask utviklingen går gjennom globaliseringen akkurat nå. De andre tre informantene uttrykker det på en annen måte, der de forteller om utviklingen i næringslivet over et kort tidsrom, og hvordan næringslivet er i dag.

Jeg tolker at informant D bruker mer av det doble blikket Robertson presenterer enn de andre informantene. Hun ser seg selv som en del av den globale helhet, samtidig som hun er veldig opptatt av at internasjonale og flerkulturelle skal forholde seg til nasjonen de befinner seg i. Dette uttrykker hun også i forhold til seg selv. Hun ser på seg selv som en innvandrers i Norge, fordi hun er oppvokst i et annet europeisk land, samtidig som hun også identifiserer seg som norsk. Ut fra min forståelse så identifiserer hun seg med to nasjonaliteter, og som en del av et globalt fellesskap. Hun viser etter min faglige vurdering en subjektiv globalisering, der hun pendler jevnt mellom å plassere seg selv i den globale helheten samtidig som hun ser seg selv som en del av denne helheten.⁷⁴

4.2.5 Oppsummering av funn

- Alle informantene har en tydelig oppfatning av hvordan næringslivet i Stavanger har utviklet seg de siste 10-15 årene. De har en klar tanke om at næringslivet (og verden) ikke er slik den var før, og de viser en forståelse for de bakenforliggende årsakene til at næringslivet er slik det er i dag. Informantene viser til forandringer innenfor økonomiske, samfunnsmessige og nyteknologiske forhold i Norge som gjorde at en del lokale selskap ble fusjonert med internasjonale selskap eller kjøpt opp. Denne informasjonen bekrefter også rapportene jeg har presentert i kapittel 1 ”Kontekstuell presentasjon”.
- Ingen av informantene har en forklaring på hvorfor nettopp Stavanger ble knutepunktet innenfor olje og gassindustrien. Jeg tolker informantenes formeining

⁷³ Eriksen 2008

⁷⁴ Robertson 1992. Ytrehus 2001

om dette at det var tilfeldigheter som gjorde at virksomheten ble etablert her og ikke et annet sted i Norge.

- Jeg registrerer at informantene opplever en globalisering som noe subjektivt. Både Eriksen, Scholte og Robertsen beskriver hvordan globaliseringen har ført til at verden har krympet, samtidig som at individet plasserer seg på to ulike nivåer; froske- og fugleperspektiv. Informantene viser en klar forståelse av sin egen posisjon i deres livsverden. De forteller hvordan de nasjonale grensene har blitt utslettet innenfor de internasjonale selskapene. Det henvises til forflytting av arbeidskraft og kompetanse over grensene, som om dette var noe helt normalt å gjøre. De viser en forståelse av at verden har blitt mindre. Ut ifra informasjonen som har kommet frem i intervjuet, henviser informantene til at de ikke bare ser seg selv i en global helhet, men at de alle har et dobbelt blikk. De pendler mellom å være en del av et globalt felleskap, et internasjonalt firma der grensene ikke er et tema, samtidig som de viser en nasjonal tilhørighet.
- Alle informantene bruker ”de”, ”vi” og ”oss” når de prater om bedriften de arbeider i. Noen setter seg også i posisjon mellom ”de” og ”vi” på tross av en bevissthet om egen nasjonalitet. I tillegg til å plassere seg selv globalt og lokalt, kan dette tyde på at de har en interkulturell kompetanse der de bruker de empatiske evnene til å sette seg mellom de kulturelle forskjellene ved å unngå å kategorisere nasjonaliteter innenfor firmaet (Bøhn og Dypedahl 2009).

4.3 Interkulturell kommunikasjon og kompetanse; holdninger, erfaringer og kunnskap/bevissthet rundt kulturforskjeller i forbindelse med rekruttering og ansettelse av søkere med internasjonal bakgrunn.

Jeg ønsker å avdekke informantens oppfatning av næringslivets generelle holdninger til interkulturell arbeidskraft, samt informantens egne holdninger. Dette vil samtidig belyse den interkulturelle kompetansen hos informantene. Jeg vil også presentere data som viser hvilke kriterier informantene ser etter hos arbeidssøkeren, foruten fagdisiplinen. Når vedkommende skal rekruttere ser de da på personligheten og/eller nasjonalitet, eller har behovet for arbeidskraft ført til at dette ikke tas hensyn til i ansettelser? Hensikten er å avdekke hvilke erfaringer og kunnskap informantene har om kulturforskjeller, og hvordan disse brukes i

arbeidet med rekruttering/vurderinger av ansettelse. Jeg benytter meg i denne sammenhengen av Iben Jensens (2007) analyseredskaper; kulturell for-forståelse og kulturell selvforståelse.

4.3.1 Informant A

Det virker som at informant A er opptatt av å fremheve at hans opplevelse av å ansette internasjonal arbeidskraft ikke byr på særlige utfordringer. Han viser til at akkurat i Stavanger-regionen vektlegges kompetansen tyngre enn nasjonaliteten/kulturen.

Og jeg føler her i Stavanger nå, så er det en veldig modenhet å vurdere kvaliteten fremfor for å synse at det var dumt at hun var fra Korea eller Venezuela.

Samtidig registrerer jeg senere i intervjuet at han er veldig bevisst på kulturforskjeller og bruker gjerne ansatte av samme nasjonalitet som søkeren for å foreta en "background" sjekk, for å forsikre seg om at det ikke blir noen misforståelser. Han er også bevisst på om vedkommende kan passe inn i bedriften sosialt og kulturelt. Informanten forteller om erfaringer i forbindelse med rekruttering som var utfordrende, samtidig som jeg får en opplevelse av at han har gjort nytte av de erfaringene i arbeidet med rekruttering. Videre forklarer han at de største utfordringene ikke knyttes til de internasjonale arbeidstakerne, men den norske arbeidsmentaliteten.

Ja, det er de (nordmenn) som er utfordringene. Med den holdningen til arbeidet som vi har, så må jeg tro at de må skjerpe seg. For disse (internasjonal arbeidskraft) er opptatt av innholdet i jobben og få jobben gjort, mer enn det andre. Klart de (nordmenn) også er opptatt av det, men langt ifra i samme grad.

Det er særlig interessant å merke seg at informanten bruker "de" om nordmenn, nettopp fordi han er nordmann selv. Jeg oppfatter det som at han distanserer seg fra den norske arbeidsmentaliteten han forteller om, samtidig viser han en distanse til "disse" (interkulturell arbeidskraft)

Bøhn og Dypedahl (2009) beskriver at ved å inneha interkulturell kompetanse, så kan man sette seg i posisjon mellom to kulturer og at man dermed unngår å skape barrierer mellom seg selv og andre. Ut fra mitt ståsted tolker jeg at informanten setter seg midt mellom, og kategoriserer både nordmenn og interkulturelle arbeidstakere som "de" (otherness). På denne måten kan han muligens sette seg inn i begges ståsteder samtidig, selv om han holder en distanse, for å fjerne seg fra det som er negativt? Denne kulturelle for-forståelsen kan

tolkes som at informanten ut fra sitt eget kulturfilter og erfaringer har konstruert en virkeligforståelse av ikke bare ”de andre” i en kultur, men også ”de andre” i hans egen kultur. Dette fører til at han kobler seg fra og til mangfoldet, ved å kategorisere norske og internasjonal arbeidskraft. Jeg tolker det som at han bruker sin interkulturelle kompetanse og setter seg selv i en posisjon mellom forskjellige kulturer. Ved å gjøre dette forholder han seg til et mangfold på en konstruktiv og systematisk måte. Han deler altså ikke verden inn i ”vi” og ”dem”, men setter seg i en posisjon midt mellom kategoriene han prater om.⁷⁵

Informant A viser, at på tross av noen utfordringer, er internasjonale arbeidstakere en positiv ressurs for næringslivet i Stavanger. På spørsmål om han har noe å legge til under intervjuet, svarer han:

Altså det som jeg kan legge til er at jeg synes det at å ha ansatte fra flere land, er veldig berikende sånn fra et personlig ståsted og fra et kulturelt og et sosialt ståsted. Men det er også på mange måter også så viser de også litt hvor listen ligger, med tanke på altså skal du gjøre noe, så gjør du det. Du gjør det ferdig. Du står på, du ytrer en del ekstra for å få det på plass, altså det er en ting. En annen ting er det at det å på en måte å legge frem at noe, presentere noe det er det mange fra noen land som er enormt flinke til i forhold til nordmenn. Der har vi veldig mye å hente. Så jeg mener, jeg er helt overbevist om at de aller fleste er tjent med å ha ansatte fra mange forskjellige land. Kort og godt.

Jeg opplever at informant A er bevisst på sin interkulturelle kompetanse. Han viser en stor åpenhet for andre mennesker med ulik kulturell bakgrunn. Informanten henviser gjennom hele intervjuet til at han forsøker å tolke både nordmenns og flerkulturelles arbeidskultur, ut fra sin egen erfaring og forståelse. Ved å sette seg utenfor sin egen nasjonalitet og interkulturelle posisjon fremhever informanten sine egne holdninger, samtidig som han evner å sette seg inn i andres ståsted gjennom å være bevisst på denne for-forståelsen⁷⁶. Dette tolker jeg som at han ikke er ukritisk i situasjonen, men snarere har en veldig bevisst holdning⁷⁷. Informanten viser en erfaringsposisjon⁷⁸, der han fortolker sin egen erfaring med internasjonal arbeidskraft gjennom det kulturfilteret han selv har.

Samtidig som informant gjennom intervjuet viser en positiv holdning til internasjonal

⁷⁵ Bøhn og Dypedahl 2009

⁷⁶ Kulturell for-forståelse. (Jensen 2007).

⁷⁷ Å være en person med interkulturell kompetanse er ikke forenelig med en person som tilpasser seg ukritisk til situasjonen. Man tydeliggjør heller sine egne forutsetninger samtidig som man forsøker å avdekke den andres kulturelle ståsted. (Dahl 2001)

⁷⁸ Jensen 2007

arbeidskraft, er han likevel bevisst på utfordringene. Det tyder på at han gjennom erfaringer har opprettet et slags system, som gjør at han forsikrer seg om at de velger riktig person til stillingen. Han er tydelig på at personligheten, kulturforskjeller og fagkompetansen må passe til den angitte stillingen:

Det er ikke alle som har den samme åpne mentaliteten til.. medmennesker da... kolleger som det vi (nordmenn) har. Så det å være klar over det når du får folk om bord, det er kjempeviktig. At man tar hensyn til det og snu litt på tingene som gjør at det ikke blir et problem, men at det blir en berikelse.

Informanten viser forståelse for at han ikke har nok kunnskap om eller en kulturforståelse for utfordringer i forbindelse med omsorg til arbeidskollegaer. Jeg tolker dette som at han er bevisst på sin egen arbeidskultur, samtidig som han forsøker å oppnå en forståelse for arbeidskulturen til mennesker med en annen kulturell bakgrunn enn han selv. Dette er i tråd med hva Gadamer (2010) beskriver. Han mente at man ikke kan oppnå forståelse før man er bevisst på sine fordommer. Man forstår ikke før man forstår at man ikke forstår. Videre sier Gadamer at man må være bevisst på vår egen oppfatning, før man kan relatere seg selv til den andres oppfatning. Ut fra dette teoretiske perspektivet, og informasjonen som informanten har delt med meg, tolker jeg dette som at informanten innehar en bevisst kompetanse som Dahl(2001) beskriver, og at han samtidig er bevisst på hvordan erfaringene hans kan brukes som et verktøy i ansettelse av flerkulturell arbeidskraft.

Jeg registrerer at informant A ofte snur utfordringene han prater om til noe positivt, eller at han sikrer seg ved å legge til et positivt utsagn, som veier opp det negative som nettopp er blitt sagt. På spørsmål fra meg om hvordan han tenker om kulturforskjeller, som skal avgjøre om vedkommende skal bli ansatt eller ikke, svarer han:

For det første så har jo vi dialog med mange ulike land og kulturer. Også har vi erfart at noen kulturer passer dårlig sammen med en gitt kultur. Men vedkommende kan passe greit inn et annet sted der det er mer åpenhet og mer tradisjon for den kulturen.

I sitatet ovenfor viser informanten igjen en bevisst kompetanse (Dahl 2010), der han bruker erfaringer for oppnå forståelse for kulturforskjeller innenfor et arbeidsmiljø. Han innser at han ikke har nok kunnskap om den andre kulturen for å forstå, men streber for å oppnå

forståelse.⁷⁹ Informanten bruker en kulturell for-forståelse ved å analysere situasjonen rundt ansettelse.

Jeg spurte informant A hvordan de går frem når de skal rekruttere noen til en stilling. Det interessante her er at de ikke bare tar utgangspunktet i søkeren, men også sammenligner den med bedriftens arbeidskultur.

Vi prater jo med alle som er kandidater til en stilling. Vi har samtaler med dem, og da kjenner jo vi virksomheten, hva de ønsker seg. Og så uttaler de det så godt de kan, og så kjenner jo vi ganske godt bedriftskulturen. Og så opplever vi vel at det er ting der de ikke ser i seg selv. (jeg: de?) ...virksomheten... men som vi ser. Så når vi møter kandidaten så aner vi ganske greit om de kan passe inn eller ikke. Den enkle greia er i og for seg å se på det faglige, og den krevende delen er å finne de som klikker sammen. Så det er rene skjære datingbyrået.

Videre forteller informanten at han selv har ansatte med internasjonal bakgrunn. Disse bruker han noen ganger for å sjekke opp arbeidssøker som kommer fra samme land. Nettopp fordi han er bevisst på sin egen begrensning i forhold til kulturforståelse, og ser den klare fordelene med å ha ansatte med bakgrunn i samme kultur som den som søker.⁸⁰

Jeg ba informanten forklare kort hvilke kriterier en arbeidssøker må ha for å komme gjennom nåløyet hos dem. Han forteller på generelt grunnlag:

Du skal være en type som det er enkelt å forholde seg til, at man har lyst å jobbe med. En som glir greit inn i arbeidsgrupper. Er flink til å by på seg selv og har en passe dose selvtillit. Ikke for mye og ikke for lite.

Informant A har tidligere erfart at kastesystemet kan by på problemer, selv om kastesystemet er ulovlig. Utfordringene er hos den som er født og oppvokst i kastesystemet. Fordi et godt arbeidsmiljø er viktig for at bedriften skal være suksessfull, viser informant A at de er svært obs på dette, spesielt når de ansetter indere.

Og da vet vi at okey, der er hun, kommer fra den kasten, og blitt avdelingsleder der. Og så ser vi at vi har egentlig en kjempekar, som burde ha gått inn der, men han er , hvis vi tar et indisk eksempel, kommer fra en lavere kaste og skal inn i en avdeling med en kvinne en lavere kaste - unnskyld omvendt. Da må vi på en måte sortere ut det.

⁷⁹ Gadamer 2010

⁸⁰ Gadamer 2010, Bøhn og Dypedahl 2009, Dahl 2001

Informanten er tydelig på at dette ikke har noe med at kastesystemet blir støttet av dem, men at det er av ren praktiske grunner som jeg nevnte ovenfor her. Jeg spør for å sikre at jeg tolker han riktig:

Prater dere med inderen om dette på forhånd? (informant Ja..) Om han kunne tenke seg å jobbe (informant ja...ja...)

Informant A forteller videre:

Er det noen problem? Hvordan er det med? Det ene og det andre. Så da adresserer vi det på en smart måte, kan du si. Slik at vi får avdekket hvilke holdninger de har til det. Og der har vi avdekker holdninger. Og sier at ok, dette går ikke. Vi kan ikke ha ham.

Informanten bruker tydelig erfaringer han har hatt tidligere, i forbindelse med ansettelse av søkere med en annen kultur. Her viser han at han bevisst utnytter den interkulturelle kompetansen han har. Han bruker sine kommunikative systemer for å avdekke holdningene til søkeren. Selv om informanten har forkunnskaper om den aktuelle kulturen, så viser han en åpenhet for å tilegne seg kunnskap om den andre personen, og setter seg inn i hans/hennes ståsted. Ved å bruke den bevisste kompetansen⁸¹, åpner han for en ny kulturell forforståelse⁸², og dette interkulturelle kommunikative redskapet bruker han bevisst for å avgjøre om vedkommende passer inn i bedriften eller ikke. Med andre ord bruker informanten sine subjektive kulturforutsetninger⁸³ for å oppnå forståelse. Ved å bruke en postkulturell kommunikasjon i arbeidet har informanten, etter min mening, oppnådd en interkulturell kompetanse.⁸⁴

4.3.2 Informant B

Under intervjuet med informant B nevner jeg blant annet at de store oljeselskapene går ut internasjonalt for å hente inn arbeidskraft. Informant B kommenterer dette med:

Ja. Men det er spesifikk kompetanse. Og det vet jeg at mange selskaper sier. Noe annet er hva de gjør.

⁸¹ Dahl 2001

⁸² Gadamer 2010, Bøhn og Dypedahl 2009, Dahl 2001

⁸³ Praksiser/prosesser. (Jensen 2011)

⁸⁴ Dahl 2001, Bøhn og Dypedahl 2009, Jensen 2011

Han forklarer videre at han har opplevd/erfart å ansette mennesker med høy kompetanse som ikke har fått jobb i de store oljeselskapene på tross av at nettopp denne kompetansen er etterspurt.

Så hun kom på en måte litt sånn rekende på et sølvfat til oss. Og med forholdsvis fantastisk kompetanse. Men for meg er det et mysterium hvorfor sånne folk ikke får jobb, når du vet at du har et næringsliv som skriker etter den type kompetanse.

Informanten viser til at han ønsker å forstå hvorfor næringslivet ikke er mer åpen for internasjonal arbeidskraft. Denne informasjonen er stikk i strid med hva informant A beretter om. På bakgrunn av dette, ba jeg informanten utdype saken litt mer. Ut fra et oppfølgingsspørsmål om hvorfor han tror at vedkommende ikke fikk jobb, svarer han kontant ”utlending”.

Utlending. Veldig mange bedrifter tar navnet, altså utenlandske navn og legger til side fordi de vil primært ha norske.
Så det mener jeg er en stor utfordring for mange bedrifter. Og begrensning. Jeg tror mange legger for stor vekt på det ”norske”.

Dette skiller seg som nevnt fra informant A sine holdninger som påpeker at han ser på internasjonale arbeidstakere som en ”berikelse”⁸⁵. Informant B sin erfaring viser, i motsetning til informant A, at utfordringen ligger i at bedriftene ikke utnytter det positive internasjonale arbeidstakere har å tilføye på en arbeidsplass. Jeg tolker det slik at informant B mener at bedriftene mister verdifull kompetanse og erfaringer med andre kulturer, ved å begrense ansettelse basert på nasjonalitet, og ikke kompetanse og personlighet. Informanten viser også en viss distanse til denne holdningen som han mener at bedriftene viser. Han viser en erfaringsposisjon⁸⁶ der han gjennom denne erfaringen og sitt eget kulturfilter/erfaring, henviser til at majoriteten av bedriftene har en slik holdning (”Veldig mange bedrifter”⁸⁷) På et annet nivå kan man si at informant B benytter det samme interkulturelle kompetanseverktøyet som informant A. Han viser en bevissthet på sin for-forståelse⁸⁸, og er bevisst på å

⁸⁵ informant A

⁸⁶ Jensen 2011

⁸⁷ Informant B

⁸⁸ Gadamer 2010

ikke kategorisere ”de” (”utlendinger”⁸⁹) og skape avstand mellom seg selv og ”dem”.⁹⁰ Ved å unngå dette vil han kunne bruke sin interkulturelle kompetanse til sin fordel i ansettelse av interkulturelle arbeidstakere.

Informant B er likevel bevisst på at det er utfordringer ved å ansette en internasjonal arbeidstaker. Han henviser til en ulikhet i arbeidskulturen. Jeg spør informanten om han har noen erfaringer med utfordringer i forbindelse med å ansette internasjonal arbeidskraft.

Med å ansette utlendinger? Selvfølgelig. Massevis. For eksempel så syns altså veldig mange .. det er jo kulturforskjeller. Det kommer jo an på hvor du kommer fra. Som gir seg utslag i en ... mange ting... de er ikke vant med arbeidstiden vår for eksempel.

I motsetning til informant A, sier B blant annet at arbeidstiden er en utfordring, og at mange av de internasjonale arbeidstakerne har det sosiale på jobb. I mange andre land er arbeidstiden mye lengre og mesteparten av dagen (og kvelden) oppholder de seg på jobb. Dermed utvikler de en egen sosial struktur der. I Norge derimot foregår mye av det sosiale på fritiden og ikke på arbeidsplassen. Ved at informanten har en forståelse for forskjellene som angår bedriftskultur i andre land (arbeidsforhold, arbeidstider, hierarki) vil han lettere være mottakelig for å løse utfordringene som kan oppstå i et ansettelsesforhold. Ved at han ikke ser på dette som en hindring for en eventuell ansettelse, viser han at han innehar en interkulturell kompetanse som han bruker aktivt og ikke setter begrensinger for sin egen og bedriftens utvikling innenfor det internasjonale markedet. Som Dahl beskriver i sitt perspektiv om interkulturell kompetanse, er dette en prosess. Jeg tolker informanten som at han bruker både sine kommunikative, kognitive og affektive komponenter i arbeidet sitt.⁹¹ Dette viser han også senere i intervjuet. Informanten sikter til en dobbel utfordring. Både for den internasjonale arbeidstaker som kan isolere seg, og bedriften som får en arbeidstaker som ikke blir integrert i samfunnet. Han nevner også i denne sammenhengen viktigheten av språk. Han henviser til sin egen arbeidskultur for å beskrive utfordringene til en del av de internasjonale arbeidstakerne.

Ved at informanten beskriver forståelse for en annen arbeidsmentalitet som skiller seg

⁸⁹ informant B

⁹⁰ Bøhn og Dypedahl 2009

⁹¹ Dahl 2011

fra sin egen, viser han en kulturell for-forståelse, som gjør at han unngår å redusere de til ”de andre” eller ”utlendinger”⁹², som han selv kaller det. ⁹³

Jeg registrerer som sagt at informanten uttrykker en oppgitthet over at næringslivet ikke omfavner internasjonale arbeidssøkere når behovet for spesialkompetanse er så stort. Han viser en annen ansettelsesmentalitet enn de andre informantene. Dette kan tyde på at de har mangel på arbeidssøkere, noe han senere antyder i intervjuet, når han skulle komme med et eksempel.

NAV har jo en del sånn tilrettelagte programmer for folk som her problemer med å få jobb. Og vi... for et par år siden...to år siden kanskje... så rettet vi oss til nav og så skulle vi ha noen som skulle ha skanning av dokumenter. Vi stilte ett krav og det var at de kunne lese norsk. Og vi fikk ingen. Ingen. Fordi det var ingen som oppfylte det kravet. Og det på en måte i et nøtteskall forteller litt om...om hvordan presset er. Altså arbeidsledigheten er under to prosent. Og jeg kjenner også mange som arbeider med headhunting. De sier at det største problemet vi har det er å få tak i kvalifiserte kandidater.

Det interessante er at under intervjuet med de andre informantene kommer det frem at de har en viss motstand til å ansette mennesker med interkulturell bakgrunn, fordi utfordringene med den forskjellige arbeidskulturen blir for store. Jeg tolker informanten som at han setter seg litt utenfor denne mentaliteten.

Det virker ikke som at informant B har særlig faste retningslinjer i forhold til ansettelser. Han viser til at nasjonaliteten ikke byr på noen utfordringer, heller ikke hvilken kompetanse en har. Han viser til at personligheten står sterkt i vurderingen.

Det har ikke noe med utdannelsesnivået å gjør. Det har med stillingstype. Og vi er nok mer opptatt av hva kandidaten kan, enn hvilken type utdanning de har. Vi er ikke sånn Statoil som går ut og sier at du skal bare være på masternivå.

Utsagnet gjør at jeg stiller spørsmål til om utdanning ikke betyr noe for å jobbe i bedriften. I sitatet under viser han igjen at arbeidsmiljøet er det viktigste. Han forklarer;

Vi er jo opptatt av det, men vi er ikke sånn opptatt av det at vi stiller masternivå som en terskel for å komme inn. Overhode ikke. Det mener jeg er en feil strategi. Jeg tror

⁹² Informant B

⁹³ ”Otherness” Ytrehus. 2001. Bøhn og Dypedahl: 2009

du går glipp av mye bra folk på den måten. Å legge slike begrensninger på deg selv. Og så får du også et litt for ensartet arbeidsmiljø.

Jeg er usikker på om denne holdningen er fordi selskapet til informant B sliter med å rekruttere arbeidskraft, eller om det er en strategi for å forme ansatte inn i firmaet sin arbeidskultur og metoder. Jeg tolker det også slik at han anser at mennesker med ulik utdannelsesnivå kan være med å gjøre arbeidsplassen ”løsere”, og ikke stramme inn med fagdisipliner. Ved å bruke denne ansettelsesstrategien, sier informant B at man lettere kan arbeide seg opp i bedriften uten å ha spisskompetanse, men at man får mulighet til å utarbeide en kompetanse innenfor selskapet..

Og dermed så blir de kjent med oss og vi blir kjent med dem. Og så ser vi at veldig mange har ambisjoner i en eller annen retning og så kan vi begynne å planlegge det på et tidlig tidspunkt.

Gjennom hele intervjuet understreker informant B at han ikke vil kategorisere folk. Han gjentar flere steder at ”Det har mer med personligheten enn hvor de kommer fra.” Han går i forsvar når jeg spør om utfordringer med kulturforskjeller, kriterier for ansettelser og lignende. Han forteller at han er observant på at det kan forekomme kulturforskjeller, men sier tydelig:

Det er ikke slik at vi forventer at alle skal komme inn her og følge alle kriteriene til Fremskrittspartiet for å kunne jobbe her altså. Og det mener jeg er en vesentlig forskjell.

Jeg tolker det som at informantene har utviklet en interkulturell kompetanse gjennom erfaringer som hans ansatte har med andre selskaper, og holdninger han opplever i møte med andre selskaper. Han viser til at han vektlegger personligheten til søkeren, i stedet for nasjonaliteten. Likevel er han bevisst på at det eksisterer kulturelle forskjeller mellom han selv og internasjonale arbeidstakere, men han er tydelig på at han ikke vil kategorisere og viser åpenhet. Han er veldig bevisst på andre selskapers fordommer, og bruker disse til å fremheve sin egne holdninger. Informanten viser at han er åpen for impulser fra andre med ulik kulturell bakgrunn, og setter seg inn i den andres ståsted ved å bruke empatiske evner. Han er den av informantene som er konsekvent i sitt syn på interkulturell arbeidskraft.

4.3.3 Informant C

Informant C henviser til en årsak for at de noen ganger unngår å ansette internasjonal arbeidskraft. Hun viser til at språket er en viktig del av sikkerheten.

Kommunikasjonen vår offshore er på norsk, og det vil si at de som jobber i drift hos oss, de må også beherske norsk for å kunne kommunisere med våre offshorefolk. Så derfor er det... der har vi en språkbarriere i forhold til inntak til internasjonal arbeidskraft.

Informant C forteller at en av årsakene til at de noen ganger unngår internasjonal arbeidskraft ligger i språkproblematikk. Hun viser likevel til at de noen ganger gir søkere en sjanse til å forbedre språket sitt, før de eventuelt velger noen andre. Årsaken til krav om språk er ,i følge informanten, ren sikkerhet.

På spørsmål om hvilke utfordringer informanten ser på som mest kritisk ved å ansette internasjonal arbeidskraft, sier hun:

Det som er en kjempeutfordring det er at du ikke får en kultur i kulturen. Vi har ansatt ganske mange russere blant annet. Og de har en tendens...

Svarer informanten uten å utdype dette videre. Senere kommer hun tilbake til dette og viser til at russerne fort kan lage en subkultur. ”En kultur i kulturen” Hun viser at hun er skeptisk til dette fordi det vil gå på omdømme til bedriften. Hun sier videre

Men det som er veldig viktig er at lederne er oppmerksomme på det. At det er deres ansvar at vi ikke lager en subkultur, med at nå skal vi få en russisk kultur i X. For det som er faren der igjen er at det er ingen som vil jobbe her fordi russerne har slått seg sammen og regjerer her, på en måte. At hvis du tenker femten, tyve år frem i tid, så kan det faktisk bli et scenario. Så du må ha det i mente og det vet jeg at lederne her er bevisst på.

Ut fra mitt ståsted oppfatter jeg ikke dette som en direkte motvilje til å ansette russere. Men at informanten bruker sin erfaringsposisjon, der hun gjennom dette kulturfilteret er bevisst på at et overtall av en spesifikk nasjonalitet innenfor et og samme firma kan føre til grupperinger i bedriften og innføre en annen arbeidskultur enn det bedriften står inne for. Denne tolkningen baserer seg på disse utsagnene her og en del informasjon som kommer senere i intervjuet.

Samtidig registrerer jeg også at informant C er bevisst på at det kan være en del fordommer mot å innhente russisk arbeidskraft. Hun forteller at hun motsatte seg en ansettelse av en russer, men en kollega ba henne om å likevel ansette han.

Jeg intervjuet en russer en gang og jeg mente at han ville ikke være god på samarbeid i måten det var. Og så hadde jeg og han (kollega) en diskusjon og han sier ”Vet du hva? Russerne er veldig sånn: korte. De har en måte ... da hadde jo han arbeidet med dem over lengre tid. Og jeg sier ok, da skal tvilen komme tiltalte til gode. Da ansetter vi ham. Han fungerer kjempefint... så jeg tok feil. Settingen han kommer inn i og hva som gjerne hadde blitt tillat. For hvis han hadde blitt sluppet fri, så tror jeg at jeg hadde hatt rett. Det har noe med at vi setter standarden hva du har lov til og ikke lov til, og hva som er forventet og ikke forventet.

Sitatet ovenfor viser at informant C, på tross av en negativ oppfattelse av russernes arbeidskultur, åpner seg for erfaringen til sin kollega og jeg tolker det som at deres horisonter smelter sammen. Dette er et eksempel på Dahls (2011) beskrivelse av interkulturell kompetanse, der en person evner å heve seg over sin fordom for en spesifikk kultur, og i stedet åpner seg for andres erfaringer (kulturelle referanserammer) Informanten setter seg inn i kollegaens sitt ståsted og bruker hans fortolkninger, samtidig som det ikke går på bekostning av hennes egne. Dermed har denne erfaringen forandret hennes syn på russerne, samtidig setter hun den i samband med den tidligere erfaringen.⁹⁴ Informanten tar ikke ukritisk til seg kollegaens erfaringer, men har en åpen holdning og er mottagelig for å for den andres erfaringer. Samtidig forteller hun om en ny erfaring. Hun sier at hun tok feil, og dermed konstruerer hun en ny for-forståelse⁹⁵ for utfordringene hun beskriver med russisk arbeidskraft.

Jeg spurte informant C hva som er det viktigste de ser etter (bortsett fra det faglige) når de ansetter noen i en stilling.

Ja, det er jo personligheten. Og spesielt - vi har som motto samspill... og det er utrolig viktig for oss at vi har folk som kan jobbe sammen og kan løse problemer i sammen. To hoder tenker mer enn et uansett hvor dårlig de to hodene er eller hvor gode de er. Det er jeg helt overbevist om. Så det er utrolig viktig for oss. Samtidig så er det jo viktig med en gruppedynamikk.

⁹⁴ Gadamer 2010

⁹⁵ Gadamer 2010

Jeg tolker dette som at informant C er bevisst på både delen og helheten, på samme måte som informant A. Videre forteller hun om erfaringer som gjorde at noen ikke fikk arbeid hos dem på tross av en sterk faglig kompetanse.

Hva vi ser etter...og det er veldig viktig : ta meg i hånden og se meg i øynene. Men du får jo veldig mange slappe. Spesielt fra Asia. Det er jo ikke ..det er jo ikke tak. I Indonesia, der tar de jo ikke i hånden. Der tar de jo den (viser asiatisk hilsen med hendene)... de er gjerne ikke vant med å ta ... altså det er jo i vår kultur at det er slik man hilser på hverandre.

Informant C viser til hvordan mennesker i andre kulturer ikke hilser på ”norsk måte”. På tross av denne bevisstheten om kulturforskjeller, så viser hun en holdning til at man i Norge skal hilse på den norske måten. Informant C har erfaring med å bo andre steder i verden, så jeg ser ikke på dette som en snever tankegang. Snarere tvert imot viser hun en bred forståelse av at man må sette seg inn i kulturen i det landet man er i. På et oppfølgingsspørsmål om hvordan det oppleves å være kvinne forteller hun:

Jeg har jo opplevd at folk ikke har tatt meg i hånden. Men da har de ikke jobb her. Da kan de ikke gå for vårt samarbeid i det hele tatt. Det er helt klart en overvekt av menn i selskapet, men vi skal ha like vilkår likevel.

Det er særlig interessant å merke seg at informant C er veldig bevisst på sin rolle i selskapet. Hun viser klart hva hun ikke aksepterer, og hva hun ser som en berikelse i forbindelse med interkulturell arbeidskraft. For noen kan en del av utsagnene til informant C virke rystende, men jeg tolker henne dit hen at hun bruker en interkulturell kompetanse i arbeidet sitt. Hun er bevisst på bedriftens arbeidskultur og normer, og bruker dette for å sammenligne om kandidatens sosiale evner og personlighet kan passe inn hos dem. Informanten har ingen betenkeligheter med å være åpen for ny kunnskap om andres kulturelle referanserammer, men hun er likevel tydelig på at den nye kunnskapen ikke går på bekostning på hennes egne og selskapets verdier.⁹⁶

Det er interessant å registrere hvordan informanten pendler fra å nærmest utelukke nasjonaliteter fra bedriften, til å fokusere på personlighet til søkeren. Jeg kan derfor ikke tillegge informanten en konkret holdning til internasjonal arbeidskraft eller nasjonalitet som

⁹⁶ Dahl 2001. Bøhn og Dypedahl 2009

blir nevnt under intervjuet. Jeg tolker informanten at hun ut fra sine erfaringer med russernes arbeidskultur vegrer seg, men hun er mer opptatt av personligheten.

4.3.4 Informant D

Informant D erfarer en dobbelhet i næringslivet der noen selskaper på en side velger bort internasjonal arbeidskraft, mens noen selskaper omfavner denne type arbeidskraft nettopp fordi det er kulturforskjeller og de ser vedkommende sin kulturelle kunnskap som en ressurs for firmaet.

Det er noen bedrifter som overhode ikke ser på hva de heter og hvor de kommer fra, bare du har den rette kompetansen. Men det er nok ganske mange bedrifter som det sitter langt inne for, dessverre.

Videre sier hun at årsaken kan være en dårlig CV, at de internasjonale arbeidssøkerne ikke forstår den norske arbeidskulturen og/eller språkvansker. Eller at bedriften fra før har dårlig erfaring med kulturelle forskjeller.

D forteller at hun har fått tilbakemelding fra bedrifter der de forteller om en holdningsendring. De (bedriftene) viser til en positiv erfaring ved å ansette interkulturelle arbeidstakere.

Jeg skal ha flerkulturelle i styret mitt. Han så at en del av de flerkulturelle har sin kompetanse. De har sin utdanning. Og ved siden av, så kan de på en måte alt om et land som du kanskje gjør business i. De kan språket, de kan kulturforskjellene, de kan på en måte disse småtingene som du kanskje trenger i å drive business med andre land. Og ser plutselig fordelene med å kanskje tenke litt annerledes.

Informanten opplever at en del i næringslivet bevisst ansetter mennesker med ulik kulturell bakgrunn. Dette er i tråd med hva informant A sier. Informant A gjør det som informant D beskriver i praksis. Han forteller at selskapet har ansatt mennesker med ulik kulturell bakgrunn for å bruke disse til å gjøre research/bakgrunnssjekk på kandidater de skal ha inne til intervju. Informant D forteller videre:

Og igjen, hvis du da på en måte har ansatte som har disse kulturforståelsene, så hvorfor går det feil med Kina? Eller hvorfor går det feil med de som sitter i India? Ja

men det er kanskje ”sånn og sånn”...og så kan man si: Okey, det vil man gjøre noe med. Eller man vil ha det norske, de må bare endre seg. Men det er da et valg. Men så lenge du ikke på en måte har forståelse, så blir de jo kommunikasjonsfeil.

Informant D beskriver her en mislykket interkulturell kommunikasjon, der vedkommende som blir nevnt viser en bevisst inkompetanse⁹⁷ Likevel er dette er tegn på at informanten viser en interkulturell kompetanse fordi hun påpeker hvilke faktorer som kan gjøre at den interkulturelle kommunikasjonen mislykkes. Dermed tolker jeg informantens ytringer som en forståelse for kulturforskjeller, og dermed en kulturell for-forståelse, som Jensen (2007) har utarbeidet som analyseredskap for den interkulturelle kommunikasjonen. Informanten viser til at en redusering av ”de andre” frakobler oss fra et felleskap, noe som igjen fører til at kommunikasjonen mislykkes.

Når jeg spør informant D om hun kan beskrive hva en rekrutterer ser etter hos en arbeidstaker, virker hun veldig selvsikker i sin sak. Hun sier;

I Norge så er vi veldig opptatt av å se helheten i deg. En ting er den delen som har med å gjøre med den formelle kompetanse i forhold til studie. Så har du den erfaringskompetansen. Men også den kompetansen som du har som menneske. Hvem er du? Spiller du golf? Spiller du sjakk? Eller danser du tango? Eller har du barn? Eller har du ikke barn? Sånn helhet som menneske. Du skal på en måte også med deg og din erfaring passe inn som en brikke i et puslespill. Og det puslespillet er da en bedrift. En arbeidsplass. Og da ønsker vi i Norge å vite litt mer om deg.

Jeg tolker informanten som at hun bruker Jensens (2007) ”Kulturelle fikseringspunkter”. Gjennom kommunikasjonen øker man forståelsen for den andres kulturelle referanserammer, og kan dermed lettere akseptere forskjellene. På denne måten blir kommunikasjonen under intervjuet vellykket.

Informant D er bevisst på de utfordringene de internasjonale arbeidssøkerne møter i dag. Hun er også opptatt av hvilke utfordringer bedriftene kan møte, men henviser til at det er den internasjonale arbeidssøkeren som må ta ansvaret for å skape en holdningsendring. På tross av dette åpner informanten seg for å tilegne seg en bredere forståelse av enkeltmennesket, og viser i likhet med de andre informantene at personlighet står sterkt i avgjørelsen om en eventuell ansettelse.

En sak vi har jobbet veldig mye med disse flerkulturelle at de må bort fra denne offerrollen. Det er stort sett slik at når du søker en jobb, så har du overhode ikke innsikt i hva som spiller internt. Hvorfor ikke du fikk den jobben. Og for guds skyld,

⁹⁷ Dahl 2001

ikke skyld på det hele veien fordi jeg er svart eller jeg er flerkulturell eller jeg er ... du kommer ingen vei.

Det er interessant å merke seg at i begynnelsen av intervjuet konstaterer informant D at veldig mange søkere blir valgt bort fordi de har en annen kulturbakgrunn. Jeg tolker informant D sitt sitat ovenfor som en empatisk forståelse av søkerens frustrasjon når han/hun får et avslag. Samtidig er hun bevisst på at verken hun eller søkeren har nok kunnskap om hvorfor søkeren ikke fikk jobben. Hun viser til at man ikke skal trekke forhastede konklusjoner, men heller gå videre med den erfaringen. Jeg tolker det dithen at informanten ikke ”grer alle under en kam”, men at det antydes (”..ikke skyld på det hele veien”) at bakgrunnen for avslaget kan være fordi søkeren har en annen kulturell bakgrunn. Som oppfølging av dette spurte jeg informant D om hun erfarte at bedrifter tar hensyn til kulturforskjeller når de ansetter noen. Dette bekrefter hun.

Klart de gjør det. Og jeg opplever også at veldig mange har respekt.

Gjennom hele intervjuet kommer informanten tilbake til noe som jeg tolker som hennes hovedtanke i arbeidet hennes med internasjonale arbeidstakere.

Hvem er jeg? Jo bedre du vet hvor ”jeg” er, jo lettere kan du agere på den som man møter og hvilken kultur den kommer fra.

Videre beskriver hun erfaringene sine med å arbeide med interkulturelle mennesker som ”en vanvittig reise”, og at hun har fått være med på ”spennende prosesser”.

Informant D forteller om hennes holdning, om å møte mennesker med en god grunnholdning om at alle mennesker har noe godt i seg. I forlengelsen av dette sier hun at vi har lett for å stigmatisere andre mennesker, fra et annet land enn oss.

Sånn at forsøk å gi alle en sjanse med blanke ark. Og så tror jeg det er godt å være ærlig av og til. Gi ærlige tilbakemeldinger. Og så tenker jeg det er viktig med integrering, spesielt det med språk.

Informanten viser empatiske evner, og hun setter seg inn i den andres ståsted, samtidig som hun har funnet sin rolle i møte med andre mennesker. Hun er tydelig på at man må være bevisst på seg selv og sine forutsetninger før man kan ha et vellykket møte med mennesker

som har ulik kulturbakgrunn.⁹⁸ Dette gjelder ikke bare innenfor næringslivet, men også i dagliglivet.

Slik er det i arbeidslivet også. Hvis du kommer fra en kultur som for eksempel har den rollen med kvinnen, og du får en kvinnelig sjef. Hva gjør du? Og hvis du vet at ”Okey, jeg kommer fra en kultur der sånn og sånn... ergo må jeg kanskje begynne å jobbe med meg selv fordi jeg får faktisk en kvinnelig sjef.!

Informant D påpeker viktigheten av at det er den internasjonale søkeren sitt ansvar å gjøre det han/hun kan for å få den jobben han/hun vil ha. Hun oppfordrer dem til å synliggjøre seg selv i samfunnet og bygge et nettverk. Også språk er viktig. Hun viser til at en arbeidssøker kan nå langt hvis han/hun lærer norsk. Det er også viktig for den sosiale biten i samfunnet.

Gjennom arbeidet med å rekruttere internasjonale arbeidssøkere forteller informanten at det til tider er ”gnistninger” mellom prosjektdeltakerene. Hun har også opplevd at noen deltakere har oppført seg upassende i gruppen. Dette har hun løst ved å ha, som hun selv kaller det, en ”vanskelig samtale”. Informanten forteller at hun har opplevd denne vanskelige samtalen som en utviklende personlig erfaring. Hun har håndtert konfliktene med å fortelle hvordan hun opplever deltakeren og viser til tilbakemeldingen gruppa har gitt om vedkommende. Den tilbakemeldingen hun henviser til tolker hun som en bekreftelse på hennes opplevelse. Hun spør deltakeren:

Hvis du er slik i næringslivet, hvordan tror du det gjør med oss mottakere?

Informanten speiler deltakeren med sin egen oppfatning av han/hennes adferd. I stedet for å fortelle deltakeren hvordan han/hun spesifikt skal endre adferd, så lar informanten deltakeren selv finne ut av det gjennom refleksjon. Forutsatt at deltakeren er åpen for erfaringen, så vil dette, ut fra mitt ståsted, være et nyttig redskap for å veilede deltakeren. Gjennom et empatisk rettet spørsmål der informanten leder deltakeren inn i hennes/andres ståsted, så viser informanten en interkulturell kompetanse. Denne bruker hun her i konfliktløsning mellom deltakerne.

⁹⁸ Kulturell for-forståelse og kulturell selvforståelse

4.3.5 Oppsummering av funn

- Hoveddelen av informantene viser tydelig at de sitter i en forhandlingsposisjon, og videre at de kan tillate seg å stille større krav enn det de kunne hvis situasjonen var omvendt. Jeg tenker at på tross av knappheten på arbeidsmarkedet, er informantene bevisst på sin rolle i den globale verden og situasjonen der. Det tyder på at de ikke har problemer med å finne kvalifisert arbeidskraft, men at de ser at andre bedrifter med andre fagdisipliner har et stadig behov for fagfolk. En av informantene uttrykker oppgitthet over at de ikke får tak i kvalifisert arbeidskraft. Dette kan være årsaken til at de har den arbeidskulturen i bedriften, der de ikke er fokusert på utdannelsesnivå og at man har mulighet til å arbeide seg opp i systemet.

Jeg oppfatter at holdningene er på bakgrunn av kulturelle forhold og statusen i arbeidsmarkedet. I dag er det avhengig av hvilken bedrift og hvilke fagdisipliner som det er størst etterspørsel etter. Jeg opplever også at mangelen på arbeidskraft med faglig kompetanse avhenger av hvor attraktiv bedriften er å arbeide i. Ut fra dette kan bedriften sette krav til søkeren.

- Hovedvekten av informantene er tydelige på at den de ansetter skal passe inn i arbeidskulturen og miljøet, uavhengig av nasjonalitet, men at vedkommende også må ha den rette kompetansen. En av informantene er vag på dette området, men viser til at man kan jobbe seg opp i bedriften, så lenge personligheten passer inn i bedriften. Det virker som at de har en policy om at personligheten settes før kompetansen. Han viser til at bedriften er inkluderende, og bruker FrP som eksempel på (slik jeg tolker det) andre bedrifters arbeidspolitikk. Denne siste holdningen fant jeg seg hos de andre informantene også, men de er også opptatt av kompetanse.
- Det viktigste kriteriet, utenom den faglige kompetansen, er den sosiale kompetansen; språk og personlighet. Man skal med andre ord ”matche” både den norske kulturen, og passe inn i arbeidsgruppen. Dette kommer frem på ulike måter hos informantene.
- Et viktig funn i analysen er at hovedvekten av informantene avslører at internasjonale arbeidssøkere kan bli valgt bort, fordi de har en annen kulturell bakgrunn. De er bevisste på dette for å unngå en subkultur innenfor bedriftens

vegger, og negative erfaringer med en spesifikk nasjonalitet speiler seg i utsagnene deres gjennom bruk av eksempler og beskrivelse av erfaringer.

- Jeg registrerer at informantene pendler veldig mellom positivt syn og negativt syn i forbindelse med flerkulturell arbeidskraft. Jeg tolker det slik at de store firmaene er i en posisjon der de kan velge bort kvalifisert interkulturell arbeidskraft, fordi firmaet er attraktive i arbeidsmarkedet. Jeg opplever at informantene ønsker å unngå de større kulturforskjellene i arbeidsmiljøet, og derfor er de skeptiske til å ansette søkere fra enkelte land, fordi de har dårlig erfaring med denne spesifikke nasjonaliteten. Man kan med andre ord si at flertallet av informantene er tydelige på at de likevel er åpne for andre nasjonaliteter, men henviser til visse modifikasjoner i forbindelse med søkerens nasjonalitet, personlighet og holdninger.
- Samtidig med de negative erfaringene og holdningene til spesifikk nasjonalitet så er informantene utelukkende positive til andre nasjonaliteter. Informantene viser en bevissthet på utfordringer som den internasjonale arbeideren har, samt sin egen begrensing til å forstå det kulturelle.

Samlet sett kan man si at informantene viser en tydelig erfaringsmessig holdning til spesifikke nasjonaliteter, samtidig som de også viser at de gjør nytte av erfaringene. Informantene beretter om holdningsendringer både hos seg selv og hos mennesker de har jobbet sammen med. Holdningsendringen/utvikling av holdningen har medført at vedkommende forandrer sitt syn om internasjonal arbeidskraft. Jeg registrerer også at samtlige informanter viser en endring og/eller pendler mellom negative og positive holdninger og syn på internasjonal arbeidskraft gjennom intervjuet.

Kapittel 5

RESULTATER SETT I LYS AV UTVALGTE TEORETISKE PERSPEKTIVER

I dette siste og avsluttende kapittelet vil jeg gjøre rede for prosjektets resultater. Resultatet vil være todelt, der jeg først ser på globalisering deretter interkulturell kommunikasjon/kompetanse.

Hensikten med å presentere funn i globaliseringspunktet er å belyse situasjonen/konteksten, samt gi en beskrivelse av hvordan den subjektive globaliseringen også henger tett sammen med den interkulturelle kompetansen. Ut fra mitt faglige ståsted mener jeg at for å avdekke den interkulturelle kompetansen på best mulig måte, er det nødvendig å (i tillegg til teorier om interkulturell kompetanse/kommunikasjon) avdekke informantens subjektive opplevelse av verden gjennom globaliseringen. Som en av mine informanter gjentatt ganger påpekte under intervjuet:

Alt begynner med; hvor er jeg? Når du vet hvor du selv er, vil det bli lettere å forstå hvor andre er.⁹⁹

Dette beskriver ,en forenklet måte, om hvordan den subjektive opplevelsen av sin plass i verden, også er knyttet til hvordan den interkulturelle kompetansen utvikles.

Jeg vil dele opp fremstillingen av interkulturell kommunikasjon og kompetanse i tre punkt: kommunikativ komponent (adferd), kognitiv komponent (kunnskap) og affektiv komponent (holdninger). De tre punktene er hentet fra Øyvind Dahls beskrivelse av interkulturell kompetanse som en prosess med de tre komponentene. Disse plasserer han i en eviggående sirkel (prosess). Leseren vil oppleve at komponentene henger tett sammen. Den ene utfyller den andre. Jeg har på best mulig måte forsøkt å skille dem fra hverandre, for å illustrere hvordan den interkulturelle kompetansen viser seg hos informantene.

Fremstillingen av resultatene vil være et kort sammendrag av de viktigste funnene hvor informantene ikke skilles fra hverandre i avsnitt, men eventuelt blir markert med noter eller med bokstav der det er hensiktsmessig. Avslutningsvis vil jeg komme med en kort reflekterende konklusjon.

⁹⁹ Informant D

5.1 Globalisering

I kapittel 1, ”1.1 Bakgrunn” beskrev jeg hvordan arbeidsmarkedet innenfor næringslivet fremstår i dag. Ut fra de utvalgte rapportene, viser det seg at Stavangerregionen vil ha store utfordringer med å rekruttere arbeidskraft med den riktige kompetansen i fremtiden. Disse utfordringene fremtrer allerede i dag, der næringslivet går ut internasjonalt og henter inn arbeidskraft fra andre nasjoner, eller innenfor i det internasjonale selskapet.

Dette bekrefter informantene uoppfordret. De ser alle at den overordnede utfordringen ligger i å dekke den store etterspørselen av kvalifisert arbeidskraft, i dag og videre i fremtiden. En konsekvens av globaliseringen viser seg blant annet på det internasjonale og økonomiske markedet, der de nasjonale grensene ikke lengre eksisterer på samme måte som før og gjennom økt sysselsettingen. Informantene nevner også i denne sammenhengen at det ikke er nok nordmenn som utdanner seg innenfor de etterspurte fagdisiplinene. Gjennom denne informasjonen kan man også få en fornemmelse av at verden har krympet¹⁰⁰.

Hovedvekten av informantene uttrykker at de opplever Stavanger som særlig mottakelig for internasjonal arbeidskraft. Dette kan henge sammen med at det er etablert internasjonale og multinasjonale selskaper i regionen. Og at flerkulturelle / internasjonale mennesker ikke er et nytt fenomen verken for selskap eller befolkningen generelt i Stavangerregionen. Samtlige av informantene nevner at integrering er høyst nødvendig for å løse utfordringer som kan/har oppstått. Dette forteller meg at Stavangerregionen nettopp viser modenhet for flerkulturelle/internasjonale arbeidstakere, ved at personer i lederposisjoner er bevisste på utfordringer og er løsningsorientert i forbindelse med disse utfordringene som de erfarer.

Både Thomas Hylland Eriksen¹⁰¹ og Jan Art Scholte¹⁰² beskriver globaliseringen ved at alle aspekter ved det sosiale liv abstraheres. Det sosiale liv frakobles fra det lokale og settes i stedet inn i en global sammenheng. Scholte¹⁰³ mener videre at en sammenheng mellom teknologien og den subjektive opplevelsen av verden som en helhet, kan beskrive hva globalisering er. Ut fra denne beskrivelsen utvikler man, ifølge Robert Robertson, et dobbelt blick på verden der man både ser seg selv som en selvstendig del og som en del av en helhet.

Informasjonen som jeg har innhentet under intervjuet med den enkelte informant,

¹⁰⁰ Scholte 2005

¹⁰¹ Eriksen 2008

¹⁰² Scholte 2005

¹⁰³ Scholte 2005

bekrefter de alle uavhengig av hverandre at de har en opplevelse av at verden er blitt mindre. Samtlige beskriver de sin opplevelse i næringslivet ved at de pendler mellom å plassere seg nasjonalt, samtidig som de også ser seg selv i et globalt fellesskap. De beskriver seg selv som en del av et globalt fellesskap innenfor næringslivet. Jeg ikke avkrefte at informantene også vil ha dette doble blikket på seg selv som en helhet også som privatperson, og ikke bare i konteksten (næringslivet) som er beskrevet her.

5.2 Interkulturell kommunikasjon og kompetanse.

I dette avsnittet vil jeg analysere informantenes interkulturelle kompetanse basert på Dahls beskrivelse av evnen: interkulturell kompetanse som en prosess bestående av tre komponenter; kommunikativ komponent, kognitiv komponent og affektiv komponent.

5.2.1 Kommunikativ komponent (adferd)

I følge Øyvind Dahl er den kommunikative komponenten et av tre krav vedkommende må oppfylle for å inneha en interkulturell kompetanse. Dette innebærer at vedkommende evner å bruke sine kommunikative systemer (både verbalt og non-verbalt) i sin kulturelle kontekst.

Informantene beskriver hvordan de i både rekrutteringssituasjonen, og i intervjusituasjonen, hovedsakelig er bevisste på den andres kulturelle ståsted. I noen tilfeller forteller informantene om at de forstår at de ikke har nok kunnskap om den andres kultur, for å forstå hvorfor vedkommede agerer annerledes enn det som informantene forventet. I visse spesifikke tilfeller har informantene løst utfordringen med manglende kulturforståelse ved å innhente andre fra samme kultur, eller at de simpelthen har tatt med seg erfaringen og søker forståelse på eget initiativ. Andre ganger forteller informantene om at de simpelthen bare godtar at slik er det, og lar være å forsøke å forstå.

Alle informantene er bevisst på sin rolle i firmaet, og hvordan dette kan komme til uttrykk for den som sitter i intervjustolen. Det kan lettest beskrives ut fra Iben Jensens beskrivelse om maktaksene. Informantene uttrykker at de er i en maktposisjon, der de avgjør hvem som blir ansatt. Avviket her er en av informantene som forteller om at de sliter mer enn de andre med å få kvalifisert arbeidskraft. Han viser til en arbeidsmentalitet der han, ut fra

personligheten og ikke kompetansen, rekrutterer arbeidskraft og former dem videre inn i selskapets ideologi. Jeg opplever denne informanten som mer ydmyk enn de andre informantene.

Samlet sett kan man si at hovedvekten av informasjonen som kommer frem under intervjuene tilsier at de er bevisste på kommunikasjonssituasjonen. Jeg får en opplevelse av at de ikke har en bestemt måte å kommunisere på, men at de forsøker så langt det lar seg gjøre å adressere eller stille spørsmål på en måte som vedkommende føler seg bekvemt med. Likevel virker det på meg at de samtidig har en autoritær fremtreden. Dette viser seg i eksemplene de benytter, når de forteller om intervju/ansettelse og arbeidsmiljø.

5.2.2 Kognitiv komponent (kunnskap)

Et annet krav Dahl beskriver er kognitiv komponent. Dette betyr at man må inneha evnen til å heve seg over sine etnosentriske perspektiver, og i stedet forsøke å tilegne seg kunnskap om den andre kulturelle referanseramme.

Som jeg har vært inne på i kapittel 4, beretter informantene sprikende om dette. På den ene siden viser de toleranse og åpenhet for den andres kulturelle referanseramme, på en annen side viser de at ”den norske” måten er den riktige måten å gjøre det på. Jeg har også registrert et par tilfeller der spesifikke nasjonaliteter er nevnt som et negativt element i selskapet og at informantene unngår denne nasjonaliteten. Det er særlig interessant å merke seg at mennesker fra Russland stadig kommer opp som mennesker man vil unngå å ansette. Dette kommer frem hos informantene, uavhengig av hverandre og uten noen som helst oppfordring fra meg. Den ene informanten¹⁰⁴ bekrefter det den andre informanten¹⁰⁵ erfarer. Nemlig at man på tross av manglende arbeidskraft med høy kompetanse unngår å ansette russere. Dette er et funn som jeg ikke kunne overse. På tross av at den samme nasjonaliteten dukker opp, vil jeg likevel redusere det til at informantene bruker dette som et eksempel, og at dette ikke er gjennomgående. Dette er et vanskelig punkt å identifisere. Jeg har likevel kommet frem til at på bakgrunn av informasjonen jeg har innhentet, er majoriteten bevisste på å unngå ”otherness”, og i stedet forsøke å oppnå forståelse ved å bruke sine empatiske evner.

¹⁰⁴ Informant C

¹⁰⁵ Informant B

Man kan derfor se på kategoriseringen som en kompetanse informantene har, og ikke som en begrensning. Informanten setter seg inn i den andres kulturelle referanseramme, samtidig som han/hun samkjører det med sine egne erfaringer. Ut fra den informasjonen tar informantene en beslutning.

5.2.3 *Affektiv komponent (holdninger)*

Det siste punktet Dahl nevner for å oppnå interkulturell kompetanse er affektiv komponent. Dette betyr at vedkommende må klare å sette seg inn i den andres ståsted, og være fleksibel for fortolkninger. Dette var jeg inne på avslutningsvis i det forrige komponent.

Et gjennomgående trekk hos informantene er at de forteller om bruken av sine egne og andres erfaringer i arbeidet. Ut fra disse erfaringene har de utviklet, eller videreutviklet holdninger, som skinner gjennom under intervjuet. Dette står i lys med det som Dahls beskriver om at en ikke skal ukritisk tilpasse seg, men heller være bevisst på sine egne forutsetninger, samtidig som man skal sette seg inn i den andres ståsted. Etter min mening vil det skape, eller omdefinere, holdninger.

Informantene forteller om deres holdninger til internasjonal arbeidskraft. De er alle positivt innstilt på denne type rekruttering, samtidig som de understreker at det forventes at den som blir rekruttert også tilpasse seg "den norske" måten å arbeide på. Informantene viser forståelse for at utfordringer i forbindelse med arbeidstid, likestilling og andre kulturelle forskjeller kan forekomme, samtidig er de løsningsorientert og bevisste på dette. Hoveddelen har en holdning til internasjonal arbeidskraft som viser at de er opptatt av for eksempel integrering. Dette har hovedsakelig med språk å gjøre. De uttrykker alle en bekymring om det skulle komme et krakk i arbeidsmarkedet, og hvordan de internasjonale arbeiderne vil bli mottatt om det skulle skje. En av informantene understreket at man ikke kunne hente inn arbeidskraft i de gode tidene, for så å kaste dem ut når det ble dårlige tider. Informantene var entydige på at det ikke er snakk om "om" det blir et krakk, men heller "når" det kommer et krakk i arbeidsmarkedet.

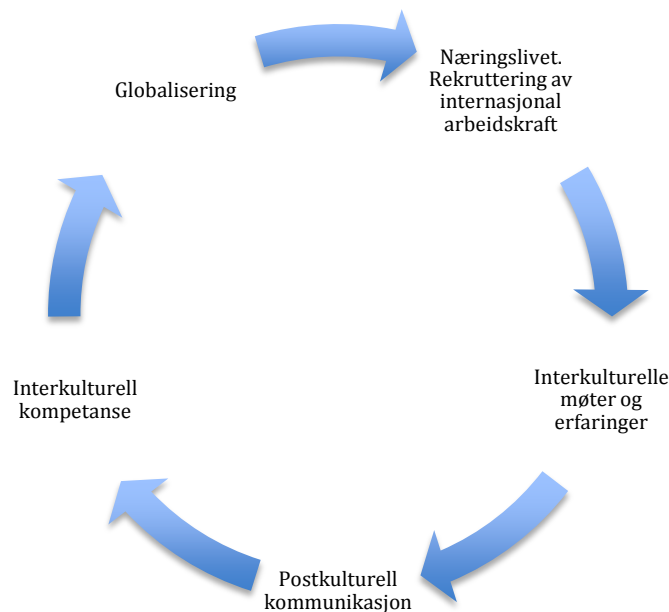
For å sette seg inn i denne problemstillingen og lete etter løsninger, må man evne både å ha en kognitiv komponent med kunnskap om den internasjonale arbeidstakerens utfordringer, og en affektiv komponent som gjør at informantene evner å se løsninger på utfordringen den andre parten har. Begge parter vil ha utbytte av en slik holdning.

5.3 Avsluttende refleksjon

På tross av statusen i arbeidsmarkedet i dag, der det rapporteres om at det forekommer store nedbemanninger, vil jeg tro at det i nærmeste fremtid vil komme en oppsving. Dette fremkommer i de langsiktige planene og rapportene næringslivet har utarbeidet.¹⁰⁶

I årene som kommer vil det bli rekruttert flere og flere internasjonale arbeidstakere. Rapporter viser at migrasjonen vil fortsette til Stavangerregionen blant annet fordi nordmenn ikke utdanner seg innenfor de etterspurte fagdisiplinene og at arbeidsmengden vil øke gjennom det internasjonale markedet. Næringen vil derfor ha behov for større mengde arbeidskraft. Dette gjør at næringslivet i Stavangerregionen vil oppleve interkulturelle møter på jevnlig basis. Jeg har i denne fremstillingen forsøkt å belyse globaliseringen, og hvordan rekrutterens interkulturelle kompetanse kan ses i lys av denne, og erfaringer fra de interkulturelle møtene som informanten har opplevd i rekrutteringssammenheng.

Det er ingen tvil om at globaliseringen har ført til interkulturelle møter i næringslivet. Dette har igjen utviklet en verdifull interkulturell kompetanse som vil gagne begge parter; både næringslivet og de interkulturelle arbeidstakerne. Inspirert av Dahls modell av interkulturell kompetanse vil jeg illustrere kategoriene som eviggående prosesser som gjensidig påvirker og utformer hverandre:



¹⁰⁶ Se presentasjon om rapporter i kapittel 1. ”Kontekstuell presentasjon.”

Globaliseringen har ført til at nasjonale grenser innenfor næringslivet nærmest er utslettet. Dette har ført til at arbeidskraft flyttes over grensene der behovet melder seg. Gjennom dette oppstår interkulturelle møter mellom mennesker. Hvis vedkommende bruker erfaringene sine slik Dahl beskriver vil man oppnå en dyrbar og, etter min mening, en helt nødvendig interkulturell kompetanse som muligens kan sikre at møtene blir vellykket i den forstand at man unngår misforståelser, frustrasjon, utfordringer og lignende. Denne kompetansen kan igjen påvirke globaliseringsprosessene ved at selskap forflyttes over grenser, teknologien utvikles og mobiliseringen av arbeidskraft blir mer effektiv. Og igjen, hvis vedkommende er bevisst på sin egen begrensning og sin egen kompetanse kan han/hun være en verdifull ressurs innenfor næringslivet, slik Greater Stavanger etterlyser.¹⁰⁷

Et overraskende funn er at hoveddelen av informantene er negativ til norsk arbeidskraft, og mer positiv til internasjonal arbeidskraft. Dette viser at de evner å benytte seg av den interkulturelle kompetansen de innehar (en bevisst kompetanse) fordi omfanget av utfordringer med internasjonal arbeidskraft ikke er så høy som jeg forventet. Videre tolker jeg dette som at informantene er løsningsorientert og bruker sine empatiske evner i interkulturelle møter.

Gjennom informantenes beretninger og rapporter, som jeg har innhentet gjennom ”reaserch”, har jeg en opplevelse av at Stavanger er en by med et stort mangfold. Jeg opplever ikke tydelige subkulturer, verken i arbeidslivet eller i byen Stavanger. En årsak til dette er at næringslivet har økt fokuset på integrering av internasjonale arbeidstakere. Jeg mener (og tror) at næringslivet har endret strategi når det gjelder kriterier for ansettelse. Da det tidligere var etterspørsel av ren kompetanse hos arbeidstakeren, etterspør næringslivet en kombinasjon av kompetanse og en personlighet (kulturell bakgrunn og holdninger) som kan passe inn i arbeidskulturen. Denne holdningen krever en viss interkulturell kompetanse for at næringslivet/arbeidsplassen skal kunne beholde den interkulturelle arbeidskraften over lengre tid. Det tyder også på at næringslivet har innarbeidet en interkulturell kompetanse, som de bruker i arbeidet med rekruttering av internasjonal arbeidskraft .

Jeg opplever at lederne er særlig er bevisste på å unngå en subkultur innenfor bedriften. Dette mener jeg kan være årsaken til at noen av informantene opplever at internasjonal arbeidskraft blir valgt bort. En annen årsak kan simpelthen være personligheten til søkeren, eller signalene vedkommende gir gjennom CV `en som ikke passer inn i

¹⁰⁷ Å bygge internasjonale relasjoner innenfor næringslivet. (Greater Stavanger, Strategisk næringsplan 2013-2025)

bedriftens verdier og holdninger. Selv om det var antydninger til utvelgelse basert på nasjonalitet (i noen tilfeller en konkret nasjonalitet) er det ikke noe grunnlag for meg å påstå dette forekommer i næringslivet. Informasjonen har kommet gjennom eksempler som informantene brukte for å speile en situasjon. Likevel etterlyser jeg videre forskning for å avklare denne problemstillingen, da det både vil komme næringslivet så vel som ansatte/søkere til gode.

Samlet sett vil jeg konkludere med at gjennom erfaringene (som er en konsekvens av globaliseringsprosesser innenfor næringslivet i Stavanger) har den interkulturelle kompetansen hos dem som ansetter/rekrutterer utviklet seg til å bli en unik ressurs for resten av næringslivet i Norge. Forskningen viser at næringslivet i Stavanger har utviklet en større åpenhet for internasjonal arbeidskraft enn mange andre steder i Norge. Jeg vil anbefale at ressursene, som Stavangers næringsliv har utviklet i forbindelse med interkulturell kompetanse, også blir benyttet i resten av næringslivet i Norge. På denne måten vil man oppnå et mangfold og felleskap i stedet for uheldige grupperinger og subkulturer. Dette vil igjen medføre at verdifulle ressurser/kompetanse som mange internasjonale søkere har (og som næringslivet etterlyser) blir utnyttet på en god måte. Jeg mener og tror at dette kan være veien for aksept for mennesker med ulik bakgrunn, og redusere eventuelle negative utfordringer og erfaringer i forbindelse med kulturforskjeller som kan oppstå når man arbeider i et multinasjonalt selskap.

BIBLIOGRAFI

1. Bøker

Byram, Michael. 1997. Teaching and assessing Intercultural communicative Competence. UK. British Library Cataloguing in Publication Data.

Dahl Øyvind. 2001. Møter mellom mennesker. Interkulturell kommunikasjon. Oslo. Gyldendal Norsk Forlag AS.

da Silva António Barbosa. Katrine Ore. 1996. Hva er religionsfenomenologi? En kritisk analyse av religionsstudiet. Stavanger. Misjonshøgskolens forlag.

Eriksen Thomas Hylland. 2008. Globalisering. Åtte nøkkeltreffer. Oslo: Universitetsforlaget.

Gadamer, Hans-Georg. 2010. Sannhet og metode. Grunntrekk i filosofisk hermeneutikk. Oslo. Pax Forlag.

Hammersley, Martyn. Peter Atkinson. 2004. Feltmetodikk. London: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Kvale Steinar. 1997. Det kvalitative forskningsintervjuet. Oslo. Notam Gyldendal AS.

Robertson, Robert. 1992. Globalization, Social Theory and Global Culture. London.

Scholte, Jan Art. 2005. Globalization a Critical introduction. New York: PALGRAVE MACMILLIAN. 2 ed.

Tjora, Aksel. 2010. Kvalitative forskningsmetoder i praksis. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

2. Artikler i redigert bind.

Andersen Michael Bruun. 2006. "Globaliseringsteori og medieanalyse" i *Medier, politikk og samfunn*. B. Von Der Lippe. Oslo. Cappelen akademiske forlag.

Bøhn Henrik, Magne Dypedahl. 2009. "Interkulturell kompetanse" i *"Veien til interkulturell kompetanse"*. Bergen: Fagboklagforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Dypedahl Magne. Jutta Eschenbach. 2011. "Interkulturell læring og fremmedspråkundervisning" i *Forståelsens gylne øyeblikk. Festskrift til Øyvind Dahl*. Tomas Sundnes Drønen, Kjetil Fretheim og Marianne Skjortnes (red).209-223. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.

Drønen, Tomas Sundnes. 2011. "Sannhet, metode og gylne øyeblikk" i *Forståelsens gylne øyeblikk. Festskrift til Øyvind Dahl*. Drønen Tomas Sundnes Kjetil Fretheim og Marianne Skjortnes.

Henriksson Benny. Sven-Axel Månsson. 1996. "Datainnsamling – på fältet" i *"Kvalitative studier i teori och praktik"* Svensson, Per Gunnar. Bengt Starrin(red) Sverige. Studentlitteratur.

Ytrehus, Line Alice. 2001. "Forestilling om den andre" i *Forestillinger om "Den andre"*. *Images of Otherness*. Kristiansand: Høyskoleforlaget AS.

Jensen, Iben. 2011. "Postkulturell kommunikasjon" i *Forståelsens gylne øyeblikk. Festskriv til Øyvind Dahl*. Drønen Tomas Sundnes Kjetil Fretheim og Marianne Skjortenes.

3. Artikkel publisert på internett:

NAV. "NAV's bedriftsundersøkelse 2010" Tilgjengelig på:

https://www.nav.no/Forsiden/_attachment/238661?true&_ts=1286dcae0e0

NAV. Arbeid og velferd. Tilgjengelig på:

Arbeid og velferd nr-1. 2-2012.pdf

NHO. Økonomisk overblikk. Tilgjengelig på:

<http://www.nho.no/oekonomisk-overblikk-nr-2-2011/oekt-behov-for-arbeidskraft-article23441-701.html>

Arbeids og sosialdepartementet. Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet. Tilgjengelig på:

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/nouer/2010/NOU-2010-01/11/2/3.html?id=598444>

NHO Rogaland. Næringslivet i Rogaland. Tilgjengelig på:

<https://www.nho.no/Om-NHO/Regionforeninger/NHO-Rogaland/Naringslivet-i-Rogaland/>

NHO. Arbeidslivspolitik. ”Færre får jobb.” Tilgjengelig på:

<https://www.nho.no/Politikk-og-analyse/Arbeidslivspolitik/behov-for-arbeidskraft-avtar/>

NESH. Samfunnsforskningsretningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, teologi og juss. Tilgjengelig på:

[https://www.etikkom.no/Documents/Publikasjoner-som-PDF/Forskningsetiske%20retningslinjer%20for%20samfunnsvitenskap,%20humaniora,%20juss%20og%20teologi%20\(2006\).pdf](https://www.etikkom.no/Documents/Publikasjoner-som-PDF/Forskningsetiske%20retningslinjer%20for%20samfunnsvitenskap,%20humaniora,%20juss%20og%20teologi%20(2006).pdf)

Vestlandsbanken. ”Tre av ti bedrifter vil benytte utenlandsk arbeidskraft” tilgjengelig på

https://www.spv.no/om-oss/vi-satser-paa-vestlandet/vestlandsindeks/artikler/2013/18_09_2013_tre_av_ti_bedrifter_vil_benytt_utenlandsk_arbeidskraft/

NAV. Arbeid og velferd. Tilgjengelig på

https://www.google.no/search?client=safari&rls=en&q=navs+bedriftsunders%C3%B8kelse+2014&ie=UTF-8&oe=UTF-8&gfe_rd=cr&ei=bE2QU6DZK8KcwwPi6oHgAQ

Greater Stavanger. Strategisk næringsplan 2013-2025. Tilgjengelig på

<http://greaterstavanger.com/Greater-Stavanger/Publikasjoner>

