

Fleretnisk arbeidsmiljø og integrasjon

En case-studie ved Postens Brevsenter

Hovedfagsoppgave i sosiologi

Cand. polit. 1992

Einar Fjeldvær

Våren 2007



Universitetet i Oslo
Det samfunnsvitenskapelige fakultet
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

Sammendrag

Temaet for denne oppgaven er hvilken betydning samhandling mellom den etnisk norske majoriteten og den etnisk ikke-vestlige minoriteten kan tenkes å ha for integrasjon på individ- og samfunnsnivå. Nærmere bestemt dreier det seg om arbeidslivet som arena for slik samhandling, og som case har jeg valgt Postens Brevsenter. Den empiriske delen av oppgaven er basert på en kvalitativ intervjuundersøkelse med etnisk norske og etnisk ikke-vestlige ansatte som jobber i produksjonen. Hensikten med oppgaven er ikke å gi en fullstendig beskrivelse av bedriften, men å belyse noen mekanismer som er av relevans for oppgavens tema og som i en viss forstand kan tenkes å være av allmenn gyldighet.

På individnivå ser jeg samhandlingen mellom minoritet og majoritet blant annet i lys av kontaktteori som for en stor del dreier seg om at personlig kontakt mellom medlemmer av ulike grupper kan føre til en reduksjon av fordommer. Jeg velger å se på personlig kontakt som nødvendig for etablering av ”svake bånd” i Mark Granovetters betydning av begrepet. Jeg betrakter også oppgavens tema i lys av hans teori om slike bånd som kanaler for informasjon og derved ressurser mellom ulike personer og nettverk. På samfunnsnivå ser jeg både empirien og disse teoriene i sammenheng med Peter Blaus makroteori hvor direkte samhandling som skaper forbindelser mellom samfunnets ulike grupper og lag betraktes som en nødvendig forutsetning for samfunnsmessig integrasjon.

Den etniske segregasjonen innad på avdelingene er relativt lav ved Brevsenteret. Unntatt noen få nestledere er det imidlertid ingen ikke-vestlige ledere. I produksjonen synes strukturelle og kontaktteoretiske betingelser for god samhandling i større eller mindre grad å være til stede. Det er blant annet ofte mulig å føre samtaler under arbeidet. Samhandlingen ser ut til å bidra til en persepsjonsmessig differensiering og en etablering av svake bånd mellom personer fra minoriteten og majoriteten. I hverdagen oppleves ofte forskjeller mellom personer som viktigere enn forskjeller i etnisk bakgrunn. Informantene kontrasterer sine erfaringer mot mediebildet som de mener gir et for unyansert og negativt bilde av etnisk ikke-vestlige. Alle er av den oppfatningen at det er viktig for integrasjonen at etnisk norske og etnisk ikke-vestlige arbeider sammen, hovedsaklig fordi det kan redusere frykt og fordommer og fordi det tilfører etnisk ikke-vestlige viktig kompetanse.

Blant annet siden det etableres svake bånd mellom minoritet og majoritet og siden individer får tilført ressurser gjennom disse, kan det synes rimelig å betrakte Brevsenteret og likeartete bedrifter som arenaer for integrasjon både på samfunns- og individnivå.

Forord

Jeg vil først og fremst få takke de som stilte opp på intervju og fortalte meg om sine erfaringer fra det fleretniske arbeidsmiljøet ved Postens Brevsenter. Deretter vil jeg takke andre kontaktpersoner ved bedriften som gjorde det mulig for meg å skrive denne oppgaven. En stor takk også til hovedveileder Grete Brochmann og biveileder Dag Album. Bedre veiledere kunne jeg ikke ha fått. Sist men ikke minst vil jeg takke min kone Borghild for utfordrende diskusjoner og god støtte generelt.

Oslo, april 2007

Einar Fjeldvær

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG	I
FORORD	III
INNHOLDSFORTEGNELSE	V
1 INNLEDNING	1
1.1 Tema og problemstillinger.....	1
1.2 Oppgavens oppbygning.....	3
1.3 Noen begreper	4
1.4 Begrunnelse.....	6
1.4.1 Samfunnsinteresse	6
1.4.2 Faglig interesse	7
1.4.3 Egen bakgrunn	7
2 TEORI	13
2.1 Innledning	13
2.2 Integrasjon på samfunnsnivå	14
2.3 Integrasjon på individnivå	22
2.3.1 Samhandling og svake bånd.....	23
2.3.2 Fordommer og stereotyper.....	25
2.3.3 Kontaktteori.....	28
2.3.4 System- og livsverden	31
2.4 Tidligere forskning på fleretniske bedrifter	31
2.5 Sammenfatning.....	37
3 METODE	39
3.1 Kvalitativ metode	39
3.2 Valg av case	41
3.3 Utvalg av informanter.....	42
3.4 Intervjuene	45
4 EMPIRI	49
4.1 Innledning	49
4.2 Om Brevsenteret.....	49
4.3 Analyse av intervjuene.....	56
4.3.1 Materielle forhold og arbeidsprosesser	56
4.3.2 Sosial struktur	61

4.3.3 Språkferdigheter	70
4.3.4 Kommunikasjon og samhandling	73
4.3.5 Nettverk.....	82
4.3.6 Persepsjon og holdninger	88
4.3.7 Erfaring og mediebilde	93
4.3.8 Tanker om integrasjon	97
5 AVSLUTNING	103
LITTERATURLISTE	111
Vedlegg 1	i
Vedlegg 2	v

1 Innledning

1.1 Tema og problemstillinger

Temaet for oppgaven er i vid forstand innvandring og integrasjon. Nærmere bestemt hvilken betydning samhandlingen mellom den etniske norske og den etnisk ikke-vestlige delen av befolkningen kan tenkes å ha for integrasjon på samfunns- og individnivå i dagens Norge. Jeg har valgt å ha hovedfokus på arbeidslivet som en arena for samhandling. Som ”case” har jeg valgt Postens Brevsenter (heretter kalt Brevsenteret), hvor jeg har foretatt en kvalitativ intervjuundersøkelse. Den empiriske undersøkelsen som inngår i oppgaven dreier seg først og fremst om samhandling på individnivå, men jeg forsøker også å sette denne samhandlingen og konsekvensene av den inn i et makroperspektiv.

Opgavens hovedproblemstillinger kan formuleres slik: Hvordan er forutsetningene for samhandling mellom etnisk norske og etnisk ikke-vestlige ansatte ved Brevsenteret? Hva består denne samhandlingen i? Hvilke følger kan samhandlingen tenkes å ha som er av relevans for integrasjon på individ- og samfunnsnivå?

Jeg vil presisere at jeg ikke vurderer bedriften i forhold til dens primære funksjoner, men kun som arena for samhandling mellom minoritet og majoritet. Målsetningen er heller ikke å gi en fullstendig beskrivelse av bedriften som en slik arena, men å belyse noen mekanismer som er av relevans for oppgavens tema og som i en viss forstand kan tenkes å være av allmenn gyldighet.

Når det gjelder den teoretiske tilnærmingen velger jeg på samfunnsnivå å legge hovedvekten på Peter Blaus perspektiv på integrasjon. I dette perspektivet er direkte samhandling som etablerer forbindelser mellom medlemmer av samfunnets ulike grupper og lag (strata) en nødvendig betingelse for samfunnsintegrasjon. Blau knytter denne typen forbindelser til Mark Granovetters begrep ”svake bånd”. Integrasjonen forutsetter forøvrig i Blaus perspektiv ikke nødvendigvis noen stor grad av felles kultur mellom de som samhandler, og den forutsetter heller ikke nødvendigvis etablering av ”sterke bånd” som familie- eller vennskapsbånd mellom gruppene.

Granovetters teori om ”styrken i svake bånd” har relevans for integrasjon både på samfunns- og individnivå, og jeg velger å se på noen av samhandlingens mulige integrative

følger i lys av denne teorien. Dette dreier seg først og fremst om å betrakte svake bånd som kanaler for informasjon mellom ulike personer og nettverk.

Etableringen av svake bånd mellom individer kan sies å forutsette at kontakten mellom dem i en viss forstand er personlig. Om personlig kontakt av en positiv og integrerende type kan etableres kommer blant annet an på kontaktsituasjonen. Jeg velger i den forbindelsen å betrakte forholdene ved Brevsenteret delvis i lys av kontaktteoretiske betingelser for en god kontaktsituasjon. Denne teoretiske tilnærmingens hovedanliggende er å belyse i hvilken grad kontakten fører til en reduksjon av stereotypier og fordommer som medlemmer av ulike grupper i utgangspunktet måtte ha i møtet med hverandre. Den sier imidlertid også noe om hvordan positiv personlig kontakt og derved svake bånd mellom medlemmer av ulike grupper kan etableres. Den kan derved sies å belyse på individnivå hvordan slike forbindelser kan etableres som i følge Blau er grunnlaget for integrasjon på samfunnsnivå. Personlig kontakt og svake bånd er altså sentralt både på samfunnsnivå og individnivå i analysen, og danner i en viss forstand en kobling mellom teoriene på mikro- og makronivå.

Med hensyn til forutsetningene for samhandling er hovedproblemstillingen som nevnt: Hvordan er forutsetningene for samhandling mellom etnisk norske og etnisk ikke-vestlige ansatte ved Brevsenteret? Den viktigste underproblemstillingen i lys av oppgavens teoretiske perspektiv er om forholdene ligger til rette for personlig kontakt av en positiv type og derved for en etablering av svake bånd. Blant annet i den forbindelsen blir en viktig underproblemstilling i hvilken grad ulike kontaktteoretiske kriterier for en god samhandlingssituasjon synes å være oppfylt. Andre og mindre generelle underproblemstillinger knyttet til bedriftens strukturelle rammebetingelser er blant annet: Gir materielle forhold som for eksempel støy, arbeidsstasjonenes fysiske utforming og pauseromfasilitetene muligheter for kontakt under arbeidet og i pauser? I hvilken grad er det rom for uformell samhandling som småprat og samtaler under utførelsen av selve arbeidet? Synes det å være etnisk segregasjon mellom nivåer og avdelinger i bedriften, eller innad i avdelinger? Skyldes en eventuell segregasjon under utførelsen av arbeidet hovedsaklig organiseringen av arbeidet eller de ansattes egne preferanser? Synes segregasjonen å være større i pauser enn under arbeidet? I hvilken forstand kan lover og regler samt bedriftens uttalte verdier tenkes å prege kontaktsituasjonen?

I forbindelse med selve samhandlingen er hovedproblemstillingen: Hva slags samhandling finner sted ved mellom etnisk norske og etnisk ikke-vestlige ved Brevsenteret? Den viktigste underproblemstillingen med hensyn til integrasjon er i hvilken

grad samhandlingen er personlig og derved et grunnlag for svake bånd. Noen andre underproblemstillinger: Utgjør mangelfulle ferdigheter i norsk et stort problem i kommunikasjonen? Hva snakker de med hverandre om? Er det mest ”overflatisk” småprat (som likevel kan være betydningsfull) eller også mer personlige samtaler om hverandres bakgrunn og lignende? Knyttes det også sterkere bånd for eksempel i den forstand at man også omgås på fritiden? Utgjør humor en vesentlig del av samhandlingen? Snakkes eller diskuteres det om kontroversielle kulturelle og politiske emner? Har noen opplevd trakassering på etnisk grunnlag? Hvordan karakteriserer informantene det sosiale arbeidsmiljøet totalt sett?

Med henblikk på relevante følger av samhandlingen er hovedproblemstillingen: Hvilke følger kan samhandlingen tenkes å ha som er av relevans for integrasjon på individ- og samfunnsnivå? Også samhandling som ikke i seg selv betraktes som et uttrykk for integrasjon, som for eksempel konflikt, kan forøvrig indirekte tenkes å ha følger som er av relevans for integrasjon. Den viktigste underproblemstillingen her vil likevel være i hvilken forstand og grad personlig kontakt og derved svake bånd, i tillegg til å være et direkte uttrykk for integrasjon, også har slike indirekte følger. En av underproblemstillingene er om svake bånd er forbundet med differensiert sosial persepsjon og positive holdninger til medlemmer av andre grupper, noe personlig kontakt i følge kontaktteorien skal virke befordrende på – vel å merke under visse betingelser. I lys av Granovetter er en underproblemstilling i hvilken grad svake bånd fungerer som kanaler for informasjon mellom ulike personer og deres nettverk. Formidler for eksempel de ansatte sine holdninger og erfaringer med det fleretniske arbeidsmiljøet videre i sine private nettverk? Har noen etnisk ikke-vestlige fått hjelp til noe praktisk som kan sies å ha bidratt til integrering av dem selv eller andre i deres nettverk? Har noen fått jobben i siste instans gjennom svake bånd, eller skaffet andre jobb ved hjelp av disse? Opparbeider og videreformidler de etnisk ikke-vestlige språklig og annen kulturell kompetanse gjennom svake bånd?

1.2 Oppgavens oppbygning

I resten av dette kapitlet vil jeg først gjøre rede for noen sentrale begreper og deretter søke å begrunne valg av tema ut fra samfunnsinteresse og faglig interesse, samt skissere bakgrunnen for min egen interesse for temaet samt valg av tilnærming.

I kapittel 2 vil jeg først gjøre rede for noen teorier som på ulike måter og på samfunns- og individnivå kan tenkes å være relevante for samhandling og integrasjon. Deretter vil jeg gjøre rede for noen tidligere undersøkelser på fleretniske arbeidsplasser som er relevante for oppgavens tema. Avslutningsvis vil jeg gi en kort sammenfatning og skissere noen problemstillinger på bakgrunn av teori og tidligere forskning.

I kapittel 3 vil jeg redegjøre for den metoden jeg har valgt, det vil si kvalitativ metode med intervjuer, og fordeler og ulemper med denne. Jeg vil i den forbindelse også søke å begrunne og problematisere min egen rolle, valg av case, utvalg av informanter samt gjennomføringen av intervjuene.

I kapittel 4 vil jeg først gi en beskrivelse av Brevsenteret. Deretter vil jeg presentere og analysere empiriske funn. Funnene er til en viss grad organisert i forhold til hovedproblemstillingene, slik at de første punktene dreier seg mest om forutsetninger for samhandling, de midterste mest om selve samhandlingen, og de siste mest om følger av samhandlingen.

I kapittel 5 vil jeg forsøke å trekke ut essensen med hensyn til empiriske hovedfunn, og se disse i lys av teoriene jeg har skissert samt tidligere forskning.

1.3 Noen begreper

Det mest sentrale teoretiske begrepet er *integrasjon*. Jeg gjør rede for noen ulike måter å bruke dette begrepet på i teorikapitlet, men jeg legger mest vekt på en definisjon som dreier seg om direkte samhandling mellom individer fra ulike grupper og lag. Dette er en form for sosial integrasjon men uten at det nødvendigvis forutsetter den grad av samhold og fellesskap som ofte legges i dette begrepet. Denne samhandlingen knytter samfunnets grupper sammen på samfunnsnivå, og den knytter individet til samfunnet (i motsetning for eksempel til egne primærgrupper) på individnivå.

Et annet sentralt begrep er *svake bånd*. I denne oppgaven betegner dette begrepet relasjoner som oppstår mellom personer ved *personlig kontakt* eller samhandling. Dette i motsetning til ved upersonlig kontakt eller samhandling, hvor det ikke etableres bånd. Personlig kontakt innebærer at man blir kjent med eller kjenner hverandre som personer. At samhandlingen er personlig og derved skaper bånd anses som en nødvendig betingelse for integrasjon i denne oppgaven. Jeg gjør nærmere rede for svake og sterke bånd i teorikapitlet.

To kategorier som er sentrale i oppgaven er *minoritet* og *majoritet*. Med ”minoritet” mener jeg i denne oppgaven de som både er og blir oppfattet som innvandrere fra ikke-vestlige land, samt de som har begge foreldre blant disse innvandrerne (”etterkommere”). Når det gjelder ”blir oppfattet som” knytter jeg an til Jon Rogstads definisjon av ”synlige minoriteter”. Synligheten dreier seg om hudfarge, fremmedartet navn, språk og annet (Rogstad 2001: 27), og er relevant blant annet som en betingelse for diskriminering. Med ”innvandrer” menes en person som er bosatt i Norge, som er født i et annet land og som ikke er adoptert av etnisk norske. Med ”ikke-vestlige land” mener jeg Asia med Tyrkia, Afrika, og Sør- og Mellom-Amerika. Denne definisjonen faller sammen med Statistisk sentralbyrås definisjon med unntak av at jeg velger å utelate Øst-Europa. Med ”majoritet” mener jeg i denne oppgaven de som både er og blir oppfattet som *etniske norske*.

Det finnes mange definisjoner av *etnisitet* eller *etnisk gruppe*, og de inneholder som regel både subjektive og objektive elementer. Etnisitet dreier seg om opplevde forskjeller mellom grupper blant annet med hensyn til historie, geografisk opprinnelse, avstamning, samt kulturelle og biologiske særtrekk. En etnisk gruppe står ofte i et ”etnosentrisk” inngruppe – utgruppeforhold til andre etniske grupper, og individenes identitet er ofte sterkt knyttet til deres etniske tilhørighet. Når jeg for eksempel bruker begrepet *etnisk ikke-vestlig* er det imidlertid som nevnt ment som en samlekategori som er overlappende med ”minoriteten” slik den ble definert ovenfor.

Et av begrepene som vil være sentralt i en sammenheng som denne er begrepet *kultur*. Det er samtidig et av de vanskeligste begrepene å definere. Antropologene Kroeber og Kluckhohn har i boken *Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions* (1952) listet opp over hundre definisjoner av begrepet (jf. Korsnes m.fl. 1997: 170). Begrepet kultur har ofte blitt brukt i bred betydning om alt ved mennesket og dets produkter som ikke er *natur*. Som jeg kommer tilbake til under punkt 2.2 søker imidlertid enkelte teoretikere å innsnevre kulturbegrepet noe slik at noen viktige deler av samfunnslivet faller utenfor dets gyldighetsområde.

Kultur blir for eksempel ofte, blant annet av Blau, betraktet som forskjellig fra *sosial struktur*. Dette er et skille jeg velger å la gjelde for denne oppgaven. Når det gjelder begrepet ”sosial struktur” velger jeg å holde meg til Blaus definisjon som dreier seg om en lagdelt (vertikal) og gruppedelt (horisontal) fordeling av sosiale posisjoner i samfunnet. Jeg gjør nærmere rede for denne definisjonen under punkt 2.2.

Sosial struktur og kultur blir i denne oppgaven betraktet å stå i et gjensidig påvirkningsforhold til hverandre. De kulturelle elementene jeg vil legge mest vekt på er

normer og *verdier*. Et eksempel på normer (oppfatninger om hvordan man bør handle) og verdier (hva som betraktes som godt og ondt) kan i denne forbindelsen for eksempel være enkelte minoriteters restriktive syn på skilsmisse, som står i kontrast til det mer liberale synet som er utbredt i det norske samfunnet forøvrig.

1.4 Begrunnelse

1.4.1 Samfunnsinteresse

Få temaer debatteres oftere og med større intensitet enn innvandring og integrering. Med en stadig voksende andel av befolkningen med innvandrerbakgrunn er det av stor samfunnsmessig betydning at integreringen lykkes i den forstand at den fremmer positive og motvirker negative konsekvenser som denne samfunnsendringen kan tenkes å føre med seg. Historisk sett har fordommer ofte fått fritt spillerom i forholdet mellom folkegrupper, av og til med katastrofalt resultat. Selv om dagens Norge er et relativt fredelig samfunn vil dette alltid danne bakteppe for debatten. Blant annet på denne bakgrunnen er det viktig at integrasjonspolitiske beslutninger som tas er basert på kunnskap og ikke på forutinntatte meninger. Denne oppgaven søker å bidra til å øke kunnskapen på området ved å belyse noen forhold som kan tenkes å være viktige i forbindelse med samhandling og integrasjon.

I debattene omkring innvandring og integrering blir det ofte hevdet at "arbeid er nøkkelen til integrering". Det er særlig adgangen til arbeidsmarkedet og alle ringvirkningene et inntektsgivende arbeid har for individet og samfunnet rundt det i denne forbindelsen tenkes på. Men av og til blir også arbeidslivet som møteplass mellom etnisk norske og folk med annen etnisk bakgrunn fremhevet som et viktig aspekt ved integrasjonen, og det er dette temaet denne oppgaven har hovedfokuset rettet mot.

I det teoretiske hovedperspektivet som skisseres i denne oppgaven betraktes samhandling mellom ulike grupper som et nødvendig kriterium for samfunnsintegrasjon. I den grad denne tilnærmingen blir vurdert som holdbar synes det å være i samfunnsmessig interesse å bidra til å legge forholdene til rette for at samhandling mellom etnisk norske og innvandrerbefolkningen kan finne sted. Hva slags samhandling og under hvilke betingelser vil imidlertid være viktige spørsmål i denne forbindelsen. I avslutningskapitlet Brevsenteret som arena for samhandling kort sammenlignes med andre arenaer. Samhandlingen kan tenkes å få flere følger som er av betydning for den videre integrasjonen. Blant annet kan den tenkes å bidra til å redusere frykt og fordommer og

derived fremme en fredelig sameksistens til tross for forskjeller. Og den kan tenkes å tilføre etnisk ikke-vestlige språklig kompetanse og andre ressurser som er av betydning for deres deltakelse i storsamfunnet.

Et aspekt ved makroperspektivet i denne oppgaven er at integrasjon ikke nødvendigvis forutsetter noen stor grad av felles kultur, selv om noen viktige berøringspunkter når det gjelder verdier antakelig bør være til stede. Det synes derved å være forenlig med den offisielle politiske målsetningen om å forene integrasjon med en relativt stor grad av kulturelt mangfold. Samfunnsmessig integrasjon forutsetter heller ikke nødvendigvis nære og sterke bånd mellom ulike grupper i dette perspektivet. Det åpner derved for at den samfunnsmessige integrasjonen kan ha et akseptabelt nivå selv om det ikke knyttes sterke bånd mellom medlemmer av de ulike gruppene. Imidlertid kan både kulturell tilnærming og etablering av sterke bånd tenkes å bidra til å styrke integrasjonen ved å øke graden av samhandling mellom gruppene.

1.4.2 Faglig interesse

Temaet innvandring og integrasjon er rikt forgrenet og berører mange viktige aspekter ved sosiologien. Forholdet mellom individ og samfunn, forholdet mellom grupper, mellom tradisjon og modernitet, mellom ulike kulturer, klasse og ulikhet, nettverk og strukturer i endring, blant mye annet. Det faglig mest interessante med denne oppgaven er antakelig at den formidler en ny empirisk undersøkelse som kan sammenlignes med andre som tidligere har vært foretatt på fleretniske arbeidsplasser eller andre arenaer. I den helhetlige tilnærmingen legges det vekt på personlig kontakt og derved etableringen av svake bånd både i forbindelse med reduksjon av fordommer og som kanaler for informasjon. Betydningen slike bånd mellom majoritet og minoritet kan tenkes å ha for integrasjonen søkes belyst både på mikro- og makronivå. Det legges dessuten som nevnt relativt lite vekt på betydningen av felles kultur og etablering av sterke bånd. Denne tilnærmingen kan kanskje være faglig interessant i den grad den skiller seg ut fra andre tilnærminger på dette forskningsfeltet i dagens Norge.

1.4.3 Egen bakgrunn

Jeg arbeider selv ved en fleretnisk arbeidsplass, og har gjort det i litt over 14 år. Dette har gitt meg en bred erfaringsbakgrunn og en nærhet til den typen virkelighet som denne oppgaven tar sitt utgangspunkt i. Imidlertid er det i forskningssammenheng også viktig å ha distanse til den virkeligheten man undersøker, og jeg søker å gi en kritisk

redegjørelse for min egen posisjon i metodekapitlet. Både interessen for feltet og valg av teoretisk og empirisk tilnærming springer delvis ut av denne erfaringsbakgrunnen. Blant annet var jeg ute etter en tilnærming som ikke legger for stor vekt på problemer knyttet til kulturforskjeller. Selv om disse kan være problematiske både på individ- og samfunnsnivå så opplever jeg graden av fokusering på slike problemer i mediene som alt for ensidig, blant annet sett i lys av den virkeligheten jeg kjenner. Dette er også en del av bakgrunnen for at jeg syntes begrepet ”fleretnisk arbeidsmiljø” passet bedre i tittelen på denne oppgaven enn ”flerkulturelt arbeidsmiljø”. Både mine erfaringer og denne oppgaven dreier seg imidlertid om samhandling under de særegne betingelsene en slik type bedrift gir. Jeg var dessuten ute etter et perspektiv som la vekt på betydningen av direkte kontakt og samhandling mellom mennesker med ulik etnisk bakgrunn. Dette gjelder blant mye annet at den gir økte muligheter for å differensiere oppfatninger av andre mennesker og derved svekke stereotypier, samt at den kan redusere ”fremmedfrykt”. En av grunnene til at jeg blant annet har valgt kontaktteori for å belyse dette, var at den syntes å ha en del berøringspunkter med mine før-teoretiske refleksjoner rundt egne erfaringer. Jeg var også ute etter en tilnærming som ikke legger for stor vekt på nødvendigheten av å knytte sterke vennskapsbånd, men som fanger opp at den mer ”overflatiske” samhandlingen man har over tid på en arbeidsplass kan tenkes å være av stor betydning.

Nedenfor vil jeg forsøke å gjøre rede for noen av mine opplevelser og tanker slik jeg husker dem og slik de har dukket opp underveis i de årene jeg har jobbet ved en fleretnisk arbeidsplass. Jeg skrev denne teksten i den første fasen av arbeidet med denne oppgaven, og jeg har valgt å formattere den på samme måte som sitater for å markere forskjellen fra oppgaven forøvrig. Jeg tar den med delvis for å vise hvordan jeg ble interessert i emnet, men først og fremst for å synliggjøre noe av min bakgrunn for å skrive om det. Teksten kan forhåpentlig også tydeliggjøre forskjellen mellom det å være en ”halvreflektert” deltaker og det å arbeide systematisk for å analysere et emne. Når jeg gir uttrykk for tanker er det snakk om spredte innfall jeg fikk underveis og ikke om noen systematisk og kritisk tilnærming. Selv om jeg var sosiologistudent under en del av perioden var jeg altså langt mer ”deltakar” enn ”tilskodar”. Denne bakgrunnen kan tenkes å omfatte fordeler som førstehånds erfaring kan gi, men den kan også tenkes å omfatte noen betydelige blindflekker.

Jeg begynte å jobbe på Postens pakkeavdeling i Oslo i april 1993 og ble med på lasset da avdelingen flyttet inn i nye lokaler på Alnabru og ble til Postens Godssenter (heretter kalt Godssenteret) før jul samme år. Dette var min første jobb på en fleretnisk arbeidsplass, og det var blant annet to ting som slo meg ganske tidlig: For det første at forskjellen mellom individer trådte i forgrunnen mens etnisitet trådte i bakgrunnen, og for det andre at det sosiale miljøet nærmest så ut til å bli bedre jo større variasjonen i etnisk bakgrunn ble. Her må jeg presisere at dette dreier seg om min oppfatning, selv om jeg ikke tror at den er helt subjektiv. Jeg antok at årsaken var at jo mer forskjellige folk var, jo mer påkrevet ble det med en respektfull omgang. Og dessuten at muligheten for polarisering og klikkdannelser ble mindre jo mer variert sammensetningen ble.

Fra den første tiden ved Pakkeavdelingen husker jeg at jeg ble forbauset over hvor godt en gambier hadde lært seg norsk etter noen få år i landet, og at han oppfattet og lo av nyanser i humoren som jeg nærmest trodde man måtte være vokst opp her for å kunne oppfatte. I den andre enden av skalaen var det noen som lærte norsk forbausende sakte. Jeg opplevde imidlertid at det ikke var noen nødvendig sammenheng mellom språkevne og arbeidsevne. Mange av arbeidsprosessene var enkle i den forstand at de ikke krevde stor språkbeherskelse, men de krevde likevel en god "spillforståelse". Arbeidsprosessene dreide seg jo hovedsakelig om å flytte rundt på tunge objekter på begrenset plass under tidspress. Under et slikt samarbeid hjelper det ikke å snakke flytende norsk om man ofte "går i veien" eller velger tungvinte løsninger. Også i den forbindelsen trådte forskjellen mellom individer i fremgrunnen og forskjellen mellom grupper i bakgrunnen.

For meg virket det som om samarbeidet om de relativt enkle arbeidsprosessene og konteksten på arbeidsplassen generelt fremhevet universelle trekk ved psykologien også fordi man i en viss forstand møttes på en kulturelt "nøytral grunn". Men jeg husker at jeg tenkte at min persepsjon bare så en slags overflate av fellesmenneskelige trekk, likeartet arbeidstøy og smilende ansikter i forskjellige farger, mens mange av kulturforskjellene for det meste lå gjemt under overflaten.

Jeg var innom tanken om at det kanskje var konfliktmuligheter under denne overflaten som gjorde det ekstra viktig å signalisere gode hensikter gjennom smil og lignende. Men selv om det er mulig at den respektfulle omgangen delvis skulle ha sin årsak i et underliggende potensial for konflikt, så har jeg aldri følt denne trusselen som mer nærværende på Godssenteret enn i andre jobber jeg har hatt. Riktignok har det vært noen mindre konflikter, for eksempel knyttet til at noen muslimer har vasket føttene i vasken på toalettet før bønn og i den forbindelsen sølt en del med vann, men mitt inntrykk er at arbeidsmiljøet foreløpig har tålt slike episoder relativt godt.

Enkelte arbeidsoppgaver ved Godssenteret er av en slik art at det er naturlig, eller i hvert fall gode muligheter for, å snakke litt nærmere med hverandre og spørre om hverandres bakgrunn og lignende. På Godssenteret sto jeg tidligere for eksempel ofte i "facinga", som innebærer at to personer står vendt mot hverandre med omtrent 2 meters mellomrom og snur pakker (det vil si "facer" dem) slik at de får adressekortet opp før de sendes videre til "koding". Der står man omtrent en time av gangen, og som oftest er det naturlig å finne på noe å prate om. Stort sett dreier det seg om overflatiske samtaler om løst og fast – det kommer igjen an på personen man jobber sammen med – men samtalene har også ofte dreid seg om opprinnelsesland, kultur, religion og annet. Ulike arbeidsoppgaver medfører ulike muligheter for sosial samhandling, men det har stort sett vært rulling på oppgavene slik at ingen utelukkende har arbeidet isolert fra andre.

Også når det gjelder samtalenes innhold må jeg si at jeg innimellom har merket det jeg har tolket som et universelt aspekt. For eksempel når en kollega fra Sudan fortalte at han ikke orket å reise til hjemlandet så ofte fordi det var så strevsomt å måtte besøke hele slekta. Jeg husker at det ga en gjenkjennelseeffekt, samtidig som det brøt med mine delvis ubevisste forventninger eller fordommer om at folk fra dette området alltid satte slekt og familie over alt.

En vesentlig lærdom jeg har fått opp gjennom årene på Godssenteret er at "things aren't always what they seem". Jeg husker for eksempel en tyrkisk jente med religiøst hodeplagg som relativt kompromissløst ytret liberale, individualistiske verdier og en sterkt kritisk holdning til egen familiekultur. Jeg ble også noe forundret over at en vietnameser som hadde problemer med muntlig norsk satt og leste Tarjei Vesaas på nynorsk og fortalte at det var en av hans yndlingsforfattere. En iraker som hadde "USA" skrevet med store bokstaver over T-skjorta relativt kort tid etter Gulf-krigen, til tross for at han var imot bombingene av Bagdad, sa at han var muslim men at han likevel unte seg svinekjøtt i ny og ne. Jeg opplevde ihvertfall disse og andre ting som overraskende der og da. Men jeg opplevde også en gang at gjengse fordommer ble overoppylt under en samtale med en muslim fra et afrikansk land som mente at det var som fortjent at alle ikke-muslimer skulle brenne i helvete. Flere andre muslimer jeg har snakket med har hevdet at de er omtrent like muslimske som de fleste etnisk norske er kristne. Og så videre.

Virkeligheten overrasker ofte med nyanserikdom og variasjon når man erfarer den direkte, og en av mine antakelser er at de fleste som har arbeidet med folk fra ulike etniske grupper over tid vil være mindre tilbøyelige enn andre til å "skjære alle over én kam". Det har hendt mer enn én gang at noen utenfor jobben har kommet med en kategorisk uttalelse om for eksempel muslimer, hvorpå jeg har tenkt på erfaringer med ulike kolleger på Godssenteret og måttet komme med en innsigelse.

Opprinnelig begynte jeg på Pakkeavdelingen på deltid kveld for å ha en jobb ved siden av studiene. Det jobbet mange studenter der nede og jeg fant tonen med en noe eldre student fra Iran som ble en nær kollega i mange år. Til å begynne med var det en uvant erfaring at jeg i mange henseender kunne være mer "på bølgelengde" med en fra Iran enn med mange av mine norske kolleger, men opp gjennom årene har jeg erfart det samme med studenter blant annet fra Nepal, Vietnam og Somalia (og selvsagt Norge). Jeg opplevde dette som en kombinasjon av personkjemi og kulturlikheter universitetsstudenter verden over synes å ha (de jeg tenker på her var studenter også i hjemlandet). Det sistnevnte fikk meg blant annet til å fundere over om man – ikke minst mediene – har en generell tendens til å legge for stor vekt på kulturforskjeller, eller i hvert fall at man for sjelden legger vekt på likhetene. Det finnes trafikklys i Khartoum, motebutikker i Teheran, høyblokker i Saigon, og post, TV og biltrafikk de fleste steder, slik at hverdagslivet i hvert fall i moderne storbyer etterhvert har fått relativt store fellestrekk verden over – til tross for politiske forskjeller landene i mellom. I tillegg kommer likhetene i eksistensielle vilkår som gjelder for alle mennesker til alle tider.

Noe av det jeg har snakket mest med særlig mannlige kolleger av forskjellig etnisk opprinnelse om er dagligdagse ting som diverse forhold på jobben, politikk, boligpriser, personlig økonomi, oppussing, bruktbiler og datamaskiner. Utveksling av tips og råd med hensyn til kvalitet og pris på diverse tekniske innretninger har vært relativt hyppige innslag i samtalene. Noen få har jeg også snakket med om litteratur, historie, samfunnsforhold og lignende. Jeg har hatt mange gode kolleger både av norsk og utenlandsk opprinnelse, men det er bare tre av dem jeg har hatt noen utstrakt kontakt med på fritiden. Én av disse er av ikke-vestlig opprinnelse. Jeg opplevde at vi fant tonen blant annet fordi vi har noen like personlighetstrekk samt en del felles interesser.

I de senere årene har jeg fungert som koordinator og gruppeleder, og har gjennom det fått erfaring blant annet med hvordan andre ledere og jeg selv tenker og handler i forbindelse med utlysning av stillinger, ansettelser, planlegging av bemanning, ledelse av personalet i produksjonen, medarbeidersamtaler, tiltak for ulike sider ved arbeidsmiljøet, oppfølging av sykefravær og annet. Alle avdelinger i produksjonen ved Godssenteret har forøvrig en bred etnisk sammensetning.

Opp gjennom årene har jeg som nevnt ikke tenkt systematisk omkring Godssenterets og lignende bedrifters rolle i forbindelse med integrasjon, det har mest vært spredte inntrykk og innfall. Det har kanskje også sin fordel, ved at erfaringene i større grad kan betraktes som "deltakende observasjon" – vel å merke med vekt på "deltakende", og uten at det har blitt tatt notater underveis. Jeg har imidlertid hele tiden hatt underliggende tanker om at "dette må være integrasjon i praksis" og lignende, og at det ville være et naturlig

tema å skrive om hvis jeg bestemte meg for å skrive hovedoppgave. Som nevnt kommer jeg tilbake til fordeler og ulemper ved min bakgrunn i metodekapitlet.

2 Teori

2.1 Innledning

Begrepet ”integrasjon” bruker jeg her i bred sosiologisk betydning om prosesser som bringer deler av samfunnet til å fungere sammen i en helhet. Disse delene kan være mennesker eller grupper av mennesker (sosial integrasjon), eller institusjoner (systemintegrasjon). Jeg vil hovedsakelig konsentrere meg om sosial integrasjon. Integrasjon kan beskrives både på mikro- og makronivå, men bør – ihvertfall hvis man har ”metodologisk individualisme” som utgangspunkt – i likhet med andre makrofenomener forklares ved å vise hvorfor individene handler som de gjør på mikronivå samt hvordan sammensetningen av individuelle handlinger påvirker fenomenene på makronivå. Individene handler innenfor valgsituasjoner som i stor grad er preget av samfunnets makrostrukturer, og individenes handlinger bidrar igjen til å opprettholde eller endre disse strukturene (Boudon 1981: 155, Coleman 1986: 1322). I denne oppgaven tar jeg ikke sikte på å forklare en kjent tilstand av integrasjon men jeg vil forsøke å formidle et teoretisk perspektiv på hva sosial integrasjon på makronivå er, samt gjøre rede for en del mekanismer på mikronivå som kan tenkes å bidra til en slik integrasjon.

Problematikken rundt integrasjon har mange forgreninger opp gjennom historien. Et kjent eksempel er Hobbes’ ”naturlig tilstand” hvor det hersker en alles kamp mot alle og som bare kan overkommes ved en oppgivelse av friheten og sentralisering av makten gjennom en sosial kontrakt. Marx hevdet at samfunnsordenen har blitt legitimert og opprettholdt ved hjelp av de herskendes ideologi. For Durkheim var limet i samfunnet blant annet den gjensidige avhengigheten i den moderne ”organiske” arbeidsdelingen. Mens det for Parsons i stor grad var av kulturell art i form av at individene gjennom sosialisering får internalisert en del viktige felles verdier. Ulike former for ”sosial kontroll”, for eksempel gjennom sanksjonerte lover, har vært en viktig integrerende mekanisme for flere teoretikere. Men denne kontrollen har som oftest blitt vurdert som sekundær i forhold til andre mekanismer. I totalitære samfunn har det forekommet ekstreme tilfeller av ”tvangsintegrasjon” gjennom ulike typer sosial kontroll. Jeg vil imidlertid begrense meg til forhold som er relevante for dagens Norge.

2.2 Integrasjon på samfunnsnivå

Det finnes mange ulike teorier om samfunnsmessig integrasjon, og ofte inneholder disse svært ulike definisjoner av sentrale begreper. Ett eksempel er begrepet *kultur* som i vid forstand kan brukes om alt ved mennesket som ikke er natur, og som i snevrere forstand kan brukes om *verdier og normer*. Et annet eksempel er begrepet *sosial struktur* som i vid forstand kan brukes om alle slags mønstre i samfunnslivet, og som i snevrere forstand kan brukes om mønstre av sosiale posisjoner.

Når det gjelder integrasjon på samfunnsnivå velger jeg her å legge hovedvekt på Peter Blaus strukturalistiske perspektiv i boken "Inequality and Heterogeneity" fra 1977. Det er hovedsakelig to grunner til dette:

For det første hviler samfunnsmessig integrasjon i følge dette perspektivet alltid på samhandling mellom individer fra samfunnets ulike grupper og lag. (Hva slags samhandling dette kan dreie seg om kommer jeg tilbake til under punkt 2.3 om integrasjon på individnivå.) Jeg finner Blaus perspektiv interessant blant annet fordi denne oppgaven dreier seg om samhandling mellom majoritet og minoritet, og fordi den springer ut av en antakelse om at denne samhandlingen har betydning for integrasjonen.

For det andre legger Blau bevisst og eksplisitt langt mindre vekt på nødvendigheten av en felles kultur i forbindelse med integrasjon enn mange andre kjente teoretikere, som for eksempel Parsons. Dette finner jeg interessant blant annet fordi målet for norsk politikk på dette området ikke er kulturell "assimilasjon" men en integrasjon som i stor utstrekning lar seg forene med kulturelt mangfold.

Two distinctive implications of this conception of macrosocial integration should be emphasized: First, it rests on extensive intergroup relations, not on strong ingroup bonds. Second, it rests on the face-to-face associations between individuals from different groups and strata, not on their common values or sentiments, nor on the functional interdependence among different parts, though common values and interdependence may contribute to society's integration by fostering social intercourse between members of different groups and strata. (Blau 1977: 11)

I Blaus perspektiv på sosial integrasjon kan det som har blitt kalt "funksjonell integrasjon" i en viss forstand synes å fremtre som tilstrekkelig. Schierup omtaler funksjonell integrasjon blant annet som "innvandrende minoriteters tilpasning til majoritetssamfunnet, samtidig som deres egen etniske identitet forblir uforandret" (Nilsen

1999: 2f). Dette dreier seg om en slags "minimal" form for integrasjon når det gjelder måten samfunnets ulike grupper er forbundet og fungerer sammen på.

Blau skiller i likhet med mange andre teoretikere mellom struktur og kultur. Han mener at begrepet *struktur*, slik han bruker det, i en viss forstand er en teoretisk abstraksjon men at det reflekterer en objektiv fordeling av sosiale posisjoner i samfunnet. Ordene "ulikhet" og "heterogenitet" i tittelen på Blaus bok viser henholdsvis til samfunnets vertikale lagdeling av sosiale posisjoner etter "sosial status" (utdanning, inntekt, makt, og annet) og til den horisontale fordelingen av sosiale posisjoner i ulike grupper (for eksempel etter etnisitet eller religion). "Sosial posisjon" omfatter altså i denne sammenhengen både sosial status og gruppetilhørighet. Sosial status kan meningsfullt rangordnes mens gruppetilhørighet kun sideordnes (Blau 1977: 276ff).

Begrepet *kultur* bruker Blau hovedsakelig i forbindelse med verdier, eller verdisystemer (politiske, religiøse eller andre), og normer (Blau 1977: 138f). Han er av den oppfatning at strukturer har en langt større betydning for samfunnslivet enn ulike kulturelle faktorer:

(...) the structures of objective social positions among which people are distributed exert more fundamental influences on social life than do cultural values and norms (...) (Blau 1977: forordet)

Det synes å være i tråd med Blaus perspektiv å anta at innvandreres faktiske sosiale liv i større grad vil preges av møtet med de eksisterende strukturene og institusjonene i det norske samfunnet enn det vil preges av egne verdier og normer. Det kan også være grunn til å anta at deltakelse i samfunnslivet over tid vil endre verdier og normer som har sin opprinnelse i et annet samfunn.

Når det gjelder spørsmålet om integrasjon og ulikhet med hensyn til kultur og verdier: Må man ikke ha et minstemål av felles verdier for at samhandling skal være mulig? Det synes vanskelig å forestille seg at samhandling i et moderne samfunn – av et slikt omfang at man kan snakke om integrasjon – i praksis kan foregå uten noen kulturelle berøringspunkter. Slik jeg tolker Blau mener han bare at man ikke skal overdrive den rollen kulturelle faktorer vanligvis spiller, eller nødvendigheten av slike faktorer, i forbindelse med samfunnsmessig integrasjon. Slik sett har hans syn lite til felles med perspektiver som hovedsakelig forklarer integrasjon med internalisering av felles verdier og normer og som Dennis H. Wrong i sin tid kritiserte for å gi en "oversocialized conception of man" (Wrong 1961).

Graden av kulturell likhet kan både påvirke og påvirkes av graden av samhandling, men det synes for eksempel å være lite i veien for at folk fra grupper med svært ulikt verdisyn kan samhandle i arbeidslivet. Uansett er det samhandlingen og ikke grad av kulturell likhet integrasjonen bør måles på i følge Blau.

Enkelte forfattere velger å skille mellom sosial integrasjon og kulturell integrasjon. *Sosial integrasjon* dreier seg da som regel blant annet om grad av samhandling og *kulturell integrasjon* om grad av samstemmighet med hensyn til verdier og normer. For eksempel mente antropologen Clifford Geertz at samfunnsteorier burde:

(...) distinguish analytically between the cultural and social aspects of human life, and to treat them as independently variable yet mutually interdependent factors. (Collett 2002: 19)

”Smeltedigel” og ”salatbolle” er bilder som er brukt på forskjellen mellom fleretniske samfunn som henholdsvis er preget av integrasjon gjennom kulturell assimilasjon og gjennom bibehold av kulturelt mangfold. Men selv sistnevnte blir som regel betraktet å forutsette noen viktige berøringspunkter i befolkningens sinnelag, eller i det minste atferd. Disse berøringspunktene dreier seg blant annet om en holdnings- eller handlingsmessig lojalitet mot grunnleggende trekk ved det politiske systemet.

”Maktplottet” i flerkulturelle nasjonalstater er at etniske minoriteter tilbys rettigheter og kulturell toleranse i bytte mot at de aksepterer de basale prinsippene for lov og rett. (Brochmann: 2002: 49)

I den vestlige verden er mange av den oppfatningen at en del vestlige liberale og demokratiske verdier har en legitimitet som divergerende verdier ikke har, og at det ikke kan herske noen ”kulturrelativisme” på alle områder, for eksempel i forhold til likestilling mellom kjønnene. Hvis dette settes som premiss synes spørsmålet å bli hvordan disse verdiene best kan bevares eller utbres. Det er mulig at avvikende verdier i visse innvandrere- eller andre miljøer til en viss grad kan endres for eksempel gjennom opplysning og mediepåvirkning eller rent ved materielle og strukturelle forhold uten at det foregår noen utstrakt samhandling med medlemmer fra majoriteten. Det synes imidlertid rimelig å anta at en økt samhandling med majoriteten over tid vil gi større muligheter for en endring av slike verdier gjennom ulike mekanismer. En for ensidig og sterk fokusering på trusselen fra uønskete verdisyn i mediene kan forøvrig tenkes å skape en fremmedskepsis som bidrar til å redusere sannsynligheten for en samhandling mellom majoritet og minoritet som – hvis det ovenfor er riktig – kunne ha gjort denne trusselen

mindre. En slik fremmedskepsis kan blant annet tenkes å bidra til at minoriteten i stor grad holdes utenfor deler av arbeidsmarkedet og de samhandlingsmulighetene som finnes der.

Blaus synspunkt på integrasjon og *ulikhet* er blant annet at vertikal sosial mobilitet øker omfanget av forbindelser mellom samfunnets ulike sosiale lag hvilket igjen er det samme som at samfunnets integrasjon øker (Blau 1977: 54). Mekanismer som hindrer sosial mobilitet, deriblant etnisk diskriminering, motvirker altså at de diskriminerte gruppene blir integrert i samfunnet og virker derved også reduserende på samfunnets integrasjon som helhet. Med denne definisjonen av integrasjon synes det urimelig å betrakte sterkt klassesdelte samfunn som godt integrerte samfunn.

Barrierer mot sosial mobilitet som skyldes etnisk diskriminering kommer ofte i tillegg til økonomiske, kulturelle og sosiale barrierer som individer fra lavere lag vanligvis støter på. Idealet i vestlige land er at samfunnet i stor grad skal være ”åpent” i den forstand at suksess i første rekke skal være basert på ytelse (”meritokrati”). I tillegg er det et ideelt mål, kanskje særlig i Skandinavia, at det skal herske en stor grad av sjanselighet. I praksis finnes det imidlertid en rekke mekanismer som verken er ytelsesbasert eller gir sjanselighet og som derfor på ulike måter reproducerer ulikhet (jf. Hansen 1995).

Mulighetene på arbeidsmarkedet og ellers i samfunnet vil i stor grad henge sammen med økonomiske konjunkturer og intensiteten i ”kampen om godene”. Norge er for tiden inne i en langvarig høykonjunktur av økonomisk velstand i tillegg til at arbeidsledigheten er relativt lav og velstanden jevnere fordelt enn i kanskje noe annet land. Mulighetene for å komme inn på arbeidsmarkedet må sies å være relativt gode også for etnisk ikke-vestlige, selv om mulighetene langt fra er de samme som for etnisk norske. Det er nærliggende å anta at dette har med tilbud og etterspørsel å gjøre, og at tilbøyeligheten til å velge bort søkere med innvandrerbakgrunn synker med økende behov for arbeidskraft. Dette vil antakelig også gjelde bedrifter som Brevsenteret når det blir færre etnisk norske i søknadsbunkene. Dette ville ihvertfall være i tråd med noen av funnene Jon Rogstad gjorde i forbindelse med sin doktorgrad:

Analysene viste at arbeidsgiverne stilte ulike krav til søkeres kvalifikasjoner avhengig av hvor stramt arbeidsmarkedet var. I tider med stor tilgang på arbeidskraft var kravene til blant annet norskferdigheter høyere enn i tider med knapphet på arbeidskraft. (Rogstad 2001: 231)

Brevsenteret og sammenlignbare bedrifter kan tenkes å spille en spesielt viktig rolle for integrasjonen i dagens samfunn. For det første fordi de er relativt store bedrifter som gir mange med innvandrerbakgrunn jobb. Dette har delvis sin bakgrunn i at disse bedriftene

har en relativt ”lav terskel” når det gjelder krav til kompetanse, og derved kan bli en inngangsport til arbeidslivet for mange. Og for det andre fordi det også jobber mange etnisk norske ved de fleste av disse bedriftene, slik at bedriften blir en arena for samhandling mellom minoritet og majoritet.

Endringer i arbeidsmarkedet kan forøvrig også tenkes å endre ulike sider ved de strukturelle rammebetingelsene for samhandling innad i denne typen bedrifter. Arbeidsmarkedet er for tiden ganske stramt, og for en del bedrifter ser følgene foreløpig ikke ut til å bli mangel på arbeidskraft men et større innslag av arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. Disse kan igjen tenkes, blant annet på bakgrunn av den relativt svake posisjonen de har på arbeidsmarkedet, i mindre grad enn etnisk norske å protestere mot lavtlønte stillinger med fysisk belastende arbeidsoppgaver, ugunstig arbeidstid og turnuser med korte vakter og få pauser. Mye tyder blant annet på at arbeidstakere med innvandrerbakgrunn av ulike årsaker utøver et svakere press gjennom fagorganisasjonene enn etnisk norske arbeidstakere (Rogstad 2001: 202). Denne problematikken har relevans for denne oppgavens tema blant annet fordi den berører rammebetingelsene som samhandlingen foregår innenfor.

Blau er også opptatt av den geografiske fordelingen av individer, blant annet med hensyn til segregasjon og fysiske muligheter for kontakt. Og han er ikke minst opptatt av den antallsmessige fordelingen av individer i ulike lag og grupper, samt hvilke følger slike strukturelle forhold kan tenkes å få for samhandling og integrasjon. Den antallsmessige asymmetrien mellom en majoritet og en minoritet innebærer for eksempel at det er større sannsynlighet for at et medlem av minoriteten samhandler med noen fra majoriteten enn omvendt (Blau 1977: 42).

Hvis man skal forsøke å se dagens Norge i lys av det sistnevnte er for eksempel den antallsmessige asymmetrien mellom etnisk norske og innvandrerbefolkningen i ferd med å minske i takt med økende andel med innvandrerbakgrunn, men langt raskere i tettbygde strøk og særlig Oslo enn i resten av landet. I 2005 var nærmere fem av ti i spredtbygde strøk uten kontakt med innvandrere, mens tallet for Oslo og Akershus var omtrent to av ti (Blom 2005: 21). På bakgrunn av det som ble nevnt ovenfor er det rimelig å anta at andelen av personer med innvandrerbakgrunn som er uten kontakt med etnisk norske er vesentlig mindre, uten at jeg har funnet tall på dette.

Det er imidlertid ikke noen nødvendig forutsetning for integrasjon på samfunnsnivå, i følge Blau, at alle medlemmer av en majoritet skal samhandle med medlemmer av minoriteten eller omvendt, skjønt jo flere forbindelser mellom ulike lag og

grupper, jo sterkere integrasjon. Det som *er* en nødvendig forutsetning er at det overhodet finner sted en samhandling:

(...) different groups and strata in a society are connected by some face-to-face associations between their members, since otherwise they can hardly be considered to constitute a single society. (Blau 1977: 5)

Det er selvsagt ikke likegyldig hva slags samhandling og forbindelser det er snakk om, eller mellom hvem. Det kan for eksempel synes urimelig å betrakte en minoritetsgruppe som har relativt mange forbindelser men kun til andre minoritetsgrupper som bedre integrert i samfunnet enn en majoritetsgruppe som har relativt få forbindelser men kun til andre majoritetsgrupper. Dette kan synes urimelig blant annet fordi segregasjon etter etniske, språklige og kulturelle skillelinjer i større grad gir en fare for ytterligere splittelse av samfunnet på sikt, og fordi forbindelser til majoriteten som oftest gir større muligheter for sosial mobilitet.

Også i følge nettverksteorier kan forbindelsen mellom ulike grupper betraktes som å være av stor betydning for samfunnets integrasjon. Jeg tenker spesielt på Mark Granovetters teori om "svake bånd" i denne forbindelsen. Han definerer forøvrig styrken på bånd individer har til hverandre blant annet ut fra tiden man bruker på samhandling og den følelsesmessige intensiteten den er forbundet med (Granovetter 1973: 1361). Man har for eksempel sterke bånd til venner og familie og mindre sterke eller svake bånd til bekjentskaper. Fordelen med svake bånd er at de er forbindelser til personer som vanligvis ferdes i andre miljøer enn dem man selv ferdes i, og at man derved kan få tilgang til informasjon man ikke finner i sitt eget miljø.

(...) such ties are then of importance not only in ego's manipulation of networks, but also in that they are channels through which ideas, influences, or information socially distant from ego may reach him. (Granovetter 1973: 1370f)

Slike svake bånd kan ha stor betydning for individer, som jeg skal komme tilbake til, men de kan også fungere som forbindelser mellom ulike grupper og derved ha stor betydning for integrasjonen på samfunnsnivå. En del av disse forbindelsene kan forøvrig kvalifisere som "broer" i Granovetters definisjon av begrepet, det vil si som de eneste eller korteste veiene for informasjon mellom ulike nettverk (Granovetter 1973: 1364f). Peter Blau og Noah Friedkin er blant dem som mest eksplisitt har knyttet Granovetters teori om svake bånd til makrointegrasjon, og Granovetter refererer selv til deres syn i "The Strength of Weak Ties: a Network Theory Revisited" fra 1983:

Friedkin's emphasis on weak ties as the basis of macrolevel rather than microlevel integration is similar to Peter Blau's argument that since "intimate relations tend to be confined to small and closed social circles . . . they fragment society into small groups. The integration of these groups in the society depends on people's weak ties, not their strong ones, because weak social ties extend beyond intimate circles (Granovetter, 1973) and establish the intergroup connections on which macrosocial integration rests" (Blau, 1974 ("Parameters of Social Structure"), p. 623). (Granovetter 1983: 220)

I dette perspektivet kan det synes rimelig å betrakte en fleretnisk arbeidsplass som Brevsenteret – i den grad ulike grupper faktisk samhandler der – som en arena ikke bare for individets integrering i samfunnet (som jeg kommer tilbake til nedenfor), men også som en arena for samfunnsmessig integrasjon. Og denne integrasjonen er ikke avhengig av at det knyttes nære vennskapsbånd mellom medlemmer av ulike grupper, men at det etableres svake bånd som fungerer som forbindelser mellom gruppene.

Begrepet ”gruppe” brukes i mange betydninger innen sosiologien, om alt fra at man er i samme aldersgruppe til at man har nære følelsesmessige bånd. Logisk sett kan mennesker plasseres i et uendelig antall kategorier, men det er noen egenskaper som oppleves som særlig viktige og som både knytter oss til grupper og som kan prege vår identitet. Et sosiologisk begrepspar som har vært brukt mye i forbindelse med integrasjon er *inngruppe - utgruppe*. En inngruppe er en gruppe individet på grunnlag av noen viktige kjennetegn selv er medlem av, og som det identifiserer seg relativt sterkt med. Slik jeg forstår det kan inngrupper både være store forestilte fellesskap, som jeg gjør rede for nedenfor, og små grupper preget av sterke bånd og høy grad av samhandling. Ofte kan inngruppen stå i et mer eller mindre ”etnosentrisk” og fiendtlig forhold til utgrupper (”Us and Them”).

Et sentralt ”strukturelt” poeng hos Peter Blau er at sterk integrasjon innad i grupper kan motvirke samfunnsmessig integrasjon, som har sin forutsetning i interaksjon *mellom* grupper:

(...) the prevalence of strong ingroup integration does not contribute to society's integration. On the contrary, it fragments society into groups with few connections and therefore impedes society's integration, as defined. (Blau 1977: 11)

Ofte kan det være minoritetsgrupper som har den sterkeste ”ingroup integration”. En sterk integrasjon innad i minoritetsgrupper kan forøvrig skyldes forsvarsmekanismer mot press utenfra, noe jødene ofte har blitt brukt som historisk eksempel på.

I blant betraktes store grupper som om de hadde noen av de samme egenskapene med hensyn til fellesskap som mindre sosiale grupper har. Benedict Anderson bruker begrepet "forestilte fellesskap" om dette fenomenet i forbindelse med nasjonalisme (Anderson 1991), og andre forfattere har brukt det i andre sammenhenger. Man kan for eksempel mer eller mindre bevisst se på andre grupper, som for eksempel "innvandrere", som om de hadde et slikt fellesskap. Eller man kan betrakte seg selv som en del av slike fellesskap, som for eksempel "arbeiderklassen" eller "nasjonen". Anderson sier blant annet at nasjonen er et forestilt fellesskap fordi:

(...) the members of even the smallest nation will never know most of their fellow-members, meet them, or even hear of them, yet in the minds of each lives the image of their communion. (Anderson 1991: 6)

Det at de fleste medlemmene av storgruppen ofte deler forestillingen, som når det gjelder nasjonalt fellesskap og lignende, gjør at fellesskapet til tross for at det er "forestilt" kan være høyst reelt. Dag Østerberg gjengir forøvrig noen tanker hos August Comte som ser ut til å ha noen berøringspunkter, om at hele menneskeheten i ytterste konsekvens er "ett eneste stort samfunn, hvor alle mennesker, nålevende og døde og fremtidige, (er) integrert" (Østerberg 1984: 24).

Et forestilt fellesskap kan tenkes å fremme eller hemme samfunnsmessig integrasjon i Blaus betydning – ved å øke eller redusere sannsynligheten for samhandling mellom ulike grupper og lag – alt etter hvor inkluderende eller ekskluderende det forestilte fellesskapet er. Et spørsmål som kan sees i lys av dette begrepet og som så ut til å være modent for en grunnleggende debatt høsten 2006 var at gruppen "nordmenn" eller "norske" på en mer grunnleggende måte også burde inkludere de fleste av dem som tidligere først og fremst har blitt sett på som "innvandrere". Det som utløste debatten var uttalelser fra språkrådet om at den gjengse betydningen av begrepet "nordmann" var at det kun omfattet folk som tradisjonelt har bodd i landet. Det ble en omfattende debatt om dette og relaterte spørsmål i tiden som fulgte, og utenriksminister Jonas Gahr Støre uttalte blant annet på bakgrunn av denne debatten at det norske "vi" må utvides til å omfatte "alle som bor i Norge og er en del av vårt fellesskap med plikter og ansvar" (Aftenposten lørdag 9. desember 2006, s. 14). Blau ville antakelig som antydnet ha betraktet dette som et potensial for samhandling, eller også som en mulig følge av samhandling, men at det er den reelle samhandlingen mellom grupper som bør være målet på samfunnsintegrasjon.

2.3 Integrasjon på individnivå

Blau har først og fremst et makroperspektiv på integrasjon, som dreier seg om forholdet mellom grupper og lag. Men hva er det, på ”mikronivå”, som gjør et individ integrert i samfunnet? Det virker som en rimelig forlengelse av Blau, og i tråd med Granovetter, å se det slik at de individene i en gruppe som skaper forbindelser til andre grupper også er de individene i gruppen som er best integrert i samfunnet. Men det kommer også an på hva slags forbindelser det er snakk om, og med hvem. Det virker i tråd med de fleste syn at *deltakelse* i samfunnslivet er en nødvendig forutsetning for integrering. Denne deltakelsen kan imidlertid anta mange former og foregå på mange ulike arenaer. Spørsmålet om integrering er dessuten et grads- og tidsspørsmål og det gjelder alle samfunnsmedlemmer.

(...) *når vi snakker om integrasjon eller marginalisering av innvandrere, handler det ikke om noe drastisk forskjellig fra prosesser vi alle har vært – og stadig er – gjenstand for. Ingen er integrert en gang for alle.* (Brochmann 2002: 31)

Samhandling som skaper forbindelser mellom grupper kan ha sine årsaker og sine følger, og følgene kan bidra til økt eller redusert samhandling mellom gruppene, eller til konflikt. Det kommer an på hva som substansielt skjer under samhandlingen. I et svært forenklet perspektiv kan deler av samhandlingen betraktes som utveksling av *informasjon*, og noe av denne informasjonen kan betraktes som *ressurser* som er nødvendige eller fordelaktige for individers integrering i samfunnet. Denne informasjonen kan spres utover i nettverkene på begge sider av forbindelsen mellom gruppene. Hvis C får informasjon fra B som har fått denne informasjonen gjennom samhandling med A som er medlem av en annen gruppe, så blir også C mindre isolert og får tilført informasjon som kan gi økt mulighet til å bli integrert i samfunnet. Samhandlingen mellom individer fra ulike grupper kan altså tenkes å lede til integrasjon både på samfunns- og individnivå, og den kan tenkes å bidra til integrering av individer som ikke selv deltar direkte i denne samhandlingen.

Angående forbindelser som kvalifiserer som ”broer” sier Granovetter at:

(...) *one needs to show (...) that something flows through these bridges and that whatever it is that flows actually plays an important role in the social life of individuals, groups, and societies.* (Granovetter 1983: 228f)

Granovetter bruker ofte eksempler som at informasjon om en ledig jobb kan passere fra et nettverk til et annet gjennom et svakt bånd. I et integrasjonsperspektiv kan det imidlertid synes rimelig å innlemme et bredt spekter av informasjon som kan tenkes å

utveksles gjennom svake bånd mellom ulike nettverk og grupper. Granovetter nevner selv noen undersøkelser som bruker hans modell blant annet i forbindelse med kulturutveksling (Granovetter 1983). Informasjonen kan være klart definert og intendert som i eksemplet med at man bringer videre opplysninger om en ledig jobb, eller den kan i en viss forstand være mer diffus og uintendert for eksempel ved at det mer ubevisst utveksles informasjon om væremåte, språklig uttale og annet. Jeg velger forøvrig å se de persepsjonsmessige følgene av selve samhandlingen som kontaktteorien hovedsaklig dreier seg om som et ledd i denne prosessen, det vil si som et ledd i den totale utvekslingen av informasjon gjennom et svakt bånd. Jeg gjør nærmere rede for kontaktteorien nedenfor.

Mennesket er som oftest et sosialt vesen og samvær og samhandling er ofte et mål i seg selv. Selv samtaler kan være preget av at formen er viktigere enn innholdet, det vil si at det å prate er viktigere enn hva det prates om. Simmel kalte dette ”sosiabilitet” og Dag Album skriver blant annet følgende om dette fenomenet i artikkelen ”Innholdsløs meningsfull prat”:

I rent sosiabelt samvær, for eksempel i konversasjon, er hensikten å ha det hyggelig sammen og vise respekt for hverandre. Interessen ligger ikke i emnet i og for seg, men i samværet i seg selv og i forholdet mellom deltakerne. (Album 1994: 95)

Denne typen samhandling, eller dette aspektet ved samhandlingen, kan tenkes å være svært viktig både med hensyn til å knytte svake bånd mellom majoritet og minoritet, med hensyn til at den gir ”rik” informasjon om væremåte språk og annet, samt med hensyn til at den kan tenkes å bidra til fordomsreduksjon og holdningsendring.

2.3.1 Samhandling og svake bånd

Blau går ikke dypt inn på hvilke typer samhandling som kan tenkes å virke integrerende og hvilke ikke, men han sier for eksempel et sted at:

To be sure, not all social associations are integrative. Social relations may entail domination, exploitation, and conflict, as well as reciprocal regard, mutual support, and cooperation. What is assumed is, not that any kind of social association is sufficient for integration, but that some kind of social association is necessary for integration. (Blau 1977: 5)

Det virker imidlertid ikke urimelig å anta at også konflikt enkelte ganger kan virke integrerende slik flere har hevdet (Brochmann 2001: 53f), men det synes kun å være i tråd med Blaus intensjoner om den tenkes å virke integrerende på en indirekte måte. Hvilke typer samhandling eller forbindelser som virker integrerende på en direkte måte synes noe

vagt avgrenset hos Blau, selv om noen typer faller klart innenfor og noen klart utenfor denne kategorien.

Many theorems are concerned with the integrative implications of social association, and in these the term is restricted to social intercourse between persons in which both engage voluntarily because they are interested, excluding pure conflicts (...) and perhaps also purely instrumental contacts, such as those between supermarket cashier and customer. (Blau 1977: 28)

Av relevans for denne oppgaven omtaler Blau "colleagues or fellow workers in mutual interaction" (Blau 1977: 28) blant eksempler på forbindelser som kan være integrative. Han gir imidlertid uttrykk for at ethvert empirisk eksempel på samhandling eller forbindelser bør analyseres slik at man kan skille elementer fra hverandre som det i ulik grad er rimelig å betrakte som et uttrykk for sosial integrasjon.

To make these distinctions in empirical research may be quite difficult, inasmuch as many social relations are mixed games comprising both conflicting and integrative elements. (Blau 1977: 28)

Spørsmålet om hvilke typer eller aspekter ved samhandling og forbindelser som bør betraktes som instanser av sosial integrasjon ser altså til en viss grad ut til å være åpent fra Blaus side. Det synes forøvrig å være mulig å bruke Blaus makromodell uten å være bundet i alle henseender av det han antyder om samhandling på mikronivå.

Blau bruker ofte begreper som "associations", "bonds", "ties" og "relations" når han snakker om integrasjon. Og som nevnt knytter han an til Granovetters teori om svake bånd. For at samhandlingen skal tjene som grunnlag for noe som kan kalles et bånd eller en relasjon synes det rimelig å kreve noe mer enn at noen for eksempel samhandler med stadig nye fremmede mennesker, som Blau synes å antyde med "cashier and customer"-eksemplet ovenfor. Enkelte teoretikere skiller i denne sammenhengen mellom desegregering og integrasjon, slik at førstnevnte er ensbetydende med utvidet kontakt mellom grupper men at denne kontakten ikke nødvendigvis bidrar til økt integrasjon (Brewer & Miller 1984: 4). Selv om det kan være snakk om en gradvis overgang kan det synes rimelig å forutsette at kontakten i en viss forstand må være personlig, i motsetning til upersonlig, før man kan snakke om integrasjon. Dette ser også ut til å ligge implisitt i Granovetters begrep om "bånd", enten de er svake eller sterke. Jeg velger å knytte dette forholdet blant annet til "kontaktteori", som jeg gjør rede for under punkt 2.3.3. Personlig kontakt mellom medlemmer av ulike grupper tillegges stor vekt i denne teoretiske

tilnærmingen. Delvis dreier det seg om at upersonlig kontakt under visse betingelser kan sette igang persepsjonsprosesser som bidrar til at kontakten blir personlig. Og delvis dreier det seg om at personlig kontakt i sin tur kan være særlig egnet til å redusere stereotypier og fordommer mot de gruppene man er i kontakt med. Kontaktteorien kan blant annet betraktes slik at den belyser på mikronivå hvordan slike forbindelser kan skapes som Blau mener integrerer samfunnet på makronivå. Jeg velger forøvrig å se det slik at det svake båndet (relasjonen) oppstår samtidig med den personlige kontakten (samhandlingen), og at det er en gradvis overgang fra upersonlig til personlig kontakt og derved fra intet til svakt (og videre til sterkt) bånd.

2.3.2 Fordommer og stereotypier

Begreper som ofte relateres til sosial persepsjon og kognisjon i forbindelse med innvandring og integrasjon er blant annet *fordommer* og *stereotypier*. Fordommer kan i denne sammenhengen defineres som negative holdninger til en gruppe og dens medlemmer, mens en stereotypi kan defineres som en generell antakelse om en gruppe og dens medlemmer. Denne antakelsen er gjerne svært forenklet og ofte negativt vinklet. I praksis er fordommer og stereotypier som regel sammenvevd. Hvis en somalier viser gode attester men sjefen ikke ansetter ham fordi ”somaliere har dårlig arbeidsmoral” eller lignende, så kan sistnevnte hevdes å ha handlet diskriminerende på grunnlag av en stereotypi.

Denne opplevelsesmessige og tankemessige kategoriseringen har delvis sitt grunnlag i hjernens generelle virkemåte. Det er stort sett hensiktsmessig for individet å generalisere en stor del av sine inntrykk fra omgivelsene. Detaljert differensiering krever detaljert erfaring og koster dessuten energi.

(...) life becomes easier when the category is not differentiated. To consider every member of a group as endowed with the same traits saves us the pains of dealing with them as individuals. (Allport 1954: 173)

Men ofte er det ikke bare nøytrale hjerneprosesser, i den forstand at alle typer objekter behandles på samme måte, som ligger bak kategoriseringen av mennesker. Menneskets persepsjon av andre mennesker preges av at vi har sosiale ”interesser”. Det vil si av at vi har en egen intensjonalitet eller ”rettethet” mot andre mennesker som er preget av forskjellige ønsker og behov. Persepsjonen av andre mennesker er som oftest i større eller mindre grad kombinert blant annet med ”etnosentrisme”, det vil si at ens egen inngruppe i mange henseender vurderes som bedre enn utgruppene. I følge Tajfel &

Turners teori om sosial identitet skyldes denne oppvurderingen av inngruppen og nedvurderingen av mange utgrupper at inngruppemedlemskapet er sterkt knyttet til selvfølelse og identitet (Lippa 1990: 326f). I sin ytterste konsekvens kan stereotypier og medfølgende stigmatisering av andre folkegrupper som kjent inngå i politiske prosesser som får redselsfulle følger, noe historien har mange eksempler på.

Men det er ikke nødvendigvis alltid slik at individer står fritt til å oppvurdere sin egen gruppe og nedvurdere andres. Pierre Bourdieu legger for eksempel vekt på at individet og den eller de gruppene det identifiserer seg med befinner seg innenfor et sosialt system med en rangordning deres identitet preges av men som de selv sjelden har noen stor mulighet til å påvirke (Bourdieu 1985). Sosial mobilitet er imidlertid mulig, men i ulik grad på ulike områder. Ens sosiale identitet, og måten man ser andre på, kan altså i stor grad tenkes å være bestemt ”utenfra”, blant annet som en konsekvens av historisk frembrakte maktkonstellasjoner i samfunnet. Hvem som har størst ”definisjonsmakt” kan variere fra samfunn til samfunn. I dagens Norge legges det ofte vekt på at den etnisk norske majoriteten har stor makt blant annet i dette henseendet.

Noe av det mest grunnleggende samhandlingen mellom ulike grupper kan tenkes å føre til på individnivå er en endring i *persepsjonen* av medlemmer fra andre grupper. Man kan mer eller mindre frivillig signalisere gruppetilhørighet med ytre kjennetegn, og man oppfatter som regel også andres gruppetilhørighet på grunnlag av slike kjennetegn. Denne persepsjonen er ikke bare rent beskrivende, men ofte også vurderende: bevisst eller ubevisst rangerer man andre hierarkisk på grunnlag av diverse egenskaper. En del av sosiologien og sosialpsykologien dreier seg om hvordan individet ved sin sosiale persepsjon og kognisjon plasserer seg selv og andre i ulike grupper, og om hvordan dette tjener som handlingsgrunnlag.

Persepsjonsmessige og kognitive kategorier generelt og kanskje særlig stereotypier kan være ganske motstandsdyktige mot forandring. Som oftest søker man med ulik grad av bevissthet å få dem bekreftet snarere enn falsifisert. Hvis noe ikke passer inn i kategorien er man gjerne tilbøyelig til å lage en ”ad hoc-hypotese” og betrakte tilfellet som et unntak. En annen mulighet er å dele opp kategorien i underkategorier, som kan innebære å dele opp en stereotypi i understereotypier. Etter å ha skissert noen undersøkelser omkring dette temaet konkluderer Richard A. Lippa:

Apparently, people sometimes deal with the contradictory information they receive through social contact by creating mental "exceptions" and subcategories, rather than by tossing out preexisting stereotypes. (Lippa 1990: 336)

Direkte samhandling med utgruppedmedlemmer kan imidlertid tenkes å sette i gang en differensieringsspiral som *kan* ende med at de aktuelle stereotypiene i stor grad svekkes. Men mye tyder imidlertid på at det er mulig å opprettholde stereotypier til tross for at man treffer på mange unntak, for eksempel ved å se for seg at de man jobber sammen med er mer "stereotypiske" på fritiden, eller at de fleste andre medlemmer av denne etniske gruppen ligner mer på stereotypien. Historiske eksempler (30-årenes Tyskland, 90-årenes Balkan o.a.) tyder vel også på at konfliktsituasjoner av ulike årsaker, som for eksempel propaganda, kan aktivere en stereotypisk persepsjon av personer man i utgangspunktet kjenner forholdsvis godt.

Blau hevder forøvrig, blant annet med bakgrunn i Simmel, at hvis folk har utstrakt omgang med personer som har annen bakgrunn enn dem selv så vil det som oftest gjøre dem mer tolerante, utvide deres horisont samt generelt gi intellektuell stimulans. Han hevder videre at man blant annet på grunn av antallsmessige forhold skulle forvente at medlemmer av minoriteten omgås mer forskjellige folk enn medlemmer av majoriteten. Hvis begge disse antakelsene er riktige må det bety at de disse forholdene, hvis alt ellers er likt, "promote tolerance, widen perspectives, and stimulate intellectual activities among members of small minorities, while having the opposite influences on members of large majorities" (Blau 1977: 22). Nå er imidlertid "alt ellers" sjelden likt, og Blau nevner blant andre ting at diskriminering på ulike måter kan ha effekter som virker i motsatt retning for minoritetenes del.

Når det gjelder forholdet mellom kontakt med andre grupper og holdninger, så konkluderes det i en norsk kvantitativ undersøkelse i regi av Statistisk sentralbyrå (SSB) med at:

Som ved tidligere undersøkelser demonstrerer data tydelig at personer med kontakt til innvandrere har mer positive holdninger til innvandrere og innvandring enn personer uten slik kontakt. Jo flere arenaer kontakten utspilles på, desto større er velviljen. (Blom 2005: 20)

Om velviljen skyldes kontakten eller omvendt fremgår imidlertid ikke av den aktuelle undersøkelsen. Jeg har heller ikke funnet noen kvantitativ undersøkelse om minoritetens holdninger til majoriteten, eller om kontakt har en like positiv betydning for minoritetens holdninger.

2.3.3 Kontaktteori

Når det gjelder nyere kontaktteori som har røtter i Allports kontakthypotese forholder jeg meg hovedsaklig til Marilyn Brewers og Norman Millers sammenfatning av denne sosialpsykologiske tradisjonen (Brewer & Miller 1984, Brewer 2003). Kjernen i kontaktteorien er at samhandling mellom individer fra ulike grupper, om visse forutsetninger er tilfredsstilt, kan føre til at de medvirkende får redusert eventuelle fiendtlige holdninger og økt sympati for hverandre.

I følge Brewer og Miller kan samhandling mellom medlemmer av ulike grupper under visse betingelser synes å lede til en persepsjonsmessig ”avkategorisering” gjennom de to prosessene *differensiering* og *personliggjøring*.

These two processes can be distinguished conceptually and do not necessarily co-occur. Differentiation refers to the distinctiveness of individual category members within that category; it is the perception of intracategory differences, but does not necessarily imply the elimination of category boundaries that differentiate ingroup from outgroup. Personalization on the other hand, involves responding to other individuals in terms of their relationship to the self, which necessarily involves making direct self-other interpersonal comparisons that cross category boundaries. (Brewer & Miller 1984: 287)

Differensiering dreier seg altså i denne forbindelsen om å skjelne forskjeller mellom medlemmer av en annen gruppe, mens personliggjøring dreier seg om å forholde seg til noen av disse som personer. Det synes rimelig å betrakte persepsjonsmessig personliggjøring som en nødvendig bestanddel i etableringen av svake bånd og derved av sentral betydning for integrasjon i denne oppgavens perspektiv. Desegregasjon og kontakt er som nevnt i seg selv ikke tilstrekkelig for integrasjon; kontakten mellom gruppemedlemmene må i tillegg skape personlige relasjoner eller bånd av en eller annen art. Både differensiering og personliggjøring kan tenkes å ha indirekte følger som er av relevans for integrasjon, for eksempel i den forstand at begge kan lede til en reduksjon av fordommer som igjen kan øke sannsynligheten for personlig kontakt og etablering av svake bånd. Både upersonlig kontakt, for eksempel ved at man som kunde stadig er i kontakt med servicepersonell av ulik etnisk opprinnelse i forskjellige sammenhenger, og personlig kontakt, for eksempel ved at man blir kjent med en kollega med en annen etnisk bakgrunn, kan under visse betingelser tenkes å føre til en reduksjon av stereotypier og fordommer. I følge kontaktteoretiske antakelser er imidlertid dette et langt mer sannsynlig resultat av personlig kontakt enn av upersonlig kontakt (Brewer & Miller 1984: 289).

Selv om personlig kontakt i et større perspektiv kan tenkes å bidra til økt samfunnsintegrasjon og redusere sannsynligheten for gruppekonflikter, er den imidlertid også en nødvendig forutsetning for personkonflikter:

The price of this greater integration, which mitigates severe group conflict, is more frequent interpersonal conflict, not because intergroup relations involve more conflict than ingroup relations – indeed, even if they involve less – but because the same structural conditions that promote integrative relations also increase the probability of interpersonal conflict. (Blau 1977: 116)

Slik sett kan personkonflikter mellom medlemmer av minoriteten og majoriteten på fleretniske møteplasser som skole, bomiljø og arbeidsliv tenkes å være et tegn på at det foreligger strukturelle forhold som er gunstige for samfunnsintegrasjonen like gjerne som det motsatte. Imidlertid kan de strukturelle betingelsene være mer eller mindre gunstige for å etablere en positiv personlig kontakt og derved svake og sterke bånd. Betingelser for positiv personlig kontakt er i følge sentrale bidrag til kontaktteorien i stor grad overlappende med gode betingelser for fordomsreduksjon. Det vil si gitt at det i utgangspunktet hersker fordommer. Kontaktteorien har fra starten av søkt å kartlegge hva slags kontaktsituasjoner som best bidrar til reduksjon av fordommer og økt sympati mellom grupper. Allport fremmet blant annet følgende hypoteser i 1954:

(P)rejudice (...) may be reduced by equal status contact between majority and minority groups in the pursuits of common goals. The effect is greatly enhanced if this contact (...) is of a sort that leads to the perception of common interests and common humanity between the members of the two groups. (Allport 1954: 281)

Det er senere foretatt undersøkelser som styrker hypotesene om at kombinasjonen lik status og samarbeid om felles mål er egnet til å redusere fordommer (blant annet Muzafer Sherifs ”Robber’s Cave”-studie i Lippa 1990: 329f). Kontakthypotesen eller kontaktteorien som Allport og andre utviklet på 40- og 50-tallet har senere blitt videreutviklet gjennom en lang serie av kontrollerte forsøk med gruppeinteraksjon, feltundersøkelser og teoretiske justeringer. Kontaktteorien har aldri dreid seg om at enhver kontakt eller kontaktsituasjon fremmer gode relasjoner, og flere kriterier for en god kontaktsituasjon har kommet til underveis.

Of course, social scientists were not so naive as to believe that physical proximity alone would be sufficient to eliminate intergroup conflict and these negative effects of segregation. The contact hypothesis has been carefully qualified to specify the conditions under which intergroup contact should promote positive relations (...). (Brewer 2003: 89f)

Brewer oppgir 5 kriterier som en kontaktsituasjon bør oppfylle for å være særlig egnet til å redusere fordommer og skape positive holdninger mellom grupper:

- grupped medlemmene bør ha lik status i kontaktsituasjonen
- situasjonen bør fremme atferd som bryter med stereotypier
- grupped medlemmene bør være involvert i et samarbeid hvor de er avhengige av hverandre
- situasjonen bør fremme nær kontakt mellom de som deltar og ha et høyt ”bli kjent”-potensial (”acquaintance potential”)
- situasjonen bør være preget av sosiale normer som fremmer toleranse mellom gruppene

(Brewer 2003: 90)

Brewer og Miller og andre legger i tillegg vekt på at *variasjon* i erfaringene med medlemmer fra andre grupper bidrar til en reduksjon av stereotypier og fordommer. Jo flere og jo mer forskjellige individer fra andre grupper man støter på, jo vanskeligere blir det å kategorisere (Brewer & Miller 1984). Ved siden av variasjon blir det av flere fremhevet at det også er en viktig forutsetning både for reduksjon av fordommer og for etableringen av personlig kontakt at kontakten vedvarer *over tid* (Brewer 2003: 93). Som nevnt under punkt 2.2 er tidsaspektet også vesentlig i Granovetters definisjon av et bånd styrke.

Svake bånd mellom samfunnets grupper og lag kan etableres på mange måter, men det er grunn til å anta at etableringen av svake bånd mellom majoritet og minoritet oftere foregår i en vekselvirkning med fordomsreduksjon enn etablering av svake bånd som ikke krysser etniske skillelinjer. Det er også grunn til å anta at strukturelle rammebetingelser og andre egenskaper ved kontaktsituasjonen påvirker muligheten for fordomsreduksjon og etablering av svake bånd mellom majoritet og minoritet. Blant annet ved at den belyser hva slags egenskaper dette kan dreie seg om, synes kontaktteorien å være en relevant tilnærming i denne sammenhengen.

2.3.4 System- og livsverden

Det kan diskuteres om rent formålsrasjonell eller ”instrumentell” handling bør plasseres i den mindre sosialt integrerende, eller kanskje også sosialt desintegrerende, enden av skalaen. Dominans, utbytting og konflikt, som Blau som nevnt ovenfor mener ikke kan bidra direkte til integrasjon, kan forøvrig helt eller delvis være preget av formålsrasjonalitet. Den stadig større utbredelsen av instrumentelle handlinger i det moderne samfunnet og farene dette kan tenkes å medføre både for enkeltindividet og for samfunnets integrasjon har forøvrig vært et svært sentralt tema i sosiologien helt fra starten av, ikke minst hos Weber og i senere tid hos Habermas. I følge Habermas er sosial integrasjon avhengig av kommunikativ handling, som er basert på dialog og gjensidig forståelse mellom aktørene (subjekt – subjekt), som han skiller prinsipielt fra instrumentell handling, som for eksempel utøvelse av makt gjennom å gi ordre (subjekt – ”objekt”; jf. Skjervheim 1963). Instrumentell handling er den dominerende handlingstypen i byråkratiske og økonomiske systemer, eller ”systemverden”, mens kommunikativ handling er selve grunnlaget for menneskers ”livsverden”. Livsverden omfatter hele det kulturelle meningsuniverset og den forståelseshorisonten vi lever og handler innenfor. Habermas’ bekymring er at det i det moderne samfunnet til en viss grad foregår en ”kolonisering av livsverden” fra systemverdenens side, det vil si at den instrumentelle handlingstypen i for stor grad fortrenger den kommunikative og derigjennom truer grunnlaget for den sosiale integrasjonen og derved blant annet reproduksjonen av ”mening” og kultur (Mjøset 1983). Denne oppgaven kan imidlertid i en viss forstand sies å dreie seg om systemverden som en mulig plattform eller arena for livsverden, men dette synes ikke å stå i strid med Habermas’ tanker om at systemverden kan bli for dominerende.

2.4 Tidligere forskning på fleretniske bedrifter

Jeg vil her begrense meg til relevante utdrag fra noen svenske og norske undersøkelser av fleretniske arbeidsplasser, selv om det har blitt utført mange relevante undersøkelser internasjonalt, særlig i USA. En av de svenske undersøkelsene ble foretatt i 1981, i en kjemisk fabrikk med mange ansatte av ulik etnisk opprinnelse. Forskeren, Billy Ehn, foretok et feltarbeid med deltakende observasjon ved å arbeide i syv måneder ved fabrikkens (Ehn 1981). Ehn søkte blant annet å beskrive produksjonsforholdene og hvilke muligheter disse ga for sosial kontakt. Han forsøkte også å avdekke konfliktlinjer i bedriften, blant annet mellom de ansatte og ledelsen. Og han beskrev fabrikkens en

”lokal kultur” med samhold og kameratskap, men at denne kulturen hadde sine utfordringer blant annet på grunn av produksjonsforholdene, arbeidsdelingen og skiftordninger. Når det gjelder disse to siste punktene, om konfliktlinjer og bedriftskultur, er han blant annet influert av Sverre Lysgaards ”Arbeiderkollektivet” fra 1961 (Lysgaard 1985). Ehn søker også å kartlegge ”Arbetets flytande gränser”, som også ble tittelen på boken om undersøkelsen:

Arbetet skildras som arena för mötet mellan formella och informella roller, anonymitet och individualitet, arbetskrav och fritidsnöjen. Gränserna mellan arbete och fritid var flytande. Arbetarna visade långt mer av sig själva än vad produktionen krävde. (Ehn 1981: 10)

Det sosiale arbeidsmiljøet beskrives generelt sett som godt, selv om arbeidsoppgavene var av en slik art at ”den trevlige stämningen” ikke forhindret at de fleste arbeiderne ønsket seg en annen jobb (ibid.: 186). Mangfoldet i nasjonal og kulturell bakgrunn var stort, med litt over førti prosent innvandrere fra omtrent tredve land og fem verdensdeler. Men arbeiderne tonet i følge Ehn som regel ned ulikhetene og søkte å unngå konflikter og krangler. I stedet ble en spøkefull og kameratslig tone etterstrebet, og man unnlot for eksempel å kritisere hverandre åpent. Det foregikk heller ingen klikkdannelser av betydning (ibid.: 188).

Ett centralt tema i denna bok har varit fabriksarbetarnas konstruktion av provisorisk gemenskap. Trots en mängd söndrande faktorer lyckades de skapa informella regler för samvaron och en kollektiv anda som inte utslöt någon arbetskamrat. (ibid.: 190)

Den uformelle sosiale samhandlingen utspiller seg blant annet i det Ehn kaller ”arbeidsfrie soner”, som for eksempel pauserom, matsal, eller steder man satte seg ned for å snakke under produksjonsavbrudd. Han fant at det ble utvekslet informasjon via et bredt spekter av samtaleemner, og at humor og latter krysset kulturgrenser. Han forundres over at han ikke finner kulturelle variasjoner blant annet når det gjelder mannsjargongen omkring sex og kjønn. Tordis Borchgrevink nevner dette blant flere interessante funn hos Ehn:

Denne observasjonen er interessant: Dette er åpenbart et tema som binder menn sammen i et nærmest globalt fellesskap hvor kulturer kan møtes uten merkbare oversettelsesproblemer. (Borchgrevink 1996: 24)

Et annet interessant funn er at produksjonsvilkårene blant annet på grunn av nødvendigheten av samarbeid syntes å fremme det Ehn kaller et ”provisorisk fellesskap”

(som han nevner i sitatet ovenfor). I dette fellesskapet skyves ulikheter og motsetninger ned under overflaten, og i tilstrekkelig grad til at det sosiale arbeidsmiljøet oppleves som godt. Imidlertid reiser dette hos Ehn et interessant spørsmål, som forøvrig både Borchgrevink (1996: 25) og Jon Rogstad (2001: 178) refererer til, nemlig at det ikke er sikkert at økt kunnskap om hverandre ville fremme fellesskapet ytterligere:

Det är t o m möjligt att svenskar och invandrare kan komma att känna sig mer främmande ju mer de får veta om varandra. (Ehn 1981: 170)

Eli Ferrari de Carli gjennomførte i 1993 en undersøkelse ved Holmenkollbanen, hvor hun selv jobbet, som resulterte i hovedoppgaven (i sosialantropologi) *Kollega og venn, eller fremmed? Pakistansk betjening i norsk kontekst: En avdeling ved A/S Oslo Sporveier* (Ferrari de Carli 1993). Til forskjell fra fabrikken hvor Ehn jobbet var kollegene naturlig nok mer spredt og isolert fra hverandre under utførelsen av arbeidsoppgavene, som for de fleste ved avdelingen besto i å være vognfører. Men en del samhandling kollegene i mellom ble det likevel, spesielt på ”brakka” som blant annet inneholdt garderober, pauserom og kantine (Ferrari de Carli 1993: 34f). Ferrari de Carli forteller om en ganske stor og økende grad av segregasjon mellom de etnisk norske og pakistanerne, blant annet i kantina. Også andre innvandrere satte seg heller ved ”pakistanerbordet” enn ved bordet til de etnisk norske, forøvrig med det resultat at samtalen ved de tilfellene stort sett gikk på det språket alle kunne, nemlig norsk. Hun tolker denne bordplasseringen dithen at identiteten som innvandrere var overordnet nasjonale identiteter (ibid.: 66). Den økende segregasjonen ble også ledsaget av større avstandtagen fra hverandre og økt grad av fordommer. En annen følge av segregeringen ble i følge Ferrari de Carli at innvandrerne ikke lærte uformelle regler for samhandling i bedriften, og at dette i sin tur hadde negative konsekvenser for deres muligheter for avansement (Borchgrevink 1996: 32). Segregasjonen skyldtes i følge Ferrari de Carli hovedsaklig innvandrernes egne ønsker:

De ønsker i mange tilfeller å minimalisere kontakten med norske kolleger ut fra en tanke om at kulturforskjellene, spesielt interesser og verdisyn, er store. (Ferrari de Carli 1993: 66)

I noen svenske undersøkelser av forholdene ved Volvos fabrikker fra første halvdel av nittitallet står produksjonsforholdenes innvirkning på innvandrernes muligheter i fokus (Borchgrevink 1996: 36ff). Blant annet vises det til hvordan en stor og grunnleggende omorganisering av driften førte til økt etnisk segregering, hvor de ansatte med innvandrerbakgrunn havnet nederst i systemet med de enkleste og tyngste jobbene og med

dårlige muligheter for avansement. Dette hadde delvis med økt krav til kompetanse å gjøre, men en del av innvandrerne ble marginalisert til tross for at de hadde relativt høy kompetanse (ibid.: 37). En av mekanismene som blir nevnt er at innvandrernes kompetanse rett og slett blir oversett (ibid.: 38). Undersøkelsene gir inntrykk av at det eksisterer en relativt høy grad av diskriminering ved bedriften, men at denne diskrimineringen i liten grad er direkte intendert (ibid.: 39).

Tordis Borchgrevink gikk i rapporten ”Kultur møter i arbeidslivet. En litteraturstudie” i 1996 igjennom undersøkelsene jeg hittil har nevnt samt noen andre. Hun listet opp fire punkter som kunne trekkes ut av materialet:

- *Ansettelse på en arbeidsplass går ikke nødvendigvis hånd i hånd med den typen deltakelse som man forbinder med integrasjon. Jobb er ikke nok.*
- *En flerkulturell arbeidsplass betyr ikke automatisk et flerkulturelt oppgavefelleskap.*
- *Samhandling i produksjon og i de ”arbeidsfrie sonene” på arbeidsplassen følges ikke ad.*
- *Språkkunnskap er ikke det samme som sosial kompetanse.*
(Borchgrevink 1996: 52)

Hun bruker også begrepet ”diskrimineringsfelle” om ”etnisk arbeidsdeling” på arbeidsplassen som hindrer innvandreres utvikling av språklig, sosial og annen kompetanse, og som i sin tur blant annet kan hindre avansement. Dette dreier seg etter hva jeg forstår både om manglende samhandling med den etniske majoriteten og om at innvandrerne blir hengende ved enkle arbeidsoppgaver. Slike feller kan både tenkes å ha sin årsak i fordommer fra lederes side, i uintenderte strukturelle forhold og i innvandrernes egne preferanser – men med de samme konsekvensene (ibid.: 53).

Margrethe Nilsen gjennomførte i 1999 en undersøkelse i forbindelse med sin hovedoppgave i samfunnsgeografi: *Arbeidsplassen som arena for integrasjon. Kontakt mellom nordmenn og innvandrere ved avdeling for renhold på Ullevål sykehus* (Nilsen 1999). Denne avdelingen virker i likhet med Holmenkollbanen slik den beskrives av Ferrari de Carli som relativt ”fragmentert” i den forstand at mange av arbeidstakerne er spredt under utførelsen av arbeidet. Ved avdelingen for renhold ser det dessuten ut til at arbeiderne i mindre grad samles i fellesarealer som pauserom.

Enkelte enheter synes å mangle nødvendige fysiske betingelser for at kontakt mellom nordmenn og innvandrere skal finne sted (eksempelvis manglende felles pauserom) (...) På grunn av fysiske begrensninger er det derfor ikke mulig for enkelte å ha jevnlig kontakt med kolleger. (Nilsen 1999: 115f)

Ved siden av fysiske begrensninger skisseres også skillelinjer som skyldes negative holdninger, språkbarrierer, kulturforskjeller og manglende interesse for kontakt. Av de etnisk norske som hadde en mer personlig kontakt med kolleger med innvandrerbakgrunn var det en relativt høy andel som også hadde kontakt med innvandrere – men ikke nødvendigvis kolleger – på fritiden (ibid.: 116f). Disse hadde også et mer differensiert syn på innvandrere enn andre etnisk norske ved avdelingen, men i hvilken grad kontakten med innvandrerkollegaer var årsak eller virkning er vanskelig å avgjøre. De fleste med innvandrerbakgrunn oppga at de hadde norske venner som de traff på fritiden, men at disse ikke var kolleger.

Arbeidsmiljøet var forøvrig, tross skillelinjer, preget av egalitære normer og av ”likeverdighet som det eneste akseptable” (ibid.: 118). Nilsen finner at konfliktene ved avdelingen har økt noe i takt med at andelen ansatte med innvandrerbakgrunn har økt, noe som er i tråd med konfliktteoretiske antakelser hun gjør rede for. Disse konfliktene synes imidlertid å modifiseres av forhold som i følge kontaktteoretiske antakelser er forutsetninger for god kontakt, som ”vennskapsrelasjoner, variasjon i kontakt med utgruppede medlemmer, personlige egenskaper, tidligere kontakterfaringer, institusjonell støtte og egalitære normer” (ibid.: 119). Med hensyn til holdningsendringer og reduksjon av fordommer mener Nilsen å finne at kontakthyppighet ikke slår positivt ut med mindre kontakten ikke var rent overflatisk men mer personlig og preget er av en viss kvalitet.

Kontaktkvalitet, og ikke kontakthyppighet, synes (...) å være avgjørende – det vil si det som synes å ha størst betydning for holdningen til innvandrere. (...) Hovedskillet går mellom de som har, og de som ikke har nær og personlig kontakt. (ibid.: 119)

Jon Rogstads doktoravhandling, som ble publisert i 2001 i boken ”Sist blant likemenn?”, omfatter en av de største kvalitative undersøkelsene som har blitt foretatt om arbeid og innvandring i Norge. Bakteppet for avhandlingen er ulike statistikker som viser til dels store forskjeller mellom innvandrere og etnisk norske når det gjelder ulike sider ved arbeidslivet. Blant annet peker han på statistikk som viser at ”synlige minoriteter” ”kommer dårligere ut når det gjelder ansettelse, mulighet for å bruke egen utdanning, lønn, opprykk og oppsigelse” (Rogstad 2001: 11). Siktemålet med den kvalitative undersøkelsen

var å finne forklaringer på noen av disse forskjellene. I den forbindelse valgte han å gjøre casestudier av to industribedrifter og to hoteller.

Når det gjelder ansettelser finner han at etnisk norske gjennomgående blir foretrukket hvis de er kvalifiserte for jobben (ibid.: 231). Rogstad mener at en del av forklaringen ligger i at arbeidsgiverne velger det sikre fremfor det usikre i ansettelsesprosessen. Blant annet gikk dette på usikkerhet overfor hva slags kompetanse søkerne med synlig minoritetsbakgrunn hadde. Ofte kan slike søkere befinne seg i en situasjon som nærmer seg ”Catch 22”, ved at de ikke får jobb før de kan skilte med jobberfaring (ibid.: 242). Imidlertid ble søkere med minoritetsbakgrunn ofte oversett selv om de hadde en allment anerkjent kompetanse. Rogstad mener også at arbeidsgiverne forholdt seg til etnisk norske søkere som individer, mens søkere med synlig minoritetsbakgrunn ble betraktet utfra mer eller mindre presise forestillinger om den gruppen de tilhørte:

Jo mindre arbeidsgiver kunne forutsi om en søker, desto viktigere ble stereotype oppfatninger basert på kollektive kjennetegn ved gruppen søkeren tilhørte. (ibid.: 232)

Rogstad understreker at arbeidsgivernes handlinger er sterkt influert av ulike rammebetingelser, blant annet økonomiske konjunkturer. Men uansett betingelser ble resultatet at etnisk norske ble foretrukket så fremt det var mulig og at ansatte med synlig minoritetsbakgrunn gjennomgående havnet i avdelinger ”kjennetegnet av få muligheter for videre karriere og av lav lønn” (ibid.: 233). Og med ulik grad av bevissthet kunne kravet særlig om norskferdigheter justeres etter situasjonen og tjene som en legitimering av denne forskjellsbehandlingen (ibid.: 234). Fra arbeidsgivernes side ble dette stort sett opplevd som enkeltstående episoder hvor hver avgjørelse kunne begrunnes og rettfærdiggjøres med økonomiske eller andre forhold ved den aktuelle situasjonen.

Summen av alle de enkeltstående tilfellene gir massiv ulikhet. For personer med synlig minoritetsbakgrunn oppleves forskjellsbehandlingen som systematisk. (ibid.: 240)

Rogstad legger vekt på at man bør skille mellom faktiske og forestilte forskjeller, og at arbeidsgiverne blant annet på grunn av mangel på informasjon handler utfra sistnevnte. Slike handlinger kan i sin tur tenkes å virke som en ”selvoppfyllende profeti” om de gjentas ofte nok (ibid.: 240f).

2.5 Sammenfatning

Integrasjon sees i denne oppgaven som avhengig av at det etableres svake bånd blant annet mellom samfunnets ulike grupper. Slike bånd etableres gjennom positiv personlig kontakt mellom medlemmer av disse gruppene. Ved siden av å være et direkte uttrykk for integrasjon kan svake bånd også tenkes å ha indirekte virkninger på integrasjon. For eksempel kan svake bånd fungere som kanaler for informasjon, eller medføre en positiv holdningsendring, som over tid kan tenkes å bidra til at det etableres flere svake bånd mellom ulike grupper.

I hvilken grad samhandling fører til mer positive holdninger kommer an på egenskaper ved kontaktsituasjonen, samt holdninger den enkelte i utgangspunktet har. I følge kontaktteori bør kontakten foregå over tid mellom folk med lik status som er gjensidig avhengige av hverandre i et nært samarbeid om ulike oppgaver, og situasjonen bør i tillegg være preget av normer om gjensidig toleranse og anspore til atferd som bryter med stereotyper. Situasjonen betraktes som langt bedre egnet til å fremme positive holdninger om den bidrar til positiv personlig kontakt (og derved svake bånd) enn om den kun bidrar til upersonlig kontakt.

Tidligere forskning viser relativt store forskjeller i kontaktsituasjonen i ulike fleretniske bedrifter. Mulighetene for personlig kontakt og etablering av svake bånd synes i ulik grad å være til stede, blant annet beroende på ulik grad av fysisk nærhet under utførelsen av arbeidet samt ulik grad av etnisk segregasjon.

Teoriene og forskningen jeg har gjort rede for kan blant annet inspirere til følgende problemstillinger:

Når det gjelder forutsetningene for samhandling: Gir de strukturelle rammebetingelsene ved Brevsenteret muligheter for stabil samhandling over tid, personlig kontakt og derved etablering av svake bånd? Gir de materielle forholdene og arbeidsprosessene muligheter for kontakt? Hvilken grad av etnisk segregasjon eksisterer ved bedriften? Er bedriften preget av "etnisk arbeidsdeling"? Er graden av segregasjon annerledes i pauser enn under arbeidet slik mye tidligere forskning har vist? I hvilken grad synes de ulike kontaktteoretiske kriteriene for en god samhandlingssituasjon å være til stede? Er for eksempel arbeidsprosessene preget av samarbeid med gjensidig avhengighet? I hvilken forstand og grad synes "systemverden" å påvirke "livsverden" ved bedriften? Er innslaget av instrumentelle handlinger og formell (arbeidsrelatert) samhandling så stort at det gir lite rom for uformell sosial samhandling?

Når det gjelder selve kontakten eller samhandlingen: I hvilken grad synes samhandlingen mellom etnisk ikke-vestlige og etnisk norske å være av positiv og personlig art og slik at svake eller sterke bånd etableres? Snakker etnisk norske og etnisk ikke-vestlige for eksempel med hverandre om personlige ting som hverandres bakgrunn og lignende? I hvilken grad er det sosiale arbeidsmiljøet preget av uformelle normer om likeverd eller lignende, som er i tråd med funn på andre fleretniske arbeidsplasser?

Når det gjelder følgene av samhandlingen: Ser det ut til at en eventuell personlig kontakt fører til en persepsjonsmessig avkategorisering og en reduksjon av fordommer og stereotypier? Legger for eksempel informantene vekt på at det er individuelle variasjoner innad i etniske grupper? Synes svake bånd å fungere som kanaler for informasjon som kan betraktes som viktig for mottakerne i et integrasjonsperspektiv? Har for eksempel etnisk ikke-vestlige fått jobben eller skaffet andre i sitt nettverk jobb via svake bånd?

3 Metode

3.1 Kvalitativ metode

Hovedhensikten med denne undersøkelsen har vært å avdekke interessante forhold og prosesser knyttet til fleretnisk arbeidsmiljø og integrasjon, ikke å avdekke omfanget eller hyppigheten av forhold – selv om det sistnevnte selvsagt hadde vært svært verdifullt. Metoden som er valgt er derfor kvalitative intervjuer da de gir detaljrik informasjon og er en egnet metode i eksplorerende undersøkelser. Likevel vil mine antakelser om utbredelse og hyppighet, basert både på egen erfaring, observasjoner og intervjuene ved Brevsenteret til en viss grad øve innflytelse på hvor mye vekt jeg legger på ulike forhold. Det beste hadde vært å kunne foreta både systematisk observasjon, kvalitative intervjuer og spørreskjemaundersøkelse, eller foreta så mange kvalitative intervjuer at den kvantifiserbare delen av dataene lot seg behandle statistisk, men det har ikke vært praktisk mulig. Uansett antall intervjuer så er det forhold ved kvalitative intervjuer som gjør at en stor del av dataene de frembringer, i praksis og kanskje også prinsipielt, ikke lar seg kvantifisere på noen meningsfull måte. En ting er at intervjuene kan ta forskjellige retninger alt etter hva den enkelte har på hjertet, en annen ting at en god del av informasjonen kan være åpen for mange tolkninger.

I den grad jeg kommer med utsagn som kan oppfattes som generelle påstander, enten det dreier seg om forhold i eller utenfor bedriften, må de som regel betraktes som hypoteser. Hypotesedannelse skjer forøvrig ofte på grunnlag av enkeltobservasjoner, uavhengig av at det er logisk ugyldig å trekke slutninger fra enkeltobservasjoner til generelle påstander (jf. ”induksjonsproblemet”). Det samme kan sies å skje ved bruk av kvantitative metoder, men der kan en generalisering som oftest foretas med begrunnelse i statistisk teori. I forbindelse med kvalitative metoder snakkes det ofte om ”overføring” i stedet for generalisering, blant annet for å markere at det er snakk om noe annet enn statistisk generalisering.

En undersøkelses overførbarhet dreier seg om hvorvidt en lykkes i å etablere beskrivelser, begreper, fortolkninger og forklaringer som er nyttige i andre sammenhenger. (Johannessen et al. 2004: 196)

Jeg velger selv å overføre beskrivelser og begreper som har vært fruktbare i andre sammenhenger – som for eksempel beskrivelsen av en gunstig kontaktsituasjon mellom

grupper samt begrepet ”svake bånd” – til den undersøkelsen jeg foretar, med den antakelsen at de kan vise seg nyttige også der. Hvis ingen av trekkene ved samhandlingen på Brevsenteret i en viss forstand kunne tenkes å ha allmenn gyldighet, det vil si kunne tenkes overført til andre sammenhenger, ville de ha vært av begrenset sosiologisk interesse.

Både min erfaring fra Godssenteret og observasjoner samt samtaler blant annet med personer i staben på Brevsenteret har bidratt til denne oppgaven, men det er antakelig bare arbeidet med intervjuguiden, intervjuene og analysen av intervjuene som har vært tilstrekkelig gjennomtenkt og systematisk til å kunne kalles ”metodisk”. Likevel vil jeg ikke undervurdere betydningen av den datakilden jeg har i mine egne erfaringer etter å ha arbeidet ved en fleretnisk arbeidsplass i så mange år. Dette innebærer forøvrig en antakelse om at noen trekk ved mine erfaringer kan ”overføres” fra en bedrift til en annen. Disse erfaringene har naturligvis hatt stor innflytelse både på valg av teoretisk tilnærming, på planleggingen og gjennomføringen av intervjuene, på vurderingen av empirien, og på det bildet oppgaven gir som helhet. Slik sett er det en datakilde som preger denne oppgaven sterkt. Ved siden av at det har sine klare fordeler at jeg har sanset, følt og levd i den virkeligheten jeg skriver om, eller i hvert fall i en virkelighet som etter alt å dømme ligner i relevante henseender, så har det selvsagt også sine fallgruber. Selv om jeg som sosiologistudent antakelig har vært over middels selvkritisk, så kan det aldri korrigerer helt for alle forhold som bidrar til å farge ens persepsjon av virkeligheten. Man kan heller aldri helt overskue hvordan man fremtrer for andre og hvordan dette påvirker deres handlemåte.

De rent subjektive trekkene ved virkelighetsoppfattelsen skal imidlertid heller ikke overdrives. I dette tilfellet dreier det seg jo ikke bare om passiv observasjon som ikke er testet mot forskjellige kilder; jeg har blant annet snakket med folk – både etnisk norske og ikke-vestlige – om det fleretniske arbeidsmiljøet opp gjennom årene, jeg har sett jevnlig resultater av arbeidsmiljøundersøkelser, lest intervjuer med ansatte i interne aviser, overhørt samtaler, hørt rykter, fått informasjon fra ledere og etter hvert fra og om underordnede, foretatt medarbeidersamtaler og jobbintervjuer, kort sagt mottatt informasjon gjennom mange av de kanalene som finnes på en stor arbeidsplass.

Selv om vitenskapseksterne, normative forhold spiller inn for eksempel når det gjelder valg av emne så forsøker jeg forøvrig så langt det er praktisk og prinsipielt mulig å være normativt nøytral i rent vitenskapsinterne forhold som beskrivelse og forklaring. Jf. Webers ”verdifrihetstese” (Tranøy 1986: 124f).

Jeg forsøker i denne oppgaven er å belyse noen mekanismer vedrørende fleretnisk arbeidsmiljø og integrasjon. Intervjuene er som nevnt ovenfor blant flere

informasjonskilder som jeg forsøker å danne meg et bilde av slike mekanismer på grunnlag av, og de er hovedkilden til det bildet jeg danner meg av Brevsenteret spesielt. Når jeg i empirikapitlet siterer fra intervjuene er det hovedsaklig for å eksemplifisere relevante mekanismer eller forhold jeg mener å ha funnet. Jeg vil derfor stort sett plukket ut de sitatene som best formidler disse eksemplene, selv om jeg også vil forsøke å få med en del sitater fra de fleste av informantene. Antallet sitater fra de ulike informantene sier imidlertid ikke nødvendigvis noe om i hvilken grad de har bidratt til det bildet jeg har dannet meg.

3.2 Valg av case

Min interesse for disse oppgavens problemstillinger springer for en stor del ut av erfaringene jeg har gjort ved Postens Godssenter. Når jeg ikke valgte denne enheten som case, så var det fordi jeg følte at jeg var for involvert som ansatt og ikke minst som gruppeleder. Det er både ulemper og fordeler ved at jeg ikke valgte Godssenteret. En klar ulempe er at jeg må sies å kjenne denne arbeidsplassen svært godt, og at jeg med større sikkerhet hadde kunnet skildre atmosfæren, miljøet og arbeidsprosessene der oppe. Men faren for "blindflekker" hadde kanskje også vært større. Hovedgrunnen til at jeg ikke valgte Godssenteret som case er imidlertid de mulighetene for "bias" det kan gi når jeg som kollega og gruppeleder skal intervju medarbeidere. Dessuten kunne problemer knyttet til habilitet og uhildethet, eller mulige mistanker om slike, virke forstyrrende i for stor grad.

Valget falt i stedet på Postens Brevsenter hovedsakelig av to grunner. For det første lignet det Godssenteret med hensyn til den etniske sammensetningen. For det andre lignet det med hensyn til produksjonsforholdene, slik at jeg relativt raskt kunne sette meg inn i disse. Siden også Brevsenteret er en del av Posten så er ikke "habilitetsproblemene" helt borte. Jeg kan jo for eksempel som postansatt mistenkes for å ikke ville trække enkelte, spesielt i ledende posisjoner, på tærne. Mot denne berettigete mistanken kan jeg ikke si annet enn at jeg vil gjøre alt jeg kan for å eliminere alle slike motiver i arbeidet med oppgaven.

Jeg har vært nøye med å anonymisere informantene, men jeg har valgt å ikke anonymisere bedriften. Det er flere grunner til dette. Det etisk mest relevante er etter mitt syn kombinasjonen av følgende grunner: Ingen kontaktpersoner i ledende posisjoner har ytret noe ønske om en anonymisering av bedriften. Ingen sensitive opplysninger knyttet til

bedriftens primære funksjoner omtales. Forhold som omtales og som kan tolkes som kritikkverdige er enten deler av et allment samfunnsproblem (for eksempel få etnisk ikke-vestlige i ledende posisjoner), eller de er allment kjente problemer ved denne typen bedrifter (som for eksempel rutinepreget arbeid som kan være fysisk belastende), eller det er forhold ved Posten som er relativt godt kjent gjennom mediene (som at det har vært en god del omorganiseringer de siste årene). Av grunner som ikke synes å være etisk relevante er blant annet følgende: Det ville ha blitt vanskeligere å beskrive både min egen bakgrunn og empirien med en anonymisering. I flere andre hovedfagsoppgaver fra fleretniske arbeidsplasser (jf. pkt. 2.4) har bedriften ikke vært anonymisert.

3.3 *Utvalg av informanter*

Utvalget kan kalles "kriteriebasert" (Johannessen et al. 2004: 105) med hensyn til at jeg ville ha med informanter både av etnisk ikke-vestlig og etnisk norsk opprinnelse. Jeg forsøkte å oppnå en viss variasjon innen begge kategorier med hensyn til kjønn, alder og hvilken avdeling de jobbet på, samt med hensyn til etnisk bakgrunn når det gjelder de etnisk ikke-vestlige. Årsaken er en antakelse om at en variasjon med hensyn til slike variabler kan bidra til en større variasjon i informasjonen. Imidlertid er det variabelen etnisitet med de to verdiene etnisk ikke-vestlig og etnisk norsk som er i fokus under analysen.

Til tross for at rekrutteringen som jeg skal komme tilbake til bød på noen vanskeligheter slik at det ikke bare var å velge og vrake, så ble variasjonen i utvalget relativt stor. Det består av fire kvinner og seks menn. To informanter av hvert kjønn er etnisk norske. Spredningen i alder er stor. Fem ikke-vestlige nasjonaliteter er representert. Fire av de ikke-vestlige er innvandrere, to er etterkommere. Alle store og noen små avdelinger ved bedriften er representert, enten ved at noen av informantene jobber der eller ved at de tidligere har jobbet der. Det er også både heltids- og deltidsansatte blant informantene. Ingen av informantene ligner hverandre i noen stor grad i den forstand at de kan plasseres på samme verdi på mange av disse variablene. Utvalget er selvsagt ikke representativt i noen statistisk forstand, men sammensetningen kan i forhold til antallet tenkes å sikre et relativt bredt spekter av informasjon.

Jeg tok sikte på et sted mellom 10 og 15 informanter og stoppet opp ved 10. Årsaken er hovedsaklig at jeg på det tidspunktet følte at informasjonsmengden var stor nok og av tilstrekkelig god kvalitet til at jeg heller burde bruke tiden på å analysere den empirien jeg

hadde fremfor å foreta flere intervjuer. Dette har imidlertid også sammenheng med at rekrutteringen gikk overraskende tregt i starten. Jeg valgte først å forsøke å rekruttere informanter ved hjelp av oppslag som jeg hengte opp på tavler og la ut på pauserom. Jeg trodde det skulle være en grei sak å få en håndfull informanter av en arbeidsstokk på over 1000 personer ved hjelp av oppslaget, men etter tre-fire dager hadde ingen ringt for å melde seg på. Jeg kontaktet en av de to produksjonssjefene om problemet og spurte om jeg kunne få være med på et møte med produksjonslederne (det vil si lederne for de ulike gruppene) for å informere nærmere om undersøkelsen og for å få dem til å informere sine ansatte samt oppfordre dem til å delta. Jeg fikk være med på et morgenmøte og et ettermiddagsmøte og presenterte dem for tankene bak undersøkelsen samt problemet jeg hadde med å rekruttere ved hjelp av oppslaget.

Jeg hadde forøvrig med meg en ny versjon av oppslaget hvor en kompensasjon på kr. 250,-, var tilføyd (vedlegg 2). Dette med å gi et honorar for intervjuene har jo sider som kan tenkes å virke uheldig rent vitenskapelig. Blant annet kan det synes å være en fare for å få informanter som først og fremst er opptatt av belønningen. Imidlertid er det tvilsomt om beløpet var stort nok til alene å motivere noen til et 1 – 1,5 timers intervju før eller etter jobb (i virkeligheten ble forøvrig intervjuene rundt 1,5 – 2 timer lange). Jeg fikk absolutt ikke inntrykk av at pengene var hovedmotivasjonen for de informantene som stilte opp. Jeg har heller inntrykk av at de som ble med var oppriktig interessert men at ”kompensasjonen for tapt fritid” ble tungen på vektskålen i en travel hverdag.

De neste to dagene fikk fem informanter hvorav fire var etniske norske. Den ene med etnisk ikke-vestlig bakgrunn var den eneste som ikke hadde sett oppslaget men blitt rekruttert direkte via produksjonslederen. De andre hadde både fått informasjon av leder samt sett oppslaget. Deretter gikk det fem dager før jeg fikk noen flere telefoner og da fikk jeg tre informanter som alle hadde ikke-vestlig bakgrunn. To av dem ringte på grunn av oppslaget, og den tredje på grunn av at han hadde blitt oppfordret av en kollega som allerede var blitt intervjuet. Jeg henstilte forøvrig til alle på slutten av intervjuet om å oppfordre kolleger til å delta, og hadde et håp om at denne ”snøballeffekten” skulle sette fart i rekrutteringen. Ulempen var at jeg risikerte å få liten spredning på informantene avdelingsvis, men etter hvert tenkte jeg at jeg bare måtte ta de jeg fikk. Neste informant ringte tre dager senere, og hun var den andre som var blitt oppfordret av en kollega. Den neste uken ringte den siste og meldte seg på etter å ha sett oppslaget.

Hvorfor gikk rekrutteringen så tregt? Når jeg har spurt ulike personer om dette, blant annet de jeg intervjuet, så har de ikke kommet med én innlysende forklaring men

nærmest virket like uforstående som meg selv. Noen forklaringsforsøk har imidlertid kommet frem:

- Frykt for at uttalelser de kommer med i et slikt intervju kan få negative følger for de som deltar
- De tror ikke at akkurat *de* har noe verdifullt å bidra med
- Informasjonen rundt undersøkelsen har ikke vært tydelig nok, slik at mange ikke helt skjønner hva den går ut på
- Dette med at ”fritiden er hellig”, at det er vanskelig å få folk til å bruke rundt en til halvannen time av fritiden – til tross for vederlaget
- At informantene selv måtte ta kontakt med meg

Det er greit å prøve med de mest prosaiske forklaringene først, nemlig at det skal noe til for at man skal prioritere å delta på slike ting. Personlig får jeg stadig e-poster om at jeg skal få 500 kroner for å delta i én til to timer i et panel som skal vurdere et eller annet produkt, men jeg har aldri svart på noen av disse. Hovedgrunnen til det tror jeg er at jeg må reise et stykke for å delta. Blant annet derfor skrev jeg på oppslaget at intervjuet: ”vil foregå i et rom på Brevsenteret, eller et sted du ønsker. Du kan velge om du vil intervjues før eller etter jobb”.

Det ideelle hadde vel vært å foreta intervjuene i arbeidstiden, men blant annet av driftsmessige hensyn lot ikke det seg gjøre. Med den forutsetningen er tid og sted så tilrettelagt som mulig. Når det gjelder selve temaet og formålet med undersøkelsen vil jeg tro at det kunne motivere flere til å delta, men det er mulig at dette formålet var for uklart kommunisert. Selv om jeg tror at de fleste, i hvert fall de som har brukbare ferdigheter i norsk, forsto hva undersøkelsen hovedsakelig gikk ut på etter å ha blitt informert av leder og sett oppslaget. En annen forklaring kan være at temaet for undersøkelsen er interessant, men kan oppfattes som sensitivt og at nettopp dette kan få folk til å vegre seg for å delta.

Den mest ”dramatiske” forklaringen er at folk er redde for mulige negative konsekvenser av deltakelsen. Her er det et forhold som kan tenkes å spille særlig inn, uten at jeg har fått noen signaler fra de jeg har intervjuet om at så er tilfelle. I den hensikt å være åpen om vesentlige trekk ved egen rolle skrev jeg på oppslaget at jeg har jobbet i mange år ved Postens Godssenter. Jeg tenkte på forhånd at dette kunne virke på to måter: på den ene siden at de ville synes det var OK å bli intervjuet av en som hadde erfaring fra et lignende

arbeidsmiljø, men på den andre siden at folk kunne tro at undersøkelsen var i regi av Posten eller i hvert fall at sensitiv informasjon kunne tilflyte Posten. Jeg fremhevet derfor på oppslaget at informantene ble garantert 100 % anonymitet, og jeg førte også på at undersøkelsen ble foretatt i forbindelse med en hovedfagsoppgave i sosiologi ved Universitetet i Oslo.

Det er vanskelig å si om denne rekrutteringsprosessen sier mest om min rekrutteringsstrategi eller om den også sier noe generelt om rekruttering til slike undersøkelser ved slike bedrifter. Jeg har valgt å gjøre noenlunde detaljert rede for prosessen blant annet for å bidra til den generelle kunnskapen om også denne delen av forskningsfeltet.

3.4 Intervjuene

Jeg bestemte meg for å bruke lydopptaker og gikk til innkjøp av en liten MP3-spiller med innebygd mikrofon til dette formålet som fungerte svært bra. Det var noen som virket litt skeptiske til at det de sa skulle bli tatt opp, men de ble tilsynelatende beroliget da jeg forsikret om at jeg var den eneste som skulle høre på opptaket. I hvert fall var det ingen som protesterte på at jeg brukte opptaker. Intervjuene tok mellom 1,5 og 2 timer, og ble i etterkant skrevet ut stort sett i sin fulle lengde.

Jeg hadde på forhånd en del oppfatninger om hvordan intervjuene burde gjennomføres fra min side, blant annet med basis i boken ”*Learning From Strangers. The Art and Method of Qualitative Interview Studies*” av Robert S. Weiss (1994). For det første var det viktig å få informanten til å være partikulær og konkret når hun eller han fortalte om sine erfaringer, tanker og følelser.

Jeg hadde på forhånd utarbeidet en intervjuguide som dekket de temaene jeg på forhånd hadde antatt var viktige. Guiden var delt inne i temaer med spørsmål under det enkelte temaet (vedlegg 1). Den var tenkt som et utgangspunkt for relativt åpne samtaler og med muligheter for å inkludere nye temaer og forhold som informantene selv brakte opp, men jeg hadde temaer og spørsmål som jeg ønsket dekket så godt som mulig i alle intervjuene.

Jeg hadde punktet ”fortell om en konkret dag på jobben” ganske tidlig i intervjuguiden. Dette punktet følte jeg ble svært nyttig på flere måter etter hvert som intervjuene skred frem. For det første satte det informanten i ”fortellermodus” slik at

intervjuet kom nærmere den flyten jeg ønsket. Jeg forsøkte å unngå at intervjuet skulle bli oppstykket og for mye preget av spørsmål/svar.

For det andre bidro dette punktet til å kartlegge noenlunde konkret og detaljert hva som faktisk skjedde i løpet av en spesiell arbeidsdag sett med informantens øyne, noe som jo var hovedhensikten med spørsmålet. For det tredje oppdaget jeg etter hvert at dette punktet kunne brukes som et fast holdepunkt under hele intervjuet. Jeg fant at det gikk greit med digresjoner underveis i den konkrete fortellingen, og etter hvert ble det mer og mer slik at jeg dekket resten av intervjuguiden gjennom både informantens og mine egne digresjoner fra denne fortellingen. Det var ganske lett å finne tilbake til fortellingen der man hadde sluppet taket, for eksempel: ”Vi var kommet til første pause, ca. kl. 09.00...”. Ulempen var imidlertid at det ble noe vanskeligere å orientere seg i intervju-transkripter og lydopptak i ettertid. Og for det fjerde var det godt å kunne vende tilbake til den konkrete dagen på jobben hvis det plutselig ”sto helt stille” og jeg av en eller annen grunn var i villrede om hvordan jeg skulle fortsette intervjuet.

Jeg var opptatt av å finne en balanse mellom å frigjøre meg fra intervjuguiden men samtidig dekke det den skulle dekke. Grunnen til at jeg ville frigjøre meg fra guiden var for å sikre en naturlig flyt, og derved holde informanten mest mulig i fortellermodus. Det var viktig å la det informanten fortalte i mest mulig grad styre forløpet, uten at det gikk for langt ut over intervjuets tema. Men det opplevde jeg sjelden eller aldri at det gjorde. Jeg prøvde også å lytte etter og følge opp det Weiss kaller ”markers” eller markører. Det vil si små utsagn fra informantens side som kan tenkes å gi et hint om relevant og interessant informasjon.

I define a marker as a passing reference made by a respondent to an important event or feeling state. (Weiss 1994: 77)

Det dukket som regel opp ulike ting som informantene hadde på hjertet og hadde lyst til å fortelle om. Hvert intervju forløp derved forskjellig og jeg fikk en del informasjon som jeg ikke ville ha fått om jeg ikke fulgte opp disse ”markørene”.

Det er selvsagt knyttet en del metodeproblemer til både til intervjusituasjonen generelt og undersøkelsen spesielt. Generelt ved intervjuundersøkelser kan kjønn, etnisitet, kroppsspråk og lignende påvirke intervjusituasjonen og informasjonen man får. Temaet for undersøkelsen kan også som nevnt oppfattes som sensitivt, og i forhold til dette kan både det at jeg er mann og at jeg er etnisk norsk virke inn på intervjuene og det som blir formidlet fra informantene. Det kan være at spesielt de etnisk ikke-vestlige ville uttrykt seg

annerledes eller gitt annen informasjon hvis jeg for eksempel hadde vært en etnisk ikke-vestlig mann eller kvinne. En av de etnisk ikke-vestlige informantene spurte for eksempel før han uttrykte seg kritisk vedrørende et forhold, om det var greit for meg at han ytret kritikk. Jeg presiserte at jeg ønsket alle oppfatninger, både positive og negative, hvorpå han ytret sine kritiske synspunkter. Et annet forhold som kan tenkes å påvirke resultatet i alle slike undersøkelser er at det er en viss mulighet for at informantene tenker og uttrykker seg annerledes enn vanlig fordi de er med i undersøkelsen. Når det gjelder temaet for denne oppgaven kan det for eksempel tenkes at påmeldingen har ansporet dem til å tenke og uttrykke seg mer differensiert enn de ellers ville ha gjort, eller tvert i mot at undersøkelsen har ledet dem til å tenke og uttrykke seg mer polarisert enn de ellers ville ha gjort. Denne mulige feilkilden kan imidlertid tenkes å være relativt liten under den delen av intervjuet hvor informantene beskriver en enkelt dag på jobben, hvor det oppmuntres til å være konkret og partikulær.

4 Empiri

4.1 Innledning

En bedrift utgjør et mangefasettert "felt" som kan undersøkes gjennom mange ulike tilnærminger. Enhver undersøkelse må imidlertid foreta en avgrensning blant annet av praktiske grunner. Jeg belyser noen få aspekter ved samhandlingen som foregår ved bedriften slik de omtales av de informantene jeg har intervjuet.

I punkt 4.2 vil jeg imidlertid gi en beskrivelse av Brevsenteret for å gi et inntrykk av de ytre rammene rundt samhandlingen. Denne beskrivelsen er for en stor del basert på informasjon jeg har mottatt fra kontaktpersoner ved bedriften samt på egen observasjon.

I analysen av intervjuene under punkt 4.3 vil jeg belyse forutsetningene for samhandling nærmere – hovedsaklig basert på informasjon fra intervjuene, samt selve samhandlingen og relevante følger av samhandlingen. Inndelingen i temaer gjøres først og fremst med tanke på å gi en oversiktlig fremstilling, og forhold som behandles under de ulike overskriftene henger ofte nøye sammen i praksis. Noen forhold er det også naturlig å komme inn på flere steder, så overskriftene er kun ment å vise hva jeg har hovedfokus på under de ulike punktene.

Når det gjelder egenskaper ved informantene er variabelen etnisitet med de to verdiene "etnisk ikke-vestlig" og "etnisk norsk" den viktigste. Jeg velger også å unnlate å oppgi nasjonal bakgrunn for de ikke-vestlige informantene av anonymitetsgrunner. Kjønn kan også være endret av slike grunner. Sosial status holdes konstant i den forstand at alle jobber på samme nivå i bedriften, men begrepet problematiseres noe i forbindelse med "statuskriteriet" i kontaktteorien.

4.2 Om Brevsenteret

Postens Brevsenter ligger i Oslo sentrum og har adresse Biskop Gunnerus gate 14. Det er lokalisert i lavblokka som er knyttet til Postgirobygget og som strekker seg langs Schweigaards gate på motsatt side av Galleri Oslo. Kantina, staben og vernetjenesten holder forøvrig til i sjette etasje i Postgirobygget. Plasseringen i Oslo sentrum har både fordeler og ulemper. Det ligger sentralt plassert i forhold til postkontornettet i Oslo og omegn som faller inn under Brevsenterets innhentningsområde. Og plasseringen bidrar til

at det er en attraktiv arbeidsplass for skoleelever og studenter i Oslo. Disse utgjør en betydelig andel av de deltidsansatte ved Brevsenteret. Imidlertid er det lett å se at sentrumstrafikken, særlig i rushtiden om ettermiddagen – som delvis faller sammen med en hektisk tid på døgnet for transport av post, bidrar til at dette i stadig mindre grad er noen gunstig plassering. Av denne og andre grunner vil Brevsenteret flytte inn i Postens nye terminal for Østlandet som skal bygges på Røbsrud i Lørenskog og som antakelig ferdigstilles rundt 2010.

Brevsenteret har totalt nærmere 1500 ansatte som på grunn av en blanding av heltid og deltid utgjør omtrent 7-800 årsverk. På det meste har det blitt talt 59 nasjonaliteter når man har kartlagt de ansattes landbakgrunn. Det finnes ingen helt ferske tall, men det er sannsynlig at tallet ligger et sted rundt 50 nasjonaliteter. Antakelig er mange nasjonaliteter representert med bare én person. På Brevsenteret er det døgkontinuerlig drift, unntatt natt til søndag, og det sorteres ca. 1,7 millioner brev i døgnet. Oppunder jul sorteres det drøyt 5 millioner brev i døgnet. Den roligste tiden på døgnet er formiddagen og tidlig ettermiddag, den mest hektiske mellom 16 og 19.30.

Pr. september 2006 arbeidet det 1055 ansatte direkte i produksjonen ved Brevsenteret i Oslo sentrum, pluss en del vikarer fra Adecco. Produksjonen ble ledet av 22 produksjonsledere og disse igjen ble ledet av 2 produksjonssjefer. Øverste sjef for Brevsenteret var regionsdirektøren for Region øst i Postens "Distribusjonsnett". Regiondirektøren var også sjef for noen andre avdelinger innen Region øst, blant annet en fagstab lokalisert i samme bygg som Brevsenteret i Oslo sentrum. Hver av de 22 produksjonslederne hadde 2 nestledere hvorav den ene hadde kompetanse til å fungere som stedfortredende produksjonsleder. 7 arbeidsgrupper hadde også en tredje nestleder.

Det fantes høsten 2006 ingen eksakte tall over den etniske sammensetningen, men en optelling av nordiske og ikke-nordiske navn gir et resultat med 752 nordiske og 303 ikke-nordiske navn. Blant nestlederne er det 3 ikke-vestlige, hvorav én stedfortreder. Fra produksjonslederne og oppover er det kun etnisk norske. Tabell 1 viser fordelingen av fast ansatte med nordiske og ikke-nordiske navn på ulike avdelinger i produksjonen. Hver avdeling består egentlig av to partier, som delvis jobber på ulike tider, men disse er slått sammen i tabellen. Adeccovikarene, som er ganske unge og hvorav jeg har fått opplyst at rundt halvparten er av ikke-vestlig bakgrunn, er ikke tatt med i tabellen.

Tabell 1: Prosentvis fordeling av ansatte med nordiske og ikke-nordiske navn i produksjonsavdelingene.

Avdeling	Antall ansatte	% "Nordiske navn"	% "Ikke-nordiske navn"
1	145	57	43
2	117	73	27
3	116	46	54
4	108	79	21
5	104	60	40
6	95	92	8
7	81	70	30
8	73	73	27
9	70	91	9
10	63	89	11
11	55	75	25
12	26	96	4
13	24	96	4

Blant de fem avdelingene med lavest andel ansatte med ikke-nordiske navn inngår blant annet hele nattpartiet, et par avdelinger som krever spesiell opplæring, samt en helserelatert tilrettelagt avdeling.

Produksjonen foregår over tre etasjer som hver har sine arbeidsprosesser og sitt særpreg. I første etasje losses postbiler fra blant annet alle postkontor i Oslo og omegn for post "på rampa" før den fraktes med truck inn i en stor og lang produksjonshall hvor den grovsorteres etter hvilken avdeling den skal sendes til i de to neste etasjene. Produksjonshallen har plastdører ut mot rampa og kundemottaket og hallen er kjent for å være kald om vinteren og varm om sommeren. Arbeidsoppgavene er stort sett manuelle og ganske fysisk belastende over tid, og dette er blant grunnene til at det jobber en mye større andel unge mennesker her enn i de andre etasjene. Av disse igjen er det en god del elever fra videregående og studenter fra høyskole og universitet som jobber deltid.

Mulighetene for sosial samhandling synes relativt gode i første etasje. Maskinstøyen er blant annet relativt liten og arbeidsprosessene er av en slik art at de kan la seg kombinere med å føre en samtale. En god del av arbeidsstokken jobber til enhver tid ved et langt bånd eller "benk", hvor man står side om side og grovsorterer post etter hvilken

avdeling den skal til. Når jeg har vært i lokalet har det sett ut til at mange står og snakker med hverandre under disse arbeidsoppgavene, og dette har også kommet frem i intervjuer med informanter fra denne etasjen.

Når posten er grovsortert og tilrettelagt for videre sortering sendes den i containere eller på traller med brevkassetter med heiser opp til de andre avdelingene. Og derfra kommer den senere ned igjen ferdig sortert og klar til avgang med bil fra rampa. I de neste leddene i kjeden transporteres posten videre med bil, tog og fly til ulike destinasjoner i inn- og utland. På postkontorene sorteres den forøvrig ned på budrutenivå og befordres videre til kunden med postbud.

Det største ”trøkket” er mellom kl. 16.00 og 19.30 når blant annet brevposten fra postkontorene i Oslo og omegn kommer inn. Det er naturlig nok også da det er flest mennesker på jobb, og forsterkningen i denne tiden utgjøres av deltidsansatte. De aller fleste av disse igjen har vakter på under 5,5 timer, noe som innebærer at de ikke har matpause. En del har vakter på kun 3 timer. Totalt kan det være rundt 80 personer på vakt samtidig i første etasje.

Andre etasje er hovedsakelig inndelt i to avdelinger: Klump (brevpakker o.a.) og Manuell. På ”Klumpen” dreier arbeidsoppgavene seg hovedsaklig om maskinell sortering av brevpakker, det vil si en type pakker som får plass i vanlige postkasser. Store deler av hallen er fylt opp til taket av en stor gul maskin som har en berg-og-dalbane-aktig rekke av brett som brevpakkene fraktes med til de blir vippt av i riktig postcontainer eller postsekk. Posten tippes først manuelt på ulike bånd som går opp til 14 forskjellige kodeplasser hvor det på hver plass sitter en person og ”koder” posten – det vil si registrerer den blant annet slik at maskinen vet hvor hver forsendelse skal – før den går ut på maskinen. Posten faller deretter ned i postcontainere på ulike avkast som er inndelt etter destinasjon, og noen har jobben med å skifte ut disse containerne etterhvert som de blir fulle.

Kodejobben er en relativt ensom jobb. Mens man koder har man på grunn av fysisk avstand og nødvendigheten av å konsentrere seg om arbeidsoppgaven minimal kontakt med medarbeidere. I de andre arbeidsoppgavene på avdelingen har man imidlertid mulighet til å være litt mer sosial, og dessuten rulleres det mellom oppgavene slik at få eller ingen får de samme oppgavene hele tiden. Maskinen stanses i 10 minutter omtrent hver time hvor det tas fellespause. Mange tar pausen på pauserommet, men som det har kommet frem i intervjuer så kan det variere fra person til person.

I den andre avdelingen i andre etasje, Manuell sortering, sorterer man brev som av forskjellige grunner ikke er egnet for maskinsortering. Arbeidsoppgavene er først og fremst

å sortere brev i reoler etter destinasjon. Hver medarbeider sitter på en stol foran en reol som delvis er krummet slik at avstanden fra stolen til de ulike hyllene er noenlunde lik. Reolene står på rekke, og det er anslagsvis et par meter mellom hver stol. Arbeidet er relativt monotont og kan i hvert fall for enkelte være fysisk belastende. Hvis man skal føre en samtale med sidemannen forutsetter det etter alt å dømme at man stopper opp i arbeidet med mindre man er erfaren og rutinert. Også her er det fellespauser, og pauserommene fylles i forbindelse med disse opp selv om enkelte velger å ta pausen andre steder. I løpet av en vakt har man dessuten arbeidsoppgaver som for en kortere tid gir større muligheter for sosial kontakt enn det reolsorteringen gir.

I fjerde etasje (tredje er kun en "halvetasje") foregår den maskinelle sorteringen av de store volumene med brev. Etasjen har en "klinisk" og rolig stemning til tross for den jevne maskinduren. Kanskje har dette noe med belysningen å gjøre også, som er et slags imitert dagslys med et svakt grønnskjær, som på kveldstid gir et grelt inntrykk utenifra. Man kan skimte noen skikkelser i det fjerne som beveger seg mellom de lange, men relativt lave maskinene. Her og der får man et glimt inn i maskineriet hvor en uendelig rekke av brev fyker forbi med en imponerende hastighet.

Arbeidsoppgavene dreier seg først og fremst om mating og tømning av brev til og fra maskinene. De ansatte jobber mye hver for seg mens de utfører disse oppgavene, men muligheten for sosial kontakt er til stede. I den ene enden av hallen er det et rom med glassvegger hvor det sitter en gruppe mennesker som i et klasserom foran hver sin dataskjerm og "videokoder" brev. Dette dreier seg om å registrere brev – ved hjelp av et bilde av brevet – hvor postnummeret er for utydelig til at maskinen har klart å lese det. Denne arbeidsoppgaven inngår i gjøremålene man skifter på å utføre ved avdelingen. Som ved reolsorteringen i andre etasje forutsetter samtaler i forbindelse med arbeidet en relativt godt innarbeidet arbeidsrutine. Også her er det faste pauser og oppslag på tavlene om hvem som har pause når. Pausene tas gruppevis, og de fleste bruker pauserommene på mesaninen.

Brevsenteret har også en teknisk avdeling med ca. 20 medarbeidere hvorav 3-5 har ikke-vestlig bakgrunn. I tillegg finnes det en verdiavdeling, som var målet for et kjent og dramatisk ransforsøk. Det finnes også en mellomstor avdeling (eller "pool") ved Brevsenteret med medarbeidere som kan settes inn der hvor det til enhver tid er behov for arbeidskraft. Disse har en relativt bred kompetanse og stillingene i denne avdelingen er lønnet noe høyere enn de øvrige.

Det finnes forøvrig mange *organisasjonsteoretiske* innfallsvinkler til å beskrive en bedrift som Brevsenteret. Jeg vil her begrense meg til å gi et eksempel ved hjelp av Henry Mintzbergs typologi over organisasjonsformer fra 1981. Av de fem typene han skisserer synes typen ”maskinbyråkrati” å passe best på Brevsenteret. Denne typen organisasjon er formmessig stor i bunnen og liten i toppen, den er preget av en standardisering av arbeidet og arbeidet krever jevnt over liten grad av utdanning og opplæring. Makten er i stor grad sentralisert i toppen, og i forhold til noen av de andre organisasjonstypene han nevner er kontrollaspektet relativt framtrædende.

Maskinbureaukratietts problemer er legendariske – kedeligt og ensformigt arbejde, fremmedgjorte ansatte, massiv størrelse (...) overdreven hang til kontroll (...) Det er imidlertid den organisationsform, som på billigste og mest effektive måde sender produkterne på gaden (...) (hvordan skulle man ellers få bragt millioner af breve ud hver dag?) (...) (I vårt samfunn) er og bliver maskinbureaukratiet uundværligt – og sandsynligvis den mest fremherskende organisationsform i vore dage. (Mintzberg 1981: 48)

I denne oppgaven har jeg ikke hovedfokus på organisasjonen som sådan, og heller ikke på følger av selve arbeidet som for eksempel fremmedgjøring eller følelse av mestrings. Like fullt blir det svært viktig i analysen nedenfor å se på de strukturelle rammebetingelsene bedriften setter for den samhandlingen mellom minoriteten og majoriteten som denne oppgaven har hovedfokuset rettet mot. En bedrift av denne typen er en arena med helt spesielle betingelser som hver for seg kan tenkes å virke befordrende eller hindrende på denne samhandlingen.

En del av de formelle og legale rammebetingelsene gjelder arbeidslivet generelt, som for eksempel arbeidsmiljøloven, men noen av verdiene og normene i bedriften kan delvis være særegne eller ihvertfall utformet og vektlagt på en måte som er spesiell for bedriften eller for en gruppe bedrifter. Posten har for eksempel, i likhet med en del andre bedrifter, valgt å legge stor vekt på at den er en ”antirasistisk sone”. Denne verdimerkingen kombinert blant annet med at Posten er arbeidsgiver for relativt mange med ulike typer innvandrerbakgrunn (fra 75 nasjoner) resulterte forøvrig i at Posten av Arbeids- og inkluderingsministeren ble tildelt den nyopprettete ”Mangfoldprisen” i 2005.

Brevsenteret har forøvrig, hovedsaklig i regi av ildsjeler som for noen år siden bidro til dannelsen av et ”kulturråd”, hatt arrangementer som har handlet om det fleretniske og flerkulturelle arbeidsmiljøet. Blant annet har det vært arrangert kulturdager hvor ansatte har lagd mat og vist klesdrakter, musikk og dans fra sitt opprinnelsesland. I hallen ved

inngangen til kantina henger det også store plakater hvor enkeltansatte er avbildet sammen med en presentasjon av det landet de kommer fra.

Andre normer Posten har valgt å legge vekt på som er relevante i denne sammenhengen er for eksempel et minstekrav til beherskelse av skriftlig og muntlig norsk blant de ansatte, samt at norsk skal være det gjeldende arbeidsspråket. Ellers omfatter bedriftens verdier og normer selvsagt krav til utførelse av arbeidet og andre forhold som følger de ulike stillingene og som delvis er nedfelt i arbeidskontrakten. Selskapet gir også ut et hefte til alle ansatte om Postens grunnverdier, som er ment å skulle gjelde i alle sammenhenger på arbeidsplassen. Disse grunnverdiene er i stikkordsform redelighet, respekt, nyskaping og samhandling.

Hvis man legger alle generelle lover og forskrifter samt mer lokalt utformete verdier og normer sammen, så blir det tydelig at det ligger svært sterke normative føringer på den samhandlingen som foregår i en bedrift. Dette er dessuten som regel kombinert med en sterk motivasjon hos de ansatte for å opptre på en måte som ikke strider for sterkt mot disse føringene. Grunnen til dette er blant annet at det "står mye på spill" for den enkelte, siden det dreier seg om grunnleggende interesser som lønnsinntekt og muligheter i arbeidsmarkedet generelt. Postens uttalte antirasistiske normer kan være et relevant eksempel i denne sammenhengen, i kombinasjon med lover som omhandler rasisme og trakassering på arbeidsplassen, blant annet siden åpenbar rasisme kan være oppsigelsesgrunn. Bedriften utgjør altså et miljø hvor det i svært liten grad vil være i "rasjonell egeninteresse" å la for eksempel rasistiske holdninger komme til direkte uttrykk. Dette kan tenkes å bidra til at eventuelle rasistiske holdninger forvises til det skjulte. Disse normene kan også betraktes slik at de bidrar til å oppfylle et av de fem viktigste kriteriene som kontaktteorien setter for en kontaktsituasjon som skal redusere fordommer og fremme positive holdninger mellom grupper, det vil si kriteriet om at kontaktsituasjonen bør være preget av sosiale normer som fremmer toleranse mellom gruppene (jf. pkt. 2.3.3).

En bedrift er ikke en hvilken som helst arena for samhandling men en arena med helt spesielle rammebetingelser for denne samhandlingen. Et viktig trekk ved arbeidsplasser generelt er blant annet at hyppigheten og varigheten av individenes tilstedeværelse som oftest er relativt omfattende sammenlignet med de fleste andre arenaer, og for en del arbeidsplasser at individene ofte er involvert i samarbeid om felles oppgaver. Også dette kan sees i lys av kontaktteori:

Most successful integration efforts involve contact over an extended period of time or multiple cooperative interactions. (Brewer 2003: 93)

4.3 Analyse av intervjuene

4.3.1 Materielle forhold og arbeidsprosesser

Med materielle forhold mener jeg lokaliteter, maskinpark, støy og andre fysiske forhold som gir muligheter og begrensninger for samhandling. De materielle forholdene er selvsagt for en stor del utformet med tanke på hensiktsmessighet i forhold til arbeidsprosesser og logistikk. Både de materielle forholdene og de forskjellige arbeidsprosessene i seg selv (som begge delvis ble beskrevet under punkt 4.2) gir ulike muligheter for samhandling. Lokalene kan analytisk deles inn i arbeidssoner og det Ehn kaller ”arbeidsfrie soner”. En arbeidsfri sone er et område hvor det ikke pågår arbeid. Hvis man velger å sitte på arbeidsstedet og spise matpakken eller snakke med folk under pauser er det rimelig å inkludere arbeidsstedet i de arbeidsfrie sonene så lenge pausen varer (Ehn 1981: 124). De materielle forholdene kan altså i en viss forstand få en endret ”mening” etter hvilken funksjon de for øyeblikket har. Noen områder er alltid arbeidsfrie, som for eksempel garderobe, pauserom og kantine.

De materielle forholdene ved Brevsenteret synes stort sett å gi ganske gode muligheter for både formell (arbeidsrelatert) samhandling, og for mer uformell samhandling som når man prater sammen under arbeidet. Arbeidsoppgavene og arbeidsprosessene er ofte kjennetegnet av fysisk nærhet mellom arbeidstakerne og om samarbeid om felles oppgaver. To av de kontaktteoretiske kriteriene for en positiv kontaktsituasjon mellom grupper er at situasjonen bør fremme nær kontakt mellom de som deltar i samarbeidet og at gruppemedlemmene bør være involvert i et samarbeid hvor de er avhengige av hverandre. Begge disse kriteriene synes ofte å være tilstede i en eller annen grad i produksjonen ved Brevsenteret.

Noen av samarbeidsformene er slik at to ledd i kjeden kan jobbe relativt atskilt men at det siste av de to leddene på ethvert tidspunkt er avhengig av det første. Dette gjelder for eksempel tilførsel av post til koding. Andre er slik at man kan jobbe nær hverandre men uten å være direkte avhengige av hverandres innsats til enhver tid, som ved sortering. Imidlertid ser det ut til at hver gruppe har et felles mål, nemlig å behandle en viss mengde post innen en viss tid. Alle på en gruppe er avhengige av hverandre i den forstand at alle

som regel må gjøre en brukbar innsats for å nå dette målet, og informantenes utsagn tyder på at arbeidsgruppen oppleves som en enhet som arbeider mot felles mål.

Jeg vil nedenfor først behandle de materielle forholdene og arbeidsprosessenes betydning for samhandling under arbeidet, og deretter de materielle forholdenes betydning for samhandlingen i de arbeidsfrie sonene.

Den erfaringen arbeidstakerne får med hverandre er både basert på samarbeid om arbeidsoppgaver og på uformell samhandling som småprat og samtaler.

Vi står jo ved siden av hverandre ved et langt bord (...) er det noen man kjenner, snakker man selvfølgelig med dem (...) men selvfølgelig får man jo kontakt med de nye også. (Informant 1, etnisk norsk)

Jeg jobbet sammen med en annen, en kollega, en dame, (...) norsk, (...), vi pratet, fordi (...) jobbet mot hverandre. (Informant 2, etnisk ikke-vestlig)

Informantene gir inntrykk av at det er relativt få arbeidsoppgaver hvor støyforhold hindrer uformell samhandling og prat. Det finnes imidlertid noen slike arbeidsoppgaver, og i slike tilfeller er det en del som velger å høre en del på musikk og radio gjennom hodetelefoner.

Ja, altså det er jeg helt nødt for når jeg står ved den bråkete (...) maskina. (Informant 3, etnisk norsk)

Valget om å høre på musikk kan imidlertid også skyldes andre materielle forhold enn ytre støy, for eksempel at reolene ligger såpass langt fra hverandre at prating for noen synes vanskelig.

For nede på andre etasje så er det det at reolene er bygget på en måte slik at én og én person (...) sitter og sorterer for seg selv, (...) så er det mer musikk man hører på (...) det er nok det som gjør at man er litt mer for seg selv, på en måte. (Informant 6, etnisk ikke-vestlig)

Imidlertid har det blitt ytret av andre at de materielle forholdene ved manuell reolsortering ikke nødvendigvis er til hinder for samtaler:

Dem kan sitte på rekka og du ser liksom dem bare prater, og dem sorterer tre – fire brev når vi andre har full reol. (Informant 4, etnisk norsk)

Disse to sitatene kan tyde på at de fysiske forutsetningene for samhandling kan bli vurdert forskjellig. Som sitatet viser kan forøvrig praten komme til å gå ut over arbeidet, men det er et forhold jeg kommer tilbake til.

Noen av arbeidsprosessene kan imidlertid – til tross for at de innebærer en fysisk nærhet mellom kolleger – vanskeliggjøre uformell samhandling i form av prat fordi de krever en relativt stor grad av konsentrasjon. Arbeidstakernes erfaring med oppgaven kan også ha betydning for om jobbing og prating lar seg kombinere.

Noen klarer det, å jobbe og sortere samtidig, noen klarer det ikke, og noen klarer det sånn passe bra (...) med enkelte folk blir det litt for mye prating (...) hvis dem prater så er det greit, så lenge dem jobber samtidig. (Informant 5, etnisk norsk)

Det hender at ansatte får beskjed av nærmeste leder om å snakke mindre og jobbe mer, og en etnisk norsk informant mener det ofte foregår en ”omvendt diskriminering” i denne sammenhengen:

Jeg synes (...) enkelte av lederne er litt redd for å snakke direkte til de der, for de er redd for at det skal bli tatt for diskriminering. Det er mitt inntrykk. Og det skal ikke være noen forskjell fordi jeg er mørk og du er lys eller hvordan de ser ut. (Informant 4, etnisk norsk)

Hvis dette er riktig kan det kanskje for en del skyldes de nevnte normative føringene som lovverk og erklæringen om ”antirasistisk sone” og lignende legger på de ansattes atferd. En annen etnisk norsk informant mener at det legges mer merke til når etnisk ikke-vestlige prater for mye under arbeidet:

(...) grunnen til at jeg tror at utlendinger blir lagt mer merke til er at for det første så skiller dem seg ut, hudfargen, dem skiller seg ut ved språket. Du hører dem mye lettere enn en nordmann når en utlending prater for du skjønner ikke hva som blir sagt. Og hvis du da samtidig ikke er så veldig glad i dem, så legger du i hvert fall merke til alt negativt som skjer. Og men jeg har i alle fall på følelsen at hvis (lederen) går bort og snakker til dem, så retter dem seg etter det (han) sier (Informant 5, etnisk norsk)

Det hender også at leder skiller ansatte som prater så mye at det går ut over arbeidet. Lederes rolle og inngripen i slike sammenhenger utgjør klare rammebetingelser som setter grenser for graden av uformell samhandling og for hvem som samhandler. Dette kan sees i lys av Habermas som et konkret eksempel på at instrumentelle handlinger fra systemverden griper inn i kommunikative handlinger i livsverden. I dette perspektivet må kanskje bedriftens verdi som arena for sosialt integrerende samhandling sies å synke hvis innslaget av instrumentelle handlinger blir svært stort.

Det å møte de strukturelle rammebetingelsene som konstitueres av instrumentelle handlinger fra ledere og kolleger kan imidlertid i seg selv tenkes å medføre læreprosesser

som indirekte har positive følger for integrasjon både på individ- og samfunnsnivå. Selv om det i lys av Habermas og andre kan være urimelig å innlemme den rent instrumentelle delen av interaksjonen blant typene av samhandling som er selve grunnlaget for sosial integrasjon – den er snarere en del av grunnlaget for systemintegrasjon, kan den tenkes å føre til læring og tilpasning og derved gi økte muligheter for ytterligere deltakelse i arbeidslivet.

Det bør forøvrig i denne forbindelsen skilles mellom instrumentelle handlinger som innebærer en utøvelse av makt nedover i ”ordrelinjen” i bedriften og instrumentelle handlinger som er en del av samarbeidet om en oppgave mellom kolleger på samme nivå. Det siste berører forøvrig to av de kontaktteoretiske betingelsene for en god kontaktsituasjon. Når instrumentelle handlinger involverer andre mennesker innebærer det som antydnet i teorikapitlet en eller annen grad av objektivisering ved at de til en viss grad betraktes og behandles som midler for å nå et mål. I praksis vil imidlertid dette kun være ett av mange aspekter både ved ledelse og samarbeid. Som jeg var inne på under punkt 1.4.3 kan også den instrumentelle delen av samarbeidet tenkes å bidra til en slags fellesskapsfølelse blant annet gjennom at man forstår at også de andre forstår ”spillet” på samme måte som en selv. Et slikt samarbeid, for eksempel mellom erfarne truckførere, kan forøvrig i stor utstrekning foregå uten verbal språkbruk. Samarbeid har som regel både instrumentelle og uformelle, ikke-instrumentelle sider, og blant annet i lys av kontaktteori kan det godt tenkes at den instrumentelle rammen som en bedrift gir – ihvertfall når det gjelder samarbeidet mellom kolleger – i en viss forstand også gjør den uformelle delen av samhandlingen bedre enn om man skulle forsøke å etablere en slik type samhandling i en helt annen sammenheng.

De *arbeidsfrie sonene*, og ulike forhold knyttet til disse, gir også muligheter og begrensninger for samhandling. I forbindelse med at informantene skulle fortelle om en konkret dag spurte jeg dem blant annet om hva de gjorde fra de kom inn av porten og frem til arbeidet startet. Noen fortalte at de på vei inn til arbeidslokalene går innom en garderobe, mens mange kun har et garderobeskap i gangen på vei inn i hallen. De fleste hilser på eller veksler noen få ord med kolleger ved garderobeskapet eller på vei inn i lokalet.

Det hender noen ganger jeg kommer litt tidligere, da går jeg til garderoben (...) da prater jeg med noen kolleger på vei til garderoben, og fra garderoben til arbeidsplassen min (...) det er tidsspørsmål. (Informant 8, etnisk ikke-vestlig)

Noen ankommer like før arbeidets start og går direkte til ”gjøremålslista” som de fleste gruppene har opphengt på en tavle på sitt område. Men det er flere som sier at de bruker kantina eller særlig pauserommene for å slå av en prat og ta seg en kopp kaffe eller en røyk før de begynner på jobb. Alle avdelinger har et pauserom for røykere og et for ikke-røykere.

(...) før vi begynner, tar en kopp kaffe (...) (I går var det) seks eller sju stykker, på røykerommet, he he, jeg røyker ikke, men for å sitte og prate (...) det var bare nordmenn der (i går) (Informant 2, etnisk ikke-vestlig)

Jeg pleier alltid å ta en røyk før jeg begynner (...) da er det jo noen som sitter på røykerommet, og vi snakker sammen, da (...) I går pratet jeg med en vietnameser. (Informant 1, etnisk norsk)

Deretter har en stor del av gruppene en kort samling på sitt område i produksjonshallen hvor leder informerer om hvordan gårdsdagen gikk, hvor mye post som er ventet inn i løpet av denne dagen samt annen aktuell informasjon før arbeidet starter.

Når det gjelder avviking av pauser er det stort sett organisert slik at alle som arbeider på et område tar pause samtidig. Det nevnes av flere at det ikke er stor nok pauseromskapasitet på alle avdelinger slik at alle kan tilbringe pausen der:

Da har hele det området der pause. (...) Det sitter også folk i arbeidslokalet. Det er 90 stykker der ofte, og da er det ikke plass til det i de to pauserommene. (Informant 3, etnisk norsk)

Intervjuene gir inntrykk av at det stort sett prates en god del i blant de som oppholder seg på pauserommene under fellespauser. På grunn av at pauserommene stort sett er møblert med mellom 3-5 bord som det er plass til 4-6 personer rundt ligger det fysisk til rette for at man prater i mindre grupper.

(Hvordan er det på pauserommene... er det sånn at de som sitter ved bord sammen snakker...?) Mhm, alle snakker. (Men det er ikke sånn at man snakker på tvers av rommet...?) nei, det er bare de... (... bare de som sitter tettest sammen, liksom?) Mm, hvis noen sitter sammen med meg så begynner man jo å prate med den personen. (Informant 9, etnisk ikke-vestlig)

Om det hadde blitt større muligheter for samhandling om det hadde vært plass til alle i pauserommene under fellespauser er vanskelig å si. Og uansett velger jeg med noen unntak å fokusere på forholdene slik de faktisk er, ikke slik de kunne ha vært – med mindre informantene gjør det til et tema i intervjuene. Også mange av dem som ikke bruker pauserommene tilbringer pausene i selskap med andre.

Da (i pausen) er vi spredt for alle vinder... Mesteparten går på røyk'ern. Andre går inn på pauserommet, og noen sitter der de er. (...) Jeg satt der jeg var, sammen med (to etnisk norske kolleger). (...) Vi pleier ikke gå inn på pauserommet for det er så fullt. (Informant 4, etnisk norsk)

En god del av de ansatte velger å spise andre steder enn i kantina som ligger i 6. etasje. Dette skyldes delvis at mange av de som jobber deltid har for korte vakter til å ha rett på spisepause (under 5,5 timer), men det virker også som at mange som jobber heltid velger å ta matpausen andre steder enn i kantina. At kantina ligger et stykke unna produksjonen (6. etg.) samt at man kan risikere å bruke mye tid på å stå i kø der, gjør at en del heller velger å spise på pauserom eller ute i produksjonshallen.

Jeg gjorde det før (gikk i kantina). Ikke nå. Jeg satt sammen med dem på røykerommet... tar med matpakke. (Informant 2, etnisk ikke-vestlig)

Jeg har ikke brukt kantina på mange år. (...) For det første så er det langt opp dit, og så er det mange ganger at heisen ikke virker, og så har vi kun en halvtime, og så er det kø når du kommer opp dit – for der står det kanskje bare én i kassen som skal både servere varmmat og gå bort og slå inn. Og da gidder ikke jeg å kaste bort et kvarter, altså, når vi kun har en halvtime. (Informant 4, etnisk norsk)

Hvis dette gir et riktig bilde kan det virke som om kantina ikke er en like viktig arena for uformell samhandling for de som jobber i produksjonen på Brevsenteret som for ansatte på mange andre arbeidsplasser.

Det eksisterte på intervjutidspunktet ikke noe eget, permanent bønnerom ved Brevsenteret. Dette har vært oppe som et samtaletema noen muslimer imellom og man har funnet ulike løsninger på dette. Noen forskyver bønner til fritiden mens andre ber i tilgjengelige ”vanlige” rom.

Ja, det har jeg egentlig (behov for å be i arbeidstiden), men er ikke noe sted... så jeg tar det igjen når jeg kommer hjem og før jobb. (...) Er sikkert et problem for dem som må jobbe ganske sent, for da går jo alle fristene til bønnetidene, så må ta det igjen. Har diskutert med (kollega) at det er kjiipt at det ikke er bønnerom. Spurte om det var noe ledig rom og har fått brukt (et rom på en avdeling). Vet ikke om andre har fått gjort det samme. (Informant 7, etnisk ikke-vestlig)

4.3.2 Sosial struktur

Med sosial struktur mener jeg fordelingen av personer i bedriften etter forskjellige egenskaper eller kriterier. Et eksempel på et forhold ved den sosiale strukturen i denne

forbindelsen er fordelingen av ansatte etter hvilken type stilling de er ansatt i. Det er denne strukturen som vises i en bedrifts "organisasjonskart". Som nevnt er Brevsenteret i dette henseendet relativt stort i bunnen og lite i toppen. Denne formen kan ha betydning for de generelle mulighetene for avansement, for eksempel ved at etterspørselen etter lederstillinger lett kan bli mye større enn tilbudet.

Andre relevante forhold ved den sosiale strukturen i denne sammenhengen er den etniske fordelingen både i bedriften som helhet og i den enkelte avdeling, både når det gjelder antall, andel og segregasjon. Når det gjelder antall og andel minoritetsansatte i de ulike avdelingene, viser jeg blant annet til tabellen under punkt 4.2. Når det gjelder grad av etnisk segregasjon på de ulike avdelingene støtter jeg meg hovedsaklig til intervjuene. Med grad av segregasjon mener jeg i hvilken grad etnisk ikke-vestlige og etnisk norske har kontakt med hverandre under arbeid og i pauser.

Fordelingen på ulike turnuser og stillingsprosenter (natt-, dag- og kveldsvakt, heltid og deltid) har også betydning for mulighetene for samhandling. For eksempel har mange deltidsansatte som nevnt for korte vakter til at de har krav på en halvtimes matpause (under 5,5 timer). Gruppestørrelse og bruk av Addeccovikarer er andre sider ved den sosiale strukturen som kan ha betydning for eksempel for stabiliteten i samhandlingen og derved kontaktkvaliteten. En annen side ved den sosiale strukturen er resultatet av at mange har fått jobb via venner og familie, men det er et forhold jeg velger å behandle under punkt 4.3.5 om nettverk. Jeg vil presisere at jeg ikke har foretatt noen fullstendig kartlegging av de omtalte forholdene ved den sosiale strukturen, og at jeg med grunnlag i intervjuene begrenser meg til å gi et inntrykk av hvilken betydning en del av dem kan tenkes å ha for samhandlingen mellom majoritet og minoritet.

De ulike forholdene ved den sosiale strukturen kan forøvrig endres i ulik takt. Noen kan tenkes å bestå over uker eller måneder, som for eksempel antall fast ansatte, mens andre kan endres flere ganger daglig. Et eksempel på det siste er at fordelingen av personer på ulike arbeidsoppgaver er i konstant endring på grunn av en ordning med rullering.

I denne forbindelsen vil det forøvrig være relevant å se på graden av det som har blitt kalt "*etnisk arbeidsdeling*" (jf. pkt. 2.4). Med grad av etnisk arbeidsdeling menes her systematiske forskjeller med hensyn til hvilke arbeidsoppgaver henholdsvis etnisk ikke-vestlige og etnisk norske utfører. Siden bedriftens fordeling mellom minoritet og majoritet ikke gjenspeiles på ledernivå kan det synes rimelig å hevde at det eksisterer en vertikal etnisk arbeidsdeling ved Brevsenteret som helhet, og delvis også en horisontal mellom avdelinger som helt eller delvis har ulike arbeidsoppgaver (jf. tabell 1).

Det er mange mekanismer som kan tenkes å ligge bak denne etniske arbeidsdelingen. For eksempel er det mulig at ikke-vestlige i liten grad har søkt lederstillinger eller stillinger i enkelte avdelinger. Andre muligheter er at de ikke har nådd opp fordi de for eksempel har hatt kortere ansiennitet eller lavere kompetanse enn konkurrentene. Lengre ansiennitet har forøvrig blitt nevnt som forklaring på den store overvekten av etnisk norske med stillinger på natt. Alle de etnisk norske informantene gir klart uttrykk for at alle, uansett etnisitet, har like utviklingsmuligheter i jobben, mens de etnisk ikke-vestlige i ulik grad stiller seg tvilende til dette og mener det er lettere for etnisk norske å avansere. Selv om jeg ikke har grunnlag i data for å trekke noen slutninger vedrørende årsakene til at det er så få etnisk ikke-vestlige i lederstillinger ved Brevsenteret, så kan utsagnene i alle fall danne grunnlag for en hypotese om systematiske forskjeller i oppfattelsen på dette punktet.

Ja, helt klart (like muligheter). Vi har jo innvandrere... eller pakistanere som er ledere her. Riktignok ikke produksjonsledere, men det er sikkert fordi de ikke vil, men... jeg veit at en av dem ikke ville. (Informant 5, etnisk norsk)

Nei, tror nok nordmenn har kanskje litt større mulighet i og med at de kan språket bedre. Men det er ganske liten sannsynlighet for at noen som jobber her utvikler seg videre til å bli leder eller sjef, allikevel. (Informant 6, etnisk ikke-vestlig)

Som nevnt kan språkargumentet gjenspeile det reelle motivet ved vurdering av søkere til stillinger, men det kan også i ulik grad og mer eller mindre bevisst brukes som en legitimering av etnisk diskriminering (jf. pkt. 2.4). Her må jeg presisere at jeg ikke har noe grunnlag for å hevde at dette er blant årsakene til den etniske arbeidsdelingen akkurat ved Brevsenteret. Uansett motiver kan det herske uenighet om hvor stor rolle ferdighetene i norsk bør spille ved ansettelse og opprykk. En av de ikke-vestlige informantene, som var blant dem som mente det ikke var like muligheter, mener at kravene til norskferdigheter er større enn nødvendig, og at bedriften generelt bør bli flinkere til å legge forholdene til rette for rekruttering av ansatte med ikke-vestlig bakgrunn til lederstillinger:

Her i huset at... vi er veldig mange nasjoner som jobber her. Veldig mange. Forskjellige nivå, språk blant annet. (...) Men av dem, det er veldig mange som sitter med veldig masse kunnskaper, veldig masse dyktige folk. Fra alle nasjoner. Nordmenn, ja selvfølgelig. MEN, det finnes veldig mange dyktige folk blant de som kommer fra et annet land og. De blir ikke verdsatt, for å si det sånn. De blir ikke oppdaget. De blir ikke... satt pris på det. Nei, de blir ikke det. La meg si... spesielt når man snakker om lederstillingen, nestlederstillinger og de litt sånne stillinger. Hvis man snakker om det. Men, her i huset de skryter om å si at vi er over 50 nasjoner som jobber her. Men det er ikke noe å skryte av for det er, av de 50 nasjoner, hvor mange som sitter i litt høye stillinger? Som er litt mer ansvarsfulle stillinger. Det er veldig, veldig, veldig få. Hvorfor det? Er de ikke gode nok? Har dere prøvd? Nei. Det er ikke noe klage for å si det sånn. For det er... hvis vi snakker om språk som er problemet... språk er en... jeg kaller ikke språk som en kompetanse, er den ikke. Språk er et medium, som for å kommunisere med. For å uttrykke seg, altså vise, kommunisere med personalet. Og formidle kunnskaper, så er språk som en virkemiddel. Språk er ikke kompetanse. (...) Såne saker det er på en måte diskriminering. Det må endres. (...) Hvis de plukket ut, oppdaget folk fra forskjellige... Hvis de bruker denne kunnskapen, denne engasjementet, denne... de som de sitter med denne personalkvalifikasjoner. Hvis de bruker det, denne arbeidsplassen kan bygges opp på ennå finere måte. Denne samhold kan bli enda bedre. Skjønner? Og så samtidig, når du trives på en arbeidsplass, du bidrar mye mye mer. Når du ikke gjør det: ja, ja nå er jeg ferdig på jobben, jeg går hjem, jeg bryr ikke meg om hva som skjer med resten. Såne holdninger kommer. Ikke sant. Du må trives. Men trivselen kommer når du blir oppdaget. Med dyktigheten din, at du brukes, ikke sant. De tingene som jeg er veldig misfornøyd med. Eller integreringsmessig det går veldig greit. For jeg er første generasjonsinnvandrer, jeg forventer ikke mye mer. Men jeg håper forandringer kommer. (...) Noen må prøve å observere og finne forskjellige folk, og hvis det bare er språk som er vanskelig, eller språk som må bedres, da må de bare plukke ut de folka som de synes de kan bruke til noe spesielt område. Man må da være menneskekjenner for å plukke ut de folka. Må først observere kapasiteten, engasjementet, hvor mye ressurser denne personen har. En ressurssterk person. Det er bare manglende språk. Hva må vi gjøre, selvfølgelig, plukke vi ut og lære han opp. Spesialspråkundervisning. 1 time i arbeidstiden. Også for å forbedre denne personen. For å bruke kunnskapene han i denne bedriften. I stedet for å la han sitte og sortere. For det er ikke noe feil, men han kan brukes til noe annet og, ikke sant? Kunne vært det. Må oppdages. Må verdsettes. Det er veldig viktig. Må oppdages. (Informant 8, etnisk ikke-vestlig)

Hvis det er riktig at kompetansen til ansatte med innvandrerbakgrunn blir oversett, så stemmer forøvrig dette godt overens med funn som ble gjort ved Volvo-fabrikkene samt med funn som Rogstad gjorde i sin undersøkelse (jf. pkt. 2.4).

Opplevelsen av å ikke ha de samme mulighetene i bedriften som etnisk norske og av at ens kompetanse blir oversett kan tenkes å bidra til en opplevelse av at etnisk ikke-vestlige i en viss forstand ikke har samme status i bedriften som etnisk norske som

stillingsmessig er på samme nivå. Dette kommer i tillegg til opplevde forskjeller i status mellom etnisk ikke-vestlige og etnisk norske generelt i samfunnet. Imidlertid kan det være grunn til å anta at dette kriteriet i høyere grad er oppfylt i produksjonen ved en bedrift som Brevsenteret enn ved mange av de andre arenaene hvor minoritet og majoritet møtes. På Brevsenteret jobber de fleste etnisk norske og etnisk ikke-vestlige ansatte tross alt under relativt like lønns- og arbeidsforhold. Informantens utsagn om at samholdet og trivselen kunne ha blitt enda bedre hvis alle opplevde at deres kompetanse ble verdsatt synes forøvrig i lys av det ovenfor å være i tråd med kontaktteorien.

Det ser i liten grad ut til å være en etnisk arbeidsdeling innad på avdelingene på Brevsenteret. Rulleringen på arbeidsoppgaver bestemmes som oftest av leder og formidles, i hvert fall på mange avdelinger, ved hjelp av en gjøremålsliste. Gjøremålslisten angir hvilke personer som på den aktuelle vekten skal til hvilken arbeidsstasjon. Rulleringen på arbeidsoppgaver kan tenkes å være motivert både ut fra at alle skal opprettholde en variert kompetanse, rettferdighetshensyn, hensyn til den enkeltes ønsker, eller et ønske om å forebygge helseskader og sykefravær.

Alle mann går og ser på den listen (gjøremålslisten)... Dem (dvs. lederne) rullerer mest mulig, roterer... (...) Men jeg pleier å få en vakt hver uke på (sted med tungt arbeid), fordi dem synes jeg er kjent der, ikke sant. (...) Men jeg sa én vakt, det holder. (...) (Informant 2, etnisk ikke-vestlig)

Det blir ofte til at du blir oftere på enkelte steder enn andre steder, men meningen er at du skal få variasjon... ikke står på samme sted hele dagen. (...) Sjefen har jo ofte en viss følelse av hva man liker å gjøre og hva man er flink til å gjøre, og da blir en oftere plassert på de plassene enn andre plasser. (Informant 3, etnisk norsk)

Rulleringen kan ved siden av å skape en rotasjon på arbeidsoppgaver, dessuten bidra til en rotasjon med hensyn til hvem som blir stående sammen med hvem. En av intensjonene bak rulleringen kan også til en viss grad være å søke å unngå klikkdannelser. Dette er ihvertfall et tema som har vært oppe i noen av bedriftens fora.

Nei, det roterer også, jobber ikke sammen (med de samme) hele tiden. (Informant 2, etnisk ikke-vestlig)

Det er ikke noe muligheter for å ha noen klikker, for vi blir sendt på forskjellige områder med forskjellige folk. Og det er en sånn jobb som, den kvelden blir du satt dit og da må du være der og der, så da er vi der hvor vi skal jobbe og da er vi sammen med dem vi skal jobbe med den dagen. Neste dagen så er det andre. (Informant 4, etnisk norsk)

Men det synes som at det er sjelden at lederen detaljstyrer hvem som ender opp sammen med hvem. Egne preferanser og valg har også betydning for hvem man ender opp ved siden av under arbeidet. Den enkelte arbeidsstasjon har ofte flere plasser og i en viss grad kan man selv påvirke hvor man sitter eller står.

Nei, altså, det er ikke slik at du får én plass og bare den plassen. Det er en arbeidsstasjon, og den (...) kan godt ha en 10 - 20 plasser. Og hvis man blir plassert på samme sted som noen andre man vil snakke med, så ender det med at man ender opp ved siden av hverandre. (Informant 3, etnisk norsk)

Man velger selv hvem man vil stå sammen med ved bordet. Noen kan ikke stå ved siden av hverandre for de bare prater, og ikke jobber. (Informant 1, etnisk norsk)

Det kan synes som at kriteriene man velger sidemannen etter ofte kan dreie seg mer om personlige egenskaper enn om etnisk bakgrunn:

Det finnes jo noen som (...) skjønner spøken din, ikke sant. Selvfølgelig man velger denne personen. (...) Det betyr ikke man unngår noen, men velger... denne grensen, ikke sant, som avgjør hvem du er nær med og hvem du er veldig forsiktig med (...) (Det har)... ikke noe å si med noe etnisk (...) det kan være fra mitt land óg. Hvis jeg vet han er sånn, jeg er veldig forsiktig. (Informant 8, etnisk ikke-vestlig)

Som tidligere nevnt hender det at ledere av og til griper inn og skiller kolleger som lar samtalen gå ut over arbeidet. Det har også blitt nevnt at minoritetsansatte kan skilles hvis de under arbeidet prater for mye sammen på et annet språk enn norsk. Begge deler kan tenkes å få som uintendert konsekvens at graden av etnisk segregasjon reduseres og at sannsynligheten for integrerende samhandling mellom majoritet og minoritet derved økes.

Sånn som når dem sitter, ikke sant, (og arbeider), så blir det kanskje sånn at... det kommer kanskje tre pakistanske jenter og setter seg på tre plasser (ved siden av hverandre). (Lederen) har gått og fjerna den i midten og satt inn en nordmann der. Det var fordi dem satt og prata for mye da... (Informant 5, etnisk norsk)

Som antydnet er ikke disse konsekvensene alltid uintenderte, det hender at ledere kan gripe inn i samhandlingsmønstre nettopp for å hindre klikkdannelser og lignende. På bakgrunn av disse forholdene kan det synes rimelig å betrakte rulleringen, enten den foregår via gjøremålslistor eller lederes inngripen, slik at den bidrar til desegrasjon og derved til å gjøre bedriften mer verdifull som arena for samhandling mellom ulike etniske grupper.

Organiseringen av arbeidet ser altså ut til å bidra til stor variasjon med hensyn til hvem man har kontakt med. Slik variasjon ble forøvrig under punkt 2.3.3 nevnt som en av forutsetningene for reduksjon av stereotyper og fordommer, ved at stor variasjon fører til erfaring som vanskeliggjør kategorisering basert på etniske grupper. På den andre siden kan *for* stor variasjon tenkes å redusere mulighetene for stabil og personlig kontakt. En viss stabilitet kan som nevnt betraktes som en forutsetning for personlig kontakt og etableringen av svake bånd. Informanten som siteres nedenfor kan kanskje tjene som et eksempel på at stabil kontakt kan være vel så viktig med hensyn til fordomsreduksjon som stor variasjon. Informanten gir uttrykk for at han tidligere har hatt nær og personlig kontakt med ikke-vestlige kolleger, men at mulighetene for slik kontakt var bedre før de siste omorganiseringene.

Har flere venner fra (ikke-vestlig land), som er alle tiders. (De) har vært flinke og jobbet. Har glidd inn i miljøet liksom og vært godtatt og... vi var jo en gruppe på en 16-17 stykker. Vi var veldig godt sammensveisa. Og alle var med å dra lasset (...) vi jobbet når det var post og så tok vi gode tider når det var lite å gjøre(...). Men det er ikke sånn lenger nå når vi har så svære grupper. Det er over 50 stykker og sånn på jobb, på en gruppe. Og det er vanskelig for lederne tror jeg å... jeg syns det er altfor store grupper. For det er ikke noen trivsel sånn sett lenger. Vi blir nesten ikke kjent med hverandre vi som jobber sammen. Nei. Og det gjelder jo like mye de der fler... de der mørke som kommer... vi kjenner jo nesten ikke hverandre, vi andre. (Informant 4, etnisk norsk)

Her kan det synes å være en illustrerende kontrast mellom ”venner” på den ene siden og ”de der mørke som kommer” på den andre. Mindre stabil kontakt ser ut til å medføre at overgangen fra fremmed til kjent ikke i like stor grad kan finne sted. Noen kontaktteoretikere legger vekt på at inngruppe-utgruppeforholdet mellom medlemmer av ulike grupper til en viss grad kan oppheves i kontaktsituasjonen hvis de danner en ny og felles inngruppe for eksempel basert på et oppgavefellesskap (Brewer 2003: 101). Dette synes også å være beslektet med tankene bak ”teambuilding” og lignende. Sitatet ovenfor kan tolkes slik at store og lite stabile grupper kan motvirke denne effekten. Det er forøvrig interessant hvis dannelsen av små grupper på ulike arenaer er særlig egnet til å knytte svake bånd mellom samfunnets etniske grupper. Mekanismer som bidrar til integrasjon i små grupper kan derved i en viss forstand ha betydning for samfunnsintegrasjonen slik den skisseres i denne oppgaven.

Det er forøvrig flere av informantene som gir uttrykk for at de siste årenes omorganiseringer har hatt en del negative effekter på arbeidsmiljøet. Store grupper nevnes av flere som uheldig for arbeidsmiljøet og kontaktkvaliteten:

Liker ikke måten sjefene i høyblokka ser på personalet på, de som går i dress. De skjønner ikke at det er folk som jobber her, ser kun tall. Ser kun hekker og penger, og produktiviteten. Ser ikke annet (...) Før var det mye mer sammensveiset gruppe. (...) Mange vet ikke hvem som er i gruppen. Har ikke felles julebord, spiser ikke sammen. (...) Vi hadde det mer koselig før, da kunne man kjenne alle på pauserommet, nå kjenner man kanskje bare to der. (...) Var bedre psykososialt arbeidsmiljø før. Det bryr ikke de høye herrer seg om. (Informant 5, etnisk norsk)

Det har ødelagt trivselen og det sosiale at det er blir større grupper. Før kunne alle få plass på pauserommet. Tror dette er gjort bevisst. For hvis det blir for godt samhold så blir det mer prat. Flere omorganiseringer. Nå skal alle bytte kollegaer og nye ledere. Når folk ble for godt sammensveisa så måtte de finne på noe. Fikk nye kollegaer. Alle mener det er altfor mange. Vet ikke hvem vi jobber sammen med en gang. (...). Tror lederne her synes det er altfor mange og. Vanskelig å forholde seg til så mange folk. Postkom står hjelpeløse. Ledelsen er blitt for sterke. (Informant 4, etnisk norsk)

Disse utsagnene kan sees i lys av samtidens debatt i mediene om at arbeidslivet ”hardner til”, og de kan sees i lys av klassiske arbeidslivsundersøkelser som for eksempel Sverre Lysgaards ”Arbeiderkollektivet” fra 1961. Lysgaard skisserer en uunngåelig motsetning mellom i prinsippet ”umettelige” krav fra det teknisk-økonomiske systemet i bedriften og en del av de menneskelige behovene og hensynene som de ansatte enkeltvis og kollektivt søker å ivareta (Lysgaard 1985: 72 ff). Dette kan også sees i lys av Habermas’ nevnte dikotomi mellom systemverden og livsverden. Hvis utsagnene ovenfor gir et riktig bilde synes det ikke urimelig å betrakte det slik at systemverden i økende grad har ”forstyrret” livsverden ved bedriften i løpet av de siste årene. Jeg vil igjen presisere at jeg kun vurderer dette i forhold til bedriften som arena for samhandling mellom minoritet og majoritet, og ikke i forhold til bedriftens primære funksjoner som postbedrift.

En annen side ved organiseringen som kan se ut til å ha betydning for kontaktkvaliteten er bruken av Adeccovikarer. Ihvertfall i de tilfellene hvor deres funksjon er å hjelpe til rundt omkring i bedriften etter behov:

Vi var tre stykker der. Og så kom det, vet ikke hva klokka var, så kom det mange sånne... mørke. Og så sier (min kollega): Det er ikke bruk for alle dere her, for vi har klart å holdt unna. (...) Dere må gå og se hvor det er noe å gjøre. Dem satt. Og så sier (en annen kollega): Faen dem kan ikke norsk en gang, sier (kollegaen) til meg. (...) (Er dette noen som dere kjenner, som dere har snakket med før eller?) Nei, jeg kjenner dem ikke, det er noen... jeg veit ikke om de kommer fra Adecco eller hvor de kommer fra. (Så de er ganske nye?) Ja jeg kjenner dem ikke, i det hele tatt. (...) det er sånne Adecco-vikarer som dem tar inn ved behov. Posten har jo hatt en avtale med Adecco. Det er et sånt vikarbyrå. Og da tar dem inn... litt av hvert (ler), etter behov. Så jeg veit ikke hvem dem var. Jeg kjente dem ikke. Dem er vel noen ganger hos oss, men noen ganger så trur jeg dem er... dem er der det er bruk for dem liksom, rundt hele bruket. Det er sånn som dem ringer etter, og så skal dem ta de jobbene som... som er ledige (Informant 4, etnisk norsk)

Selv om det i relativt liten grad synes å være noen etnisk segregasjon under arbeidet, så kan det ofte forekomme i pausene. Det synes forøvrig å være i tråd med kontaktteorien å betrakte den samhandlingen som isolert sett foregår under arbeidet – i den grad det dreier seg om samarbeid med gjensidig avhengighet – som viktigere for kontakten mellom medlemmer av ulike grupper enn den samhandlingen som isolert sett foregår under pausene. Samhandlingen under arbeidet kan imidlertid tenkes å påvirke samhandlingen i pausene og omvendt.

Det at segregasjonen under arbeidet synes å være en god del mindre enn segregasjonen i pauser, kan tyde på at det er en positiv sammenheng mellom grad av egne valg og grad av segregasjon. Imidlertid kan det også tenkes at preferansen for samvær med personer med samme etniske bakgrunn som en selv av forskjellige årsaker for mange er sterkere i pausesituasjonen enn i arbeidssituasjonen.

Ja du kan si de gjør det (setter seg sammen basert på etnisitet) mest når det er pauser. Når de jobber sammen, da gjør ingen det. Men når vi har korte pauser eller sånn, så er det pakistanere sitter på et sted og... men det er ikke alltid. Noen gang kommer det nordmenn og prater. Jeg har opplevd, eller sett mange ganger, alle vietnamer de sitter sammen og pakistanere sitter sammen. Men ikke slik når jobber, for leder setter opp lister over hvor man skal være. (Informant 9, etnisk ikke-vestlig)

Segregasjonen i pauser synes blant annet å avhenge av den etniske sammensetningen på avdelingen. Flere fremhever at vietnameserne på en bestemt avdeling holder sammen. Dette synes blant annet å henge sammen med at de både er mange og utgjør en relativt stor andel av de ansatte ved avdelingen. Inntrykket er at segregasjonen også i denne avdelingen gjelder mer i pauser enn under arbeidet. Det er også en del gruppering etter etnisitet i pausene på andre avdelinger hvor det er mange med samme

etniske bakgrunn. En informant gir uttrykk for at også dette delvis kan skyldes organiseringen i store arbeidsgrupper:

Nei, de (etnisk ikke-vestlige) sitter mye for seg. Men det kan jo være... det gjør jo vi og. Og vi har ikke bedt noen om å komme og sette seg ved siden av oss. Det faller seg liksom ikke inn. Når de kommer inn eller hvis de sitter der, så sitter de der og så går vi og setter oss der hvor det er ledig ikke sant. Så vi sitter ikke... Men før (...) da gikk vi alle sammen opp på kantina. Og da var det utlendinger og pakistanske jenter og. Da satt vi sammen ved ett bord, hele gjengen. Men det er ikke sånn lengre, for vi er for mange. Og så er vi forskjellige. Noen gidder ikke å gå på kantina. Og noen gidder og... sånn at det blir ikke det derre sosiale mer, med hele gruppa i hvert fall. Nei, det gjør det ikke. (...) hvis de sitter sammen, så snakker de språket sitt. Det er veldig mange pakistanere, så da snakker de pakistansk. (Informant 4, etnisk norsk)

Selv om det er en del gruppering etter etnisitet i pausene, så er det selv i avdelinger med en høy andel ikke-vestlige også mange grupperinger under pausene som er blandet med hensyn til etnisitet:

Spiser matpakke i 15 min. pausen. Da har hele området pause. Varierer hvor mange som sitter der. (...) På pauserommet snakker jeg mest med vietnamesere og en iraner. (Informant 3, etnisk norsk)

4.3.3 Språkferdigheter

Også fordelingen av språklige ferdigheter har strukturelle sider som delvis kan være knyttet til avgjørelser fra bedriftens side, for eksempel ved de kravene som settes til norskferdigheter i forbindelse med ansettelse samt bestemmelsen om at arbeidsspråket skal være norsk. Hovedinntrykket er at språkferdighetene varierer men at språkbarrierene sjelden er helt uoverstigelige verken med hensyn til samarbeid eller mer uformell samhandling:

Vi har vel et par stykker som er veldig vanskelige å skjønne, men ellers så snakker dem godt norsk de fleste der. (...) De studentene vi har dem snakker jo perfekt norsk... (Fordi det er annengenerasjon?) Mhm, men (...) vi har jo et par (fra et ikke-vestlig land) og dem sliter veldig. (...) Når det er møter og sånn så er det ikke alt dem får med seg. (Informant 1, etnisk norsk)

En av informantene med etnisk ikke-vestlig bakgrunn som er født i Norge ("etterkommer") mener at det ofte er stor forskjell mellom innvandrere og etterkommere med hensyn til ferdigheter i norsk, og at dette kan få konsekvenser for mulighetene for kontakt med etnisk norske på flere måter:

Jeg har liksom flere ord i leksikonet, da. Det er litt vanskeligere for dem (førstegenerasjonsinnvandrerne) å komme inn på det... om fritiden og sånt. De snakker kanskje litt mer jobbmessig, på en måte. Og "Har du det bra", "Går det bra" og litt mer sånt språk. Enkel norsk. (Du føler at språket kan være en barriere der...?) Om hva man gjør i fritiden og...: for å knytte seg nærmere til en person, da, så er det kanskje det. Men er du førstegenerasjonsinnvandrer og har kanskje litt bedre norsk enn de andre, så vil det være en fordel. For eksempel (slektning) er ganske god i norsk, faktisk. Så det er lettere for han å kommunisere og spøke litt med andre og... (Informant 6, etnisk ikke-vestlig)

Sitatet kan tyde på at språkbarrierer for enkelte kan være til hinder for personlig kontakt ut over det minimale. Imidlertid kan de tenkes å være av desto større nytte, i den grad de kan fungere som informasjonskanaler. Dette kan for eksempel, som jeg kommer tilbake til nedenfor, dreie seg om uintendert informasjon om vokabular og uttale og om intendert informasjon om hva som blir sagt på møter og lignende.

Antakelig behersker alle ansatte ved bedriften norsk over et visst minimum, siden det settes krav til norskferdigheter ved ansettelse. Kravene kan imidlertid se ut til å ha blitt senket noe de senere årene:

Før så måtte man jo ha (...) 85 poeng minimum på norsktest, for å få jobb her. (...) Nå behøver dem ingenting. (...) Det er spesielt ille etter at Adecco tok over de greiene, da. (...) Vi har opplevd å få folk her som jeg ikke har skjønt båret av hva dem har sagt, og dem har ikke skjønt hva jeg har sagt. Må nesten begynne å snakke engelsk til dem, og da mener jeg det er ikke riktig at dem jobber her. (Informant 5, etnisk norsk)

Det er nærliggende å tro at dette er et eksempel på Rogstads funn om at kravene til norskferdigheter ved ansettelse ser ut til å senkes i tider med knapphet på arbeidskraft (jf. pkt. 2.2). Dette kan tenkes å gjelde bedrifter som Brevsenteret i større grad enn mange andre arbeidsplasser:

Noen av steden jeg har vært og levere søknad, de sier du må prate flytende norsk. (...) Det er så mange sted som jeg søkte på jobb, men "beklager"... (Informant 10, etnisk ikke-vestlig)

Informantene med ikke-vestlig bakgrunn oppgir flere kilder når jeg spør dem om hvordan de har lært norsk:

Skole og sånn, og TV... også nyheter og sånn. Og venner selvfølgelig óg da, vi snakker jo mest norsk. (Informant 7, etnisk ikke-vestlig)

Selv om kurs og skole som oftest er innfallsporten og hovedkilden til læring av språket, kan arbeidsplassen være et viktig sted for praktisering og videreutvikling:

Jeg brukte aldri norsk hjemme. Og når jeg kom på jobben så måtte vi snakke norsk. (...) Selv om jeg ikke kunne norsk, jeg prøvde å snakke det jeg kunne. (...) Jeg sa jo til noen at jeg er ikke så flink i norsk, at hvis jeg sier noe feil så de skal fortelle meg hvordan man skal si. Folk var veldig snille... (...) Når man lærer norsk, så må man bruke og. (...) Hvis du lærer bare på skolen, og ikke bruker det ute, med... venner eller kamerater på jobben (...) så glemmer du. (Informant 9, etnisk ikke-vestlig)

(...) på kurser er det andre personer som kanskje ikke kan bedre norsk enn deg, mens i arbeidslivet pleier det som regel å være mange som har gode norskkunnskaper og som man kan snakke bare norsk med. Språk er en riktig vei. For språk er ganske viktig da. (Informant 6, etnisk ikke-vestlig)

Det synes ikke urimelig å se det at ansatte med ikke-vestlig bakgrunn får språkhjelp av etnisk norske kolleger i lys av Granovetters teori om ”styrken i svake bånd” som jeg skisserte i teorikapitlet. Riktignok dreier det seg ikke her kun om intendert og ”eksklusiv” informasjon som går fra et nettverk til et annet gjennom en ”bro” i Granovetters definisjon av begrepet (jf. pkt. 2.2), men det kan sies å dreie seg om formidling av informasjon gjennom svake bånd mellom to grupper som kan tenkes å være en viktig ressurs for mottakerne og kanskje også andre i deres nettverk.

Det dreier seg forøvrig ikke bare om intendert eller uintentert hjelp til riktig valg av ord og uttale, men også om å forklare meningsinnholdet for eksempel i det som blir sagt på møter og lignende:

Når vi har møter og sånn så er det ikke alt de får med seg (...) Da har vi han (kollega) blant annet som alltid kommer til meg, og liksom ”hva var det som ble sagt” og... For jeg har alltid liksom tid til å fortelle han hva som ble sagt og sånne ting. (Informant 1, etnisk norsk)

Selv om norsk offisielt er arbeidsspråket ved bedriften snakkes det også mange andre språk i samtaler av ulik varighet og hyppighet:

Jeg vil ikke si at det akkurat er mye av det, men det kan hende at det... jeg har hørt noen flere ganger snakke på urdu, vietnamesisk tror jeg, og afrikansk (...) Kanskje i løpet av én dag så hører jeg litt snakking i en eller annen språk. (...) Det har aldri vært stort problem, det er som regel at man kommer og hilser på hverandre (...) snakker kanskje om hvordan det går, eller noe sånt. Snakker kanskje et par minutter (...) (Informant 6, etnisk ikke-vestlig)

Den samme informanten sier også at det mest naturlige språket mellom innvandrere med hans etniske bakgrunn er morsmålet, mens det mellom etterkommerne – ihvertfall når de er på jobb og lignende – er norsk.

Det hender at samtaler på andre språk av ulike årsaker kan være et irritasjonsmoment for etnisk norske kolleger eller ledere. Henvisningen til regelen om at norsk er arbeidsspråket i sitatet nedenfor kan forøvrig sies å peke på en av bedriftens rammebetingelser som påvirker samhandlingen:

Noen klaget på oss at vi pratet og lo mye. Noen sa at vi må prate norsk på jobben. Når vi ser ingen er det, prater vi (ikke-vestlig). Noen damer likte ikke at vi skal prate (ikke-vestlig). Lederen vår sa at noen tror at de snakker om dem personene, og ler av dem. Vi sa, hvorfor skal vi snakke om dem? Vi har mange andre ting å prate om. Man ville vært mer forsiktig hvis man prater om en person. Spesielt eldre folk liker ikke at vi skal prate (ikke-vestlig). De sa at det står på en lapp på døra at alle skal snakke norsk på jobben. Det er greit det. (Informant 9, etnisk ikke-vestlig)

4.3.4 Kommunikasjon og samhandling

Kommunikasjonen mellom ansatte i en bedrift kan betraktes slik at den både består av nonverbal og verbal kommunikasjon, og at det som kommuniseres i ulik grad er intendert. I tillegg til den rent verbale delen kan eksempelvis klær, kroppsspråk, gester og mimikk betraktes som viktige deler av kommunikasjonen. Ikke all kommunikasjon i denne betydningen medfører samhandling, men det virker rimelig å si at all samhandling medfører kommunikasjon. Og i tråd med det som tidligere har blitt sagt så fører ikke all samhandling til at det etableres svake eller sterke bånd mellom personer, men alle slike bånd forutsetter samhandling. For at samhandlingssituasjonen skal nærme seg optimal med hensyn til reduksjon av stereotypier og fordommer bør den i følge kontaktteori i tillegg foregå over tid mellom folk med lik status som er gjensidig avhengige av hverandre i et samarbeid som fremmer nær og personlig kontakt, ved siden av at situasjonen bør være preget av normer om gjensidig toleranse samt anspore til atferd som bryter med stereotypier om de involverte gruppene (jf. pkt. 2.3.3).

Personlig kontakt er som nevnt en betingelse for at det skal etableres svake bånd – som Blau mener den samfunnsmessige integrasjonen hviler på (jf. pkt. 2.2) og som er av sentral betydning i denne oppgaven. Det er vanskelig å gi et begrep som ”personlig kontakt” en skarpt avgrenset definisjon som enkelt lar seg operasjonalisere. I empirien beskriver informantene imidlertid ofte kontakt som klart bør falle innenfor definisjonen, noen ganger beskriver de kontakt som klart bør falle utenfor mens mange av beskrivelsene kan være vanskelige å plassere i dette henseendet. I sitatene som benyttes i analysen av intervjuene gis det klart uttrykk for personlig kontakt når informantene omtaler kolleger som venner eller som personer de kjenner godt. Ofte omtales imidlertid bare

samhandlingen og ikke hvem man samhandler med. Samhandlingen kan i slike tilfeller for eksempel tolkes som personlig hvis det er snakk om samtaler om personlige temaer, eller ved at det i en eller annen forstand kan sies å ”skinne igjennom” at det må være snakk om sosialt samvær med kolleger man kjenner. Jeg gir eksempler på tolkninger lenger nede. Selv om arbeidsgruppene ofte kan være store slik at ikke alle kjenner alle synes det som at det er grunnlag for å si at det er mye personlig kontakt i en eller annen grad og derved mange svake bånd mellom etnisk ikke-vestlige og etnisk norske kolleger i de ulike gruppene.

Det er rimelig å betrakte de fleste arbeidsgruppene ved Brevsenteret slik at det samarbeides relativt tett om et felles mål innad i gruppene, nemlig å behandle en viss mengde post innen en viss frist. Samarbeid med gjensidig avhengighet skal etter kontaktteoriens antakelser fremme gjensidig sympati mellom de ansatte hvis det fungerer godt, men dette vil antakelig i mindre grad skje hvis samarbeidet fungerer dårlig. Det kom opp som et tema blant et par av de etnisk norske informantene at man har diskutert arbeidsinnsats og arbeidsmoral blant etnisk norske og etnisk ikke-vestlige ansatte ved Brevsenteret. Det fremkommer at gruppebaserte forestillinger settes opp mot mer differensierte forestillinger med grunnlag i egne erfaringer. Dette kan tolkes som et uttrykk for at kontakten synes å ha ført til persepsjonsmessig differensiering og personliggjøring slik at sannsynligheten for at man vil felle generelle dommer over hele grupper er redusert.

Vi har sittet og pratet litt noen nede om arbeidsinnsatsen til nordmenn kontra innvandrere. Og arbeidsmoral. Enkelte mener at innvandrere er dårlige. (...) Greit, blant noen så er det det. Men det er det selvfølgelig blant nordmenn også. (...) Og grunnen til at jeg tror at utlendinger blir lagt mer merke til er at for det første så skiller dem seg ut, hudfargen, dem skiller seg ut ved språket. (Informant 5, etnisk norsk)

Jobben skal gjøres uansett. For det er derfor vi er her. Og jeg blir veldig irritert. Og dem kan sitte på rekke og, du ser liksom dem bare prater og. Men det gjelder ikke bare de mørke det gjelder mange av våre egne også. (Informant 4, etnisk norsk)

Noen informanter mener forøvrig at også samarbeidet fungerte bedre da det var mindre grupper, ved at gruppene da var mer sammensveiset og at ”alle var med å dra lasset”. Dette kan sees i lys av samarbeidsdelen av kontaktteorien, og det kan sees i lys av intensjonene som ofte ligger bak ”teambuilding” i arbeidslivet – det vil si god produktivitet.

Når det gjelder det sosiale arbeidsmiljøet generelt gir informantene på forskjellige måter uttrykk for at det stort sett hersker en god tone mellom kolleger i hverdagen. Det er flere utsagn som kan tolkes slik at informantene opplever at forskjellene går mellom personer og ikke mellom etniske grupper blant annet når det dreier seg om i hvilken grad eller forstand folk bidrar til et godt sosialt arbeidsmiljø. Flere fremhever også at det er det personlige ansvaret i denne forbindelsen.

Det går veldig bra mellom kollegaer. Fordi jeg tenker ikke på denne (etniske) forskjellen, for jeg jobber... Som jeg prøvde å si fra begynnelsen og jeg sier det igjen, igjen og igjen: Også da avhengig av hva DU bidrar. (...) Hvordan du er, det har veldig mye å si. Hvis du ville sitte rolig, du ville ikke hilse, du ville ikke prate, du ville ikke være hyggelig mot andre, samtidig du forventer at de må være hyggelige mot deg og snill mot deg og ta imot deg og... det er jo dumt. Du er nødt til å bidra noe, for å bli behandlet sånn som du forventer, ikke sant. Og jeg pleier å si alltid: det avhenger av personer. (Informant 8, etnisk ikke-vestlig)

Hvis det er ganske mange (forskjellige mennesker) så må man ta initiativ selv for her jobber jeg og her kommer jeg til å jobbe en del... lenge. Da må jeg snakke med vedkommende og... det utvikler seg til å bli venner på en måte da. (Informant 6, etnisk ikke-vestlig)

Uten god humør du kan ikke jobbe med folk. Så... det er veldig viktig å ha god humør, og åpen ansikt på folk ikke sant. At man må være hyggelig. Viktig å hilse på hverandre. Men i forhold til dette er folk forskjellige. Det er forskjellig. Vet ikke om det er kulturen eller sånn, men det er forskjellig, ikke bare blant nordmenn. (Informant 10, etnisk ikke-vestlig)

Noen gir også uttrykk for at det flerkulturelle eller fleretniske aspektet i langt større grad bidrar til enn motvirker et godt arbeidsmiljø, og trekker frem ulike sider ved det etniske mangfoldet som virker berikende på det sosiale arbeidsmiljøet.

Synes de fleste hos oss er åpne og koselige. Trives med miljøet. Synes det er spennende å jobbe med forskjellige typer mennesker. Du lærer mye forskjellig; kulturer, mat, skikker der de kommer fra. Har lært om dette via arbeidet. Spør om sånne ting. Føler de er glad for å bli spurt. De spør meg også. Alle jeg snakker med spør om slike ting, når noen har vært på ferie i hjemlandet sitt for eksempel. (Informant 1, etnisk norsk)

Det synes imidlertid ikke å være slik at de ansatte i hverdagen ofte har oppmerksomheten rettet mot at de jobber ved en fleretnisk arbeidsplass. Brevsenteret har mer eller mindre hatt et slikt arbeidsmiljø i over 15 år, og for de som jobber der over tid vil

det være vante omgivelser. En informant ser dessuten arbeidsplassen som en naturlig del av dagens fleretniske Oslo:

Vi er jo team, vi tenker ikke så mye på at det er flerkulturelt. Oslo er jo ganske flerkulturelt da. Og jobben er liksom en del av Oslo. Synes det er et godt arbeidsmiljø. Alle snakker med alle, og man kan ta opp ting med lederne hvis det er noe man vil ta opp. Det er ikke slik at man ikke tør å snakke med en person fordi man tror de har sånn fordommer eller noe. De er ganske åpne med de fleste. (Informant 7, etnisk ikke-vestlig)

Det er ingen av informantene som forteller at de har opplevd at de selv eller andre har blitt utsatt for rasisme eller trakassering på grunnlag av etnisitet ved Brevsenteret. En av de etnisk ikke-vestlige har aldri personlig erfart dette i Norge overhodet, mens de øvrige ikke-vestlige gir uttrykk for at de har hatt noen slike erfaringer på andre arenaer. Mulige del-forklaringer på at informantene ikke opplever eller har hørt om rasisme ved Brevsenteret (hvilket ikke nødvendigvis betyr at det ikke forekommer, – mitt utvalg er som nevnt lite) er som tidligere nevnt de antirasistiske føringene fra lovverk og bedriftsledelse. Mye tyder imidlertid på at det internt i miljøet hersker uformelle normer om gjensidig respekt som i en eller annen grad kan ha utviklet seg uavhengig av eksterne og mer formelle føringer. Disse uformelle normene kan delvis tenkes å ha oppstått gjennom kontakten og de påfølgende fordomsreducerende mekanismene kontaktteorien skisserer. I et større perspektiv har de antakelig også en nødvendig basis i visse likheter mellom normer for respektfull mellommenneskelig omgang – delvis overlappende med ”folkeskikk” – som de ansatte har fått internalisert gjennom sosialiseringen i sine forskjellige kulturer. En mulig tilleggsforklaring er også at sannsynligheten er liten for at noen med sterke rasistiske holdninger ønsker å jobbe i et slikt arbeidsmiljø. Empirien tyder på at de som jobber der og i en eller annen grad har negative holdninger til etnisk ikke-vestlige kan søke å minimalisere kontakten, eller ihvertfall minimalisere det personlige aspektet ved den:

Det er veldig stor forskjell på hva folk synes om utlendinger her i huset. Det er ikke alle som er så begeistra for de. Men det blir ikke noen sånne konflikter av den grunn altså. De som ikke liker dem, de holder seg litt unna og... du ser på en måte at det er en sånn liten vegg imellom, at dem ikke har interesse av dem. Kjenner noen kollegaer som ikke vil ha dem altfor nær innpå livet. (Informant 4, etnisk norsk)

Når det gjelder de uformelle normene om gjensidig respekt kan det også tenkes å ligge en slags normerende maktfaktor i at innslaget av etnisk ikke-vestlige er så stort. En

informant har en oppfattelse av at antallet på en eller annen måte spiller en rolle i forhold til dette:

Nei, aldri følt meg diskriminert pga. hudfargen min. Det er såpass mange innvandrere her, 1. og 2. generasjon, så at man tar det på en måte som en selvfølge. Så det er ikke snakk om noen rasisme... har aldri hørt snakk om noen episoder her. (Informant 6, etnisk ikke-vestlig)

Ved siden av antallet og andelen med annen etnisk bakgrunn enn norsk kan også det store mangfoldet med hensyn til opprinnelsesland, kultur, personligheter og annet synes å spille en rolle for utviklingen av de uformelle normene om gjensidig respekt.

Fordi vi respekterer hverandre, det er det eneste vi gjør. Og vi ser grenser, hvor den går. Hvis jeg vet hvor en persons svake punkt ligger, så tuller jeg ikke med det, for eksempel tuller ikke med tap i Vålerenga hvis du er stor tilhenger (smiler). Vil være veldig forsiktig da. Veldig mange forskjellige typer. (Informant 8, etnisk ikke-vestlig)

Det synes forøvrig som at utsagn som "Veldig mange forskjellige typer" og lignende sjelden eller aldri er basert utelukkende på upersonlig kontakt og persepsjonsmessig differensiering, men at de har sin bakgrunn i personlig kontakt med mange forskjellige personer.

Den sosiale strukturen er også variert med hensyn for eksempel til kjønn og alder og dette kan også tenkes å ha positive følger for det sosiale arbeidsmiljøet. Gruppen med spesielt tilrettelagte arbeidsoppgaver for personer med helseproblemer bidrar også til dette mangfoldet. Stor variasjon kan som nevnt føre til en avkategorisering av den sosiale persepsjonen gjennom differensiering, men den kan også tenkes å påvirke de uformelle normene for eksempel ved at den reduserer sannsynligheten for klikkdannelser og allianser eller ved at den bidrar til en slags "all different, all equal"-holdning. Som nevnt mener Blau blant annet med bakgrunn i Simmel at utstrakt omgang mellom personer med ulik bakgrunn vil fremme toleranse (jf. pkt. 2.3.2). Kontakt kombinert med store forskjeller kan imidlertid også tenkes å medføre en økt sannsynlighet for personkonflikter, og normene om gjensidig respekt kan delvis tenkes å springe ut av en allmenn bevissthet om denne latente muligheten. Uansett årsaker så ser det ut til at uformelle og formelle normer gjør at den kontaktteoretiske betingelsen om at kontaktsituasjonen bør være preget av sosiale normer som fremmer toleranse mellom gruppene i stor grad synes å være til stede ved Brevsenteret.

Jeg er ikke muslim, men allikevel. Når de veit om det, (at) det er punkter for dem som er veldig følsomme, ikke sant. En må være forsiktig med hva jeg kommenterer, ikke sant. Jeg kan tulle med hva som helst, men ikke den delen. Det hender det er noen som ikke bryr seg, de ler samtidig. Da er greit, du kan tulle med sånne folk. Men ikke... jeg har mange muslimske venner og jeg tuller ikke med religion. Jeg tuller ikke med det som kan skade dem. Hvis jeg veit om det, jeg er veldig forsiktig... (Informant 8, etnisk ikke-vestlig)

Empirien gir inntrykk av at det både under arbeidet og i pausene er mye ”uformell verbal samhandling” ved Brevsenteret, det vil si alt fra småprat til samtaler og diskusjoner. Det man prater om kan dreie seg om alt fra humoristisk ”tullprat” til personlige samtaler om familieforhold, helseforhold, hva man skal gjøre på fritiden, reiser man har vært på, hverandres bakgrunn, hendelser i nyhetsbildet, og i noen grad diskusjon av politikk og religion. Antakelig er det Simmel kaller ”sosiabilitet”, det vil si selve samværet og det å snakke sammen, ofte et vesentlig aspekt ved denne samhandlingen (jf. pkt. 2.3).

Kommer an på hvor godt man kjenner hverandre hva man snakker om. Hvis ikke kjenner hverandre, mest om jobben. Snakker om været, pes på jobben, ferie man har vært på i annet land. (Informant 1, etnisk norsk)

Varierer med hvem jeg er med om jeg snakker, tuller. Med unge som jeg – snakker og tuller. (...) Var tre-fire sammen på tirsdag. Snakket Posten humor. Når noen gjør noe feil, hvordan det ligger an, hvordan dagen har vært. Snakker om arbeidet. Andre kan man snakke om fritiden med, om man skal ut i helga, idrett, TV-serier og så videre. (Informant 6, etnisk ikke-vestlig)

Står på rad. Snakker med den som står nærmest. (I går) snakket med en gutt og en dame. Han var nordmann og hun innvandrer. Snakket litt om skolen og om jobben. Pleier også å snakke om fritiden, hva man har planer om å gjøre, før helgene, at man skal på fest, hytte, reise noe sted osv. (Informant 7, etnisk ikke-vestlig)

Utsagnet ”kommer an på hvor godt man kjenner hverandre” i det øverste sitatet kan forøvrig til en viss grad betraktes som sammenfallende med hvor sterke bånd det er snakk om. Samhandlingen i det midterste sitatet kan tolkes på den måten jeg nevnte ovenfor, slik at det kan synes å ”skinne igjennom” at ihvertfall noe av samhandlingen foregår mellom kolleger som kjenner hverandre og derved har svake eller sterke bånd til hverandre. Den konkrete samtalen i det nederste sitatet kan synes mer som et tvilstilfelle, selv om det ikke er usannsynlig at det dreier seg om kolleger som informantene kjenner i en eller annen grad.

Alle informantene fremhever *humor* som en svært viktig ingrediens i hverdagen. Også når det gjelder humor fremheves det av mange at forskjellen går mellom personer, og

ikke etniske grupper. Den er derved blant de mange forholdene som kan bidra til persepsjonsmessig differensiering. Alder fremheves forøvrig av en informant som viktigere enn etnisk bakgrunn i denne sammenhengen. Mange etnisk ikke-vestlige synes å ha god nok norskkompetanse til å oppfatte og være med på humoren.

Humor spiller en stor rolle. Med noen behøver man ikke anstrenge seg for å finne en felles humor. Flesteparten er gode i norsk og er med på den, skjønner humoren. Noen skjønner ikke. Arbeidsdagen hadde vært veldig kjedelig uten humor. (Informant 1, etnisk norsk)

Mer alder enn bakgrunn som skiller i forhold til humor. Og personer heller enn folkegrupper. Muslimer som kristne er forskjellige fra person til person. (Informant 2, etnisk ikke-vestlig)

Humor kan betraktes som en effektiv måte å skape kontakt på. I en viss forstand kan den være egnet til å sjekke ut ”hvor man har” kollegene, både når det gjelder muligheten for å etablere en felles forståelse og for å etablere en vennlig tone. Humor kan tenkes å være spesielt egnet til dette blant annet fordi den som oftest kun utløser en naturlig respons når den blir forstått. Humor er dessuten ofte ”avvæpnende” og den signaliserer ofte en vilje til å finne en god tone. Det at man finner en felles humor kan også tenkes å bidra til å svekke stereotyper og et ”oss og dem”-skille. Dessuten gjør den selvsagt hverdagen mer underholdende, noe som ikke minst kan være viktig ved utførelsen av rutinearbeid. Et tidvis kjedelig og tungt arbeid som gir rom for å prate og som utføres i umiddelbar nærhet til andre kan derved tenkes å være kontaktskapende også på grunn av behovet for humor og underholdning.

Ja det syns i hvert fall jeg, at humor er fryktelig viktig, men ikke sånn humor som går ut over andre men. Og spøker litt og fleiper litt. Det gjør vi mye. Ja det gjør vi mye. I hvert fall dem som jeg jobber med. Vi prøver å le litt. Vi er så sliten mange dager, vi må jo bare prøve å le og holde humøret opp for å komme oss igjennom, når det står haugevis med post og rot over alt og. Da må vi bare glise og få unna liksom. Og det går jo greit stort sett. (Informant 4, etnisk norsk)

Snakker like mye med alle, norske og utlendinger. Er en fyr som liker å spøke med folk. De spøker tilbake. Det er gjensidig. Humor en viktig del av hverdagen. For trivselen. En lett og ledig tone viktig. (Informant 5, etnisk norsk)

Humor kan jo også ha mer eller mindre intenderte negative virkninger, og for eksempel virke krenkende på personer og splittende på grupper. Det virker derfor som om

humoren som uttrykkes ved Brevsenteret har sine grenser, og at disse blant annet kan knyttes til de uformelle normene for gjensidig respekt som jeg nevnte ovenfor. Ihvertfall uttrykker noen informanter at det ikke er alt man kan eller vil spøke med. Dette kan tilsynelatende både være av hensyn til enkeltpersoner og til grupper. Motivasjonen bak dette kan blant annet tenkes å være en kombinasjon av å unngå å støte og såre kolleger og et ønske om å unngå konflikter og ufred.

Ja, jeg pleier å spøke veldig mye. Men, ikke, det som jeg prøver å si: ikke religion, ikke nasjon. Nei. Men ellers jeg kan spøke om mange andre ting, ikke sant (...) ...for jeg kjenner jo en del folk, som jeg kjenner ja litt personlig. Så da jeg vet hvor går grensen, så da jeg kan tulle med ting, men jeg vet grensen ikke sant. Jeg må ikke tulle mer enn det. Det alltid finnes jo en grense. Samme hvem du snakker med. Det merker man det. (Informant 8, etnisk ikke-vestlig)

Det er flere informanter som gir uttrykk for at empati og omtanke er en viktig del av samværet mellom kolleger. Det kan dreie seg om alt fra å vise litt oppmerksomhet og omsorg til dyp personlig innlevelse i hverandres problemer:

Utlendinger kommer til meg hvis de skal spørre om noe. Har fått høre jeg er snill, medmenneskelig, (...) Er veldig opptatt av at folk skal trives og ha det bra. Prater med alle, og er åpen, lytter. (Informant 5, etnisk norsk)

Kjenner veldig mange på huset da har jobbet her i (mange) år. Spør hvordan de har det, hvordan formen er, om de er bedre osv. Betyr veldig mye for meg at noen spør hvordan det går for eksempel etter sykdom. Gjør dette mot dem også. (Informant 8, etnisk ikke-vestlig)

En (etnisk ikke-vestlig) dame, som jeg var på gruppe med før. Satt mye med henne. Vi pratet veldig mye om hennes situasjon, familiebakgrunn og hvor redd hun var for familien den gang det var så mye bråk der nede. Det var jo den gang det var så mye bråk der nede, krig og. Og det var jo bomber og spetakkel og. Da satt vi mye sammen og pratet om det. Det var meg som brakte det på banen. Og da satt vi mye sammen og pratet om det. Tenkte at jeg må kunne tørre å spørre om hvordan hun har det med det der. Og etterpå så... vi pratet veldig mye og hun kom bort til meg og noen ganger og hadde behov for å prate litt og vi gråt sammen, og jeg synes innmari synd på henne. (Informant 4, etnisk norsk)

Det hender altså at det oppstår nær og personlig kontakt mellom ansatte av ulik etnisk bakgrunn ved Brevsenteret. De båndene som oppstår gjennom slik kontakt fører imidlertid ikke nødvendigvis til noen omgang på fritiden, som jeg kommer inn på under punkt 4.3.5 ”nettverk”. Det finnes forøvrig også eksempler på at det har oppstått sterke

bånd mellom kolleger av etnisk norsk og etnisk ikke-vestlig bakgrunn i form av kjærlighetsforhold som har resultert i ekteskap.

Informantene gir generelt uttrykk for at de av og til snakker med kolleger om hverandres bakgrunn, om hva de gjør på fritiden og lignende.

Ja, noen ganger hvor foreldrene våre kommer fra. Og hvor i (opprinnelseslandet) man har hus og sånn. Og likeledes med de etnisk norske, hvor de kommer fra, hvor de har hytta og sånn. (Informant 6, etnisk ikke-vestlig)

Ja, ja, ja. Spurte om kultur ikke sant, eller hva slags jobb du har gjort i hjemlandet ditt? Er det forskjellig fra sånn du jobber her eller sånn. Det er kanskje ikke alle som trenger å prate eller spørre deg. Kanskje en eller to eller tre fire person som du kommer sammen. Ikke alle som driver å prater med deg. Så folk er forskjellige. (Informant 10, etnisk ikke-vestlig)

Noen informanter sier også at de av og til snakker om eller diskuterer kultur, religion og politikk med kolleger med ulik etnisk bakgrunn, men mange av informantene sier at de verken har deltatt i eller overhørt slike diskusjoner.

Snakker om politikk (med etnisk ikke-vestlig kollega), Midtøsten-politikk (...) Vi er begge imot de religiøse gruppene. Dette gjelder de fleste (fra dette landet på Brevsenteret). (...). Har (ellers) vært noen til dels hissige religionsdebatter. (...) Norske muslimer er de mest muslimske. (Informant 3, etnisk norsk)

Har snakket med folk fra mange steder om religion (...) Spør alltid først om det er greit. Og kritiserer aldri noe når jeg snakker med dem. Sier jeg er interessert i å høre hva de mener og hva de synes, fordi at jeg lurar på det fordi at jeg er interessert i emnet. (...). Og som regel så ender det på et litt dypere nivå enn det jeg starter, men det er interessant. (Informant 5, etnisk norsk)

En del av det konfliktstoffet som er knyttet til kulturforskjeller og som mediene ofte fokuserer på, synes til en viss grad å være latent til stede selv om det tilsynelatende ikke gir seg andre ytre utslag enn sporadiske diskusjoner. Det ser forøvrig i liten grad ut til å være knyttet til personer eller hendelser ved Brevsenteret, men snarere til nyhetsbildet og den generelle kulturdebatten i mediene.

Men det har ikke noe med det jeg har fått kjennskap til her, på Brevsenteret for å si det på den måten. Men det er noe jeg har fått kjennskap til gjennom aviser blant annet, fordi at det er så veldig mye såkalte æresdrap. Og akkurat den biten den tåler jeg ikke. (...) Altså, jeg kaller det ikke fremmedfiendtlig, jeg kaller det fremmedfrykt. For nordmenn veit ikke bedre for det at dem får det bilde av det som avisene skriver. Det er det dem veit. (Informant 5, etnisk norsk)

Jeg vil komme nærmere inn på informantenes erfaringer med fleretnisk arbeidsmiljø i forhold til deres opplevelse av medienes fremstilling av etnisk ikke-vestlige under punkt 4.3.7.

4.3.5 Nettverk

Hva som skal til for at noen skal betraktes som en del av en persons nettverk vil være et gradsspørsmål. Hvis nettverket betraktes slik at det består av personer som er forbundet med svake eller sterke bånd, vil også forskjellen mellom et svakt og et sterkt bånd være et gradsspørsmål. Dette gradsspørsmålet kan som nevnt i teorikapitlet dreie seg både om hyppighet og varighet i samhandling og om den følelsesmessige intensiteten i forholdet. Hyppigheten i samhandlingen mellom arbeidskolleger kan være stor, men likevel kan båndene mellom disse vedvare som svake mens båndene til familiemedlemmer de sjelden ser vedvarer å være sterke. Etableringen av svake bånd kan tenkes å skje på flere måter, blant annet ved at man gradvis etablerer et slikt bånd til en kollega på jobben. Det sistnevnte kan forøvrig som nevnt sees i lys av kontaktteori, ved at det synes å ha en forutsetning i personlig kontakt og persepsjonsmessig personliggjøring. Etableringen av svake bånd mellom grupper, som den samfunnsmessige integrasjonen i følge Blau hviler på (jf. pkt. 2.2), er et underliggende tema i hele analysekapitlet og for oppgaven som helhet. Under dette punktet vil jeg ha hovedfokus på slike bånd og nettverk generelt som kanaler for informasjon, og det vil si informasjon som kan tenkes å være en ressurs i integrasjonssammenheng for den som mottar informasjonen. Jeg vil også se på om det også knyttes sterkere bånd mellom etnisk ikke-vestlige og etnisk norske ved bedriften, i den forstand at de også omgås på fritiden.

I Granovetters definisjon er en ”bro” den eneste eller korteste ruten for informasjon mellom nettverkene til de to personene som broen forbinder, og broen er alltid et svakt bånd (Granovetter 1973: 1364f). Eksemplet i det følgende sitatet oppfyller ikke alle kravene til en bro i denne betydningen, men det kan synes å komme ganske nær ved at det formodentlig svake båndet mellom lederen og informanten kan tenkes å utgjøre den eneste eller korteste ruten for informasjonen om de ledige jobbene mellom lederen og

informantens familiemedlemmer. Dette kan tjene som et eksempel på at svake bånd kan fungere som viktige kanaler for informasjon som kan være av svært stor betydning for personer lengre ut i nettverkene.

Ja, (familiemedlemmer) fikk jobb via meg. (Lederen) spurte om jeg kjente noen. (...) Mange andre har også fått via bekjenskaper. Tante og onkel og sånn som jobber der. (Informant 2, etnisk ikke-vestlig)

Informasjonen kan gå igjennom flere svake og sterke bånd:

Fikk jobben via tips fra bekjenskaper, (fra familiemedlem av venn). (Informant 1, etnisk norsk)

Denne rekrutteringen via familie, venner og kjente har påvirket den sosiale strukturen i bedriften blant annet på en slik måte at nettverkene innad i bedriften består både av sterke og svake bånd:

Det er jo familiebedrift som kalles Posten. Far, mor, barn og barnebarn. Alle jobber her ikke sant. Det er jo familiebedrift. Det kommer av at du blir kjent. Å ja, du er datteren til... da får du jobb. Sånn. (Ler.) (Informant 8, etnisk ikke-vestlig)

Fått jobb via (slektning) som hadde jobbet der i et par år (...) En del er i slekt med hverandre. Gjelder både nordmenn og innvandrere. Bekjenskaper som trekker hverandre inn. (Informant 3, etnisk norsk)

Antakelig har noen av ledernes motiver bak denne måten å rekruttere på blant annet dreid seg om å redusere usikkerhet ved ansettelse, ved at ansatte har ”gått god for” den han eller hun anbefaler. Det er også nærliggende å tro at det har vært en relativt rask og lettvinnt måte å rekruttere på. Det kan forøvrig synes som om dette var mer vanlig tidligere:

Fikk jobben via (slektning) ved Brevsenteret. (...) Før var det lettere da stillinger ikke ble utlyst men gikk via bekjenskaper. (Informant 6, etnisk ikke-vestlig)

Det er viktig å presisere at den ansettelsespraksisen som her er skissert ikke nødvendigvis har brutt med formelle bestemmelser for ansettelse ved bedriften.

Også annen informasjon som flyter gjennom nettverkene kan betraktes som ressurser i en integrasjonssammenheng. Språklig vokabular og uttale er eksempler på dette. Denne og andre typer informasjon kan forøvrig sorteres under det som ofte blir kalt ”kulturell kompetanse”, ved at den gjør mottakeren bedre i stand til å fungere i det norske samfunnet. Denne kompetansen kan i vid forstand dreie seg om at man blir kjent med

generelle samfunnsforhold og ”den norske væremåten” og annet, og den kan dreie seg om å lære partikulære, praktiske ting som for eksempel å skrive en jobbsøknad. I denne forbindelsen kan det ofte være nyttig, særlig for førstegenerasjons innvandrere, å ha svake bånd til etnisk norske. Og om man ikke i alle tilfeller lærer, så kan man ihvertfall få nyttig hjelp.

Ja, jeg har fått hjelp av en norsk leder. Jeg skulle søke på en annen jobb på noe jeg er utdannet som. (...) Skrev noe og viste til leder og spurte om jeg må forandre på noe. For når jeg har lært en ting, ønsker å jobbe med det. (...) (Hvilket inntrykk fikk du av nordmenn når du begynte her?) Da fikk jeg veldig bra. For det første fordi jeg opplevde at de hjalp jo, det var en blid mann. (Ler.) Jeg husker at jeg følte at jeg plaget de hele tiden. Jeg var jo ny. Hadde masse spørsmål. Han fortalte meg hele tiden. (...) Har lært mye om nordmenn fra (kollega). (Informant 9, etnisk ikke-vestlig)

Har hjulpet innvandrere med praktiske spørsmål. (...) Sier aldri nei hvis noen spør om hjelp til noe. (...) (Informant 4, etnisk norsk)

Har hjulpet innvandrere via bomiljøet (naboer) med søknader eller et brev de ikke skjønner hva det står i. Det er viss man treffes ute, på bussen og sånn. (...) På personalmøter kan det komme frem ting (en ikke-vestlig kollega) ikke får med seg. Da kommer (han) til meg og spør og det synes jeg er litt koselig. Da forklarer jeg på en enkel måte. Hvis det er helt umulig så er det jo flere (fra samme land) der (som kan være tolk). Har vært sånn i flere år med samme person. (Informant 1, etnisk norsk)

Etterhvert som førstegenerasjons innvandrere får ”kulturelt kompetente” barn, som på sin side også ofte har bygget opp deler av denne kompetansen gjennom svake og sterke bånd til etnisk norske barn og voksne, kan mye tyde på at de ofte får god hjelp fra disse.

(...) eldste sønnen min er veldig skarp, han retter hvis jeg gjør noe feil, hvis jeg uttaler noe feil. Han sier: Pappa, du sier ikke sånn, sånn gjør du det. Du har jo vært lenger i Norge enn meg, sier han. Du prater jo for dårlig norsk. Han er 9 år. (Informant 8, etnisk ikke-vestlig)

Følgende utsagn tyder også på at mange foretrekker å ikke be etnisk norske om hjelp med mindre det er nødvendig.

Får hjelp av barn eller noen i nær familie, eller noen ganger fra fjerne slektninger. De får sikkert svar hvis de spør norske kollegaer om noe. Men det er som regel... førstegenerasjonsinnvandrere tør som regel ikke å spørre etniske norske om sånne ting. De spør heller noen av på en måte sine egne, som er i samme situasjon som dem eller noen de kjenner godt. (Informant 6, etnisk ikke-vestlig)

Utsagnet ”som er i samme situasjon” er interessant. Uansett hvor god kontakt som etableres mellom etnisk ikke-vestlige og etnisk norske så vil det ofte være noe vesensforskjellig mellom deres situasjoner. Likheten i situasjon mellom etnisk ikke-vestlige som innvandrere eller etterkommere kan forøvrig til tross for stort etnisk mangfold tenkes å danne grunnlaget for et forestilt fellesskap (”vi innvandrere” o.l.).

Ved siden av ”kulturell kompetanse”, som oftest betraktes som noe minoriteten kan tilegne seg, har også uttrykket ”flerkulturell kompetanse” i det siste blitt nevnt som noe også majoriteten kan eller bør tilegne seg. Denne kompetansen bygger på informasjon som i en eller annen forstand gjør mottakeren bedre tilpasset et stadig mer fleretnisk og flerkulturelt samfunn. Nyansert informasjon for eksempel om etnisk ikke-vestliges ulike kulturelle verdier og praksiser kan også bidra til en mer differensiert persepsjon. Over tid kan en slik utveksling av informasjon gjennom svake bånd dessuten tenkes å bidra til kulturell integrasjon. En del av den informasjonen som utveksles gjennom de svake båndene på Brevsenteret, og som jeg behandler fylldigere under andre punkter, kan sees i lys av dette.

En spurte meg: ”Er du muslim?” Det er ikke farlig. De trenger bare å vite om det er viktig sånn og sånn. Det er ikke noe problem. De trenger kanskje å vite litt mer om islam eller sånn. (Informant 10, etnisk ikke-vestlig)

(Synes du det er ubehagelig å bli spurt om slike ting eller?) Noen ganger jeg føler, men ikke alltid. Og så ... det var en gang jeg opplevde at de begynte å snakke sånn ... Og jeg pleier å si at: alle er ikke like. Og, familien min er ikke sånn og ... Og de spør: får du lov og får du lov? Og jeg var (på feriereise), i en sånn gruppe. Og da var det mange som kom og spurte meg: Fikk du lov av familien din? Jeg har aldri sett noen (...) jenter (fra ditt hjemland) går alene. Hva sa familien din til det? Det var familien min som sendte meg. (...) Og så sa de: Å ja, det var koselig. Det er første gang vi ser noen komme alene. Men, alle er ikke like. (Informant 9, etnisk ikke-vestlig)

Ansatte i en fleretnisk bedrift kan tenkes å få et mer differensiert syn på og endrete holdninger til medlemmer av andre etniske grupper. Det kan også tenkes at de kan spre informasjon om dette videre i sine nettverk. Hvis det er slik at ansatte ved slike bedrifter bringer sine erfaringer og holdninger videre kan dette over tid tenkes å påvirke integrasjonen gjennom ulike mekanismer. Blant annet vil mottakerne få en alternativ informasjonskilde til massemediene som jeg kommer tilbake til under punkt 4.3.7 ”Erfaring og mediebilde”. Som jeg var inne på i teorikapitlet kan imidlertid sosiale kategorier og holdninger disse gjerne er forbundet med være ganske motstandsdyktige mot

korrigerende informasjon. Men det kan tenkes at denne informasjonen i noen sammenhenger kan ha en virkning selv om den ikke er åpenbar i første omgang.

Familien ellers har ingen kontakt med innvandrere. (Familiemedlem) har litt imot dem. Han er ikke veldig glad i dem. Har hatt mange diskusjoner med han om det. Har ingen påvirkning på dem. (...) ...det virker som at veldig mange nordmenn, når man prater med dem, så låser dem seg på enkelte ting. Og det som blir sagt etter der, det trenger ikke inn. For dem har låst seg på det ene negative punktet. Og du kan prate tusen år etterpå. Ingenting trenger inn. (...) Sånne kjenner jeg et par nordmenn av. Og, det går ikke an å diskutere med dem, for... og jeg har prøvd å prate med dem mange ganger, og det ender med at dem sier akkurat det samme. Jeg kan liksom, når vi begynner å prate, så ser jeg hvor det ender. (Informant 5, etnisk norsk)

En informant mener noen etnisk ikke-vestlige blant annet utfra ønsket om å bevare egen kultur, forsøker å begrense informasjonsstrømmen som kommer gjennom nettverksforbindelser til den etnisk norske majoriteten. Dette kan i så fall til en viss grad sees som et uttrykk for ”villet segregasjon”, som J. W. Berry velger å kalle ”separasjon” (Brewer & Miller 1984: 13).

Ja, det er mange (etnisk ikke-vestlige som ikke omgås nordmenn i noe særlig grad). (...) Kanskje de er redde. For når de ser en del ting, de er veldig redde for... de blir påvirket av det. Kanskje. Kona deres kanskje, barna deres eller, tenåringsjenter eller noe sånt. Men jeg ser ikke... fordi noen familier, når de har barn i en egen alder de tar dem til sitt eget land, lærer dem opp en del der, kulturen og religion og hva må du gjøre, hvordan du må leve, hvordan du må respektere. Så kommer de tilbake til Norge igjen, hører jeg. Fordi det er redsel som gjør... de er redde. De vil ikke barna deres bli som mest norske. Derfor de gjør det. Men... fra deres syn det kan være riktig for de er ikke godt integrert i denne samfunnet. Derfor, for dem, det kan være riktig. Avhengig av hvordan du ser på saken, ikke sant. (Informant 8, etnisk ikke-vestlig)

Men det kan være mange og mindre dramatiske grunner til at etnisk ikke-vestlige ikke aktivt søker kontakt med etnisk norske:

Ja, kan jo for eksempel ta naboen min da. Han er pensjonert og 65 år gammel. Han pleier ikke å treffe så mange nordmenn. Han holder seg mye inne, og ser på pakistanske tv-kanaler. Pakistanske venner og. Jeg tror ikke han har noen norske venner for å si det sann. (...) Nei, tror ikke han har fordommer (mot etnisk norske). Men han tenker nok at de er litt annerledes enn meg da. Og flere tror kanskje at nordmenn ikke vil prate med dem. På en måte. (Informant 6, etnisk ikke-vestlig)

Hvis man ser bort fra familiemedlemmer og venner de kjente før arbeidsforholdet startet har informantene relativt liten omgang med kolleger på fritiden. I den grad de har

omgang er inntrykket at de oftest omgås kolleger av sin egen etniske kategori. Hvis omgang på fritiden betraktes som et kriterium for sterke bånd, så har informantene i relativt liten grad knyttet sterke bånd ved bedriften. Imidlertid kan man tenke seg at det faktisk knyttes bånd som det er rimelig å betrakte som sterke, men at man anser samværet man har på jobb som omfattende nok.

*Har kontakt utenfor posten med en fra gruppa. Nordmann fra (bydel)
(Informant 6, etnisk ikke-vestlig)*

Jobbet lenge og blir kjent. Mange kollegaer jobbet her nesten fra da jeg ble født (ler). (...) Har ingen kontakt etter jobben, men prater mye på jobben, via jobben. Ikke så mye kontakt med kollegaer etter jobben. Har familie med to barn – det krever mye tid. (Informant 2, etnisk ikke-vestlig)

*Treffer ingen kollegaer på fritiden. Har skjedd et par ganger.
(Informant 3, etnisk norsk)*

Jeg har veldig mange gode venner blant pakistanske (...) damer som jeg hadde på gruppa som jeg er bestevenn med i dag. Selv om vi ikke jobber sammen og ser hverandre veldig sjelden så har vi kjempegod kontakt. Har flere venninner fra Pakistan, som er alle tiders (...). Men jeg omgås ikke så veldig mange på fritida, av dem jeg jobber sammen med heller. (...) Vil ikke ha så mye omgang med kollegaer. Har nok med omgangsvener og familie som jeg har fra før. (...) Har vært hjemme hos en (etnisk ikke-vestlig kollega). Det var helt... alle tiders. Laget masse mat og. Jeg har blitt bedt hjem til flere som jeg ikke har vært. For jeg har sagt det ikke passa. For jeg har egentlig ikke tenkt å få sånt nært forhold. Men det gjelder også mange norske som jeg jobber med, som jeg ikke vil ha noe privat omgang med. For det kan bli altfor mye. Når vi går og henger over hverandre åtte timer hver dag, så har ikke jeg noe interesse egentlig i å ha noe omgang (Informant 4, etnisk norsk)

Til tross for at de ikke har noen utstrakt omgang på fritiden er det flere av de etnisk norske som i likhet med informantene ovenfor omtaler etnisk ikke-vestlige kolleger som venner og omvendt. Dette er uttrykk for personlig kontakt og ihvertfall svake bånd – som denne oppgaven har hovedfokuset rettet mot, mens det synes uvisst i hvilken grad det kan være rimelig å si at det dreier seg om sterke bånd. Flere av de etnisk ikke-vestlige sier at de har noen etnisk norske venner fra skole, nabolag og lignende – og omvendt.

Jeg har en del venner... de fleste av dem kan du si norske, liksom etniske nordmenn. Som kollegaer, som naboer. (Informant 8, etnisk ikke-vestlig)

Bedriften og de enkelte arbeidsgruppene har arrangert en del sammenkomster henlagt til fritiden hvor hensikten helt eller delvis har vært selve samværet mellom de ansatte og at de skal bli bedre kjent med hverandre i mer uformelle omgivelser. Også i denne forbindelsen nevnes problemer knyttet til gruppestørrelsen, samt at det var mer av slikt sosialt samvær tidligere.

Har vært på (samling). Det var frivillig. Vi var en del. Både nordmenn og innvandrere. Fikk gratis drikke. Var ikke så lenge. Tror ikke det dreide seg om det flerkulturelle, men snakket om miljøet, og dro ut for å bli kjent, sosialisere seg. Var vellykket. Ble bedre kjent med et par andre fra jobben, både nordmenn og innvandrere. (Informant 7, etnisk ikke-vestlig)

Vi har pizzakveld eller vi har julebord. Var liksom mer av det før. For da var vi mindre team. Da var det lettere å liksom ha kontakt med hverandre. (...) Det er vanskelig å få kontakt liksom, med nye som eventuelt kommer inn. Før så hadde vi sånne pizzakvelder hvor vi kunne ha møter, personalmøter og sånn. Vi har jo aldri det lenger. Vi har ikke tid. Har ikke penger og tid til å ha sånt lenger nå. Så nå blir det den pizzakvelden og sommerfesten og så julebordet da. (Informant 1, etnisk norsk)

4.3.6 Persepsjon og holdninger

Blant de viktigste effektene kontakten og samhandlingen mellom majoriteten og minoriteten kan tenkes å få er en endring av persepsjon og holdninger. I denne sammenhengen kan det som nevnt under punkt 2.3 dreie seg om en reduksjon av stereotypier og fordommer ved at man gjør erfaringer som bryter med disse. Direkte og vedvarende kontakt med medlemmer fra andre grupper kan føre til at man i større grad legger vekt på individuelle særtrekk enn på trekk som knytter individene til en bestemt gruppe. En variert erfaring kan innebære en persepsjonsmessig ”differensiering” og ”personliggjøring” av de menneskene man samhandler med, samt endret tanke- og følelsesmønster med hensyn til andre etniske grupper og kategorier generelt. Dette temaet er forøvrig både implisitt og eksplisitt et tema i store deler av analysen, ved siden av å være hovedtemaet under dette punktet.

Informantene gir uttrykk for at man ved å bli kjent på jobben erfarer at folk er forskjellige med hensyn til personlighet og at disse forskjellene i relativt stor grad oppleves som uavhengig av etnisitet. Det synes rimelig å betrakte dette slik at empirien styrker kontaktteoriens antakelse om at kontakt kan lede til persepsjonsmessig differensiering. Ved siden av at skillet mellom personer ofte ser ut til å løsrives fra etniske skillelinjer, kan det

også se ut til at skillet mellom personer i mange henseender i arbeidshverdagen ofte oppleves som viktigere enn de etniske skillelinjene.

De er mer individer enn grupper. Kan ikke si at han er pakistaner, så han er sånn og sånn. Har hele spekteret. (Informant 3, etnisk norsk)

Noen er lette å komme inn på og noen er ikke det. Sånn er det jo med oss nordmenn også. Ikke alle man kommer lett inn på. (...) Skillet går mellom personer, ikke på kultur... hvor man kommer fra. Synes de fleste hos oss er åpne og koselige. (Informant 1, etnisk norsk)

Føler at det er ganske god kontakt mellom alle sammen. Etnisitet spiller ingen rolle. Ikke noe rasisme her. Om vedkommende er hyggelig og grei så er jeg det tilbake. (Informant 6, etnisk ikke-vestlig)

Folk er forskjellige, ikke sant. Noen sier hei, noen er rolige og sier ikke hei. Mennesker er forskjellige. En person som kanskje er (fra mitt hjemland), du sier hei, han prater ikke med deg. I hjemlandet mitt det er slik, at folk er forskjellige. Og her også. Du kan ikke si hele folk er dårlige. Det er fra person til person, ikke sant. (Informant 10, etnisk ikke-vestlig).

Noen av de som er hyggelige og veldig sosiale mennesker, de prater med alle, de ser ikke den er pakistaner og den er fra Vietnam og sånn. De tenker ikke på den måten. (...) (Det varierer) fra person til person, hvordan folk er og liker de å prate og liker de folk og, eller de er bare opptatt med jobben sin og vil ikke prate. Det er ikke bare med nordmenn jeg tenker på nå. Det er... alle er sånn, pakistanere også. Familien min er sånn også. Noen er veldig stille og ikke prater, noen prater og skriker og. Sånn er det. Alle er ikke like. Sånne typer finner man i alle kulturer og land og. (Informant 9, etnisk ikke-vestlig)

I sistnevnte sitat er det også snakk om kategorisering, for eksempel i ”sosial” og ”mindre sosial”, men det er en kategorisering etter personlighetstype som i stor grad synes å bli betraktet som uavhengig av etnisitet. Utsagnet ovenfor kan på den ene siden sies å uttrykke at ”folk er forskjellige” med hensyn til personlighet, og på den andre siden at ”folk er like” med hensyn til at man finner disse personlighetsforskjellene i alle kulturer.

I mange sammenhenger kan imidlertid etnisk bakgrunn oppleves som viktig. Forholdet til religion kan være en viktig side av dette. Den fleretniske og flerkulturelle virkeligheten mange lever i kan kreve en relativt omfattende persepsjonsmessig og kognitiv differensiering, og kanskje særlig hos etterkommerne:

Man blir venner hvis man har noe felles eller finner tonen da, med de folka, så tror jeg det vil skape et vennskap. (...) Noen er ganske sånn jordnære og du kan snakke med dem uansett alder. Men det har kanskje mye å si med personlighet. Hvordan du møter en person, hvordan de snakker med deg, og hva dere snakker om og sånn. (...) Jeg har jo nordmenn som er venner av meg, som har ganske lik humor og sånn personlighet som meg. Men... kan jo kanskje... en som er en muslim kan jo kanskje forstå seg litt mer på... om jeg vil be og faste og sånn. De litt mer religiøse tingene. Men på de generelle tingene så tror jeg det er hvem som helst som jeg finner tonene med, som kan forstå meg liksom på den måten. Men religiøst sett så tror jeg kanskje muslimer er mer... sånn forståelsesfulle... de vet jo hvorfor jeg gjør ting og sånn. (Informant 7, etnisk ikke-vestlig)

Ifølge kontaktteorien er en viss stabilitet i kontakten viktig for at samhandlingen skal føre til persepsjonsmessig personliggjøring, og personlig kontakt antas å være langt mer egnet til å redusere fordommer mot hele grupper enn upersonlig kontakt. Utsagn fra en informant som andre steder har gitt uttrykk for at hun har hatt svært nær og personlig kontakt med flere etnisk ikke-vestlige kolleger kan imidlertid tolkes slik at en potensiell fremmedskepsis likevel kan blusse opp når det plutselig dukker opp noen ukjente ikke-vestlige på arbeidsstedet som man ikke har personlig kontakt med:

Det var to helt svarte negre blant annet og en annen mørk liten en og. Men jeg veit ikke. Jeg kjenner dem ikke. Nei, og jeg har ikke jobbet i lag med dem før heller. Det var første gangen. (Husker du om de snakket norsk eller?) Nei jeg hørte ikke de snakket heller. Jeg snakket ikke med dem, for de ble flyttet med en gang. Så veit ikke om de snakket norsk eller hva de gjorde. Men det gjør de sikkert. For det er vel et lite krav om at de må kunne beherske i hvert fall litte granne norsk. Men de gikk, men jeg tror ikke de likte det for det så ut som de liksom... ville være der. Og det er ikke noe sånn at du har en fast jobb. Du må gå dit det er lite folk og der det er mye å gjøre. Man kan ikke bare sette seg ned og vente i tilfelle det kommer mange kassetter med brev. Men det gjør de. Det gjorde de. Ikke gjør, men gjorde. Men jeg vet ikke hvor godt kjent de er heller. (Informant 4, etnisk norsk)

Kontrasten mellom dette sitatet og andre utsagn av den samme informanten kan blant annet tolkes i retning av å styrke de kontaktteoretiske antakelsene eller funnene om at stabil og personlig kontakt er viktig. Men selv om det ikke eksplisitt ytres noen stereotypier i sitatet kan kanskje denne kontrasten til en viss grad også tolkes i retning av å bekrefte funnet fra flere undersøkelser om at man ofte kan gjøre unntak fra stereotypier for folk man blir kjent med samtidig som man beholder dem for folk man ikke kjenner (jf. pkt. 2.3.2). Imidlertid er tilbøyeligheten til dette i følge kontaktteoretiske antakelser større hvis man ikke har erfaringer fra personlig kontakt.

En av de kontaktteoretiske betingelsene for fordomsreduksjon er at kontaktsituasjonen bør fremme atferd som bryter med stereotypier. Om ikke situasjonen i følgende eksempel nødvendigvis kan sies å fremme atferd som bryter med stereotypier, så kan den ihvertfall synes å gi rom for atferd som kan lede til avkategorisering:

Og en muslim skal ikke spise svinekjøtt liksom. Det er fy fy. Men vi har hatt "pølsedager" her. Hvor vi har hatt wienerpølser og sånn andre pølser. Og en gang, det var en pakistaner som jobbet her før, og jeg fikk vite at han var ganske religiøs, men i alle fall så var det bare wienerpølser igjen. Og folk gikk rundt og spurte om man ville ha. Og jeg, jeg er ikke muslim, så jeg tok en pølse, og det gjorde han og. Og jeg sa: du er klar over at det der er svin... gris. Ja, ja sa han. Er fullstendig klar over det sa han, og så spiste han pølse. Og jeg liksom bare: ja vel! (Informant 5, etnisk norsk)

Møtet med enkelttilfeller som ikke passer inn i de generelle antakelsene man har om en gruppe vurderes ikke alltid bare som avvik, men kan også føre til en revurdering disse generelle antakelsene. Følgende "overraskelser" fikk en annen informant til å reflektere over hvilke årsaker de kunne tenkes å ha. Både det fellesmenneskelige aspektet og en økt kulturell likhet vurderes som mulige del-forklaringer:

Det har overrasket meg... i hvert fall hun som kastet ut gubben, og hun som fant seg en elsker, og så videre. Det har overrasket meg. Sånn trodde ikke jeg fantes i de kulturene i det hele tatt. Tenkte jøsse namn. Så tenkte jeg at de er jo bare mennesker de og. De har bodd her i Norge og de har begynt å leve kanskje litt mer som vi gjør, fått litt mer frihet. Men det har overrasket meg veldig. (Informant 4, etnisk norsk)

Samhandlingen kan tenkes å føre til en persepsjonsmessig og kognitiv avkategorisering slik at man opplever en større heterogenitet innad i grupper som man tidligere oppfattet som mer homogene. *Holdninger* kan sies å omfatte både persepsjonsmessige, kognitive, evaluative og emosjonelle aspekter. Fordommer kan som nevnt defineres som negative holdninger til en gruppe, gjerne basert på stereotypier (jf. pkt. 2.3.2). Det kan synes som at en differensiert oppfatning av en gruppe eller kategori opptrer sammen med en tilsvarende differensiering av holdningene til gruppen. Det kan for eksempel virke som at erfaringer med positiv personlig kontakt med etnisk ikke-vestlige vanskelig lar seg forene med negative holdninger til kategorien som helhet – i motsetning til en mangel på slike erfaringer.

Har familiemedlemmer som er rasister. De kjenner ikke utlendinger. Har sagt at de ikke kan prate sånn når de ikke kjenner dem. Det er veldig mange bra folk (blant etnisk ikke-vestlige). Krangler med (familiemedlem). Hun endrer seg ikke. (Informant 4, etnisk norsk)

Dem er så trangsynte mange, har så mange fordommer. Utlendinger er ikke så farlige som det mange tror. De er mennesker de også. De er redd dem fordi det er ukjent. De tror at dem tenker så mye annerledes enn oss, og er så annerledes enn oss. De... mange er redd for alt som er fremmed. Skulle ikke tro det var mulig i dag, men det er faktisk sånn. De bare leser om så mange ting i avisen og tror at uff og uff. (Informant 1, etnisk norsk)

Kontakterfaringene fører ikke til at enkle men negative oppfatninger og holdninger endrer seg til like enkle men mer positive oppfatninger og holdninger. Erfaringene kan heller synes å føre til en økt kompleksitet både i oppfatninger og holdninger. Dette kan forøvrig til en viss grad synes å være i tråd med Blaus utsagn – på bakgrunn av Simmel – om at relasjoner mellom medlemmer fra ulike grupper under visse forutsetninger kan forventes å ”make people more tolerant, broaden their horizons, and provide intellectual stimulation” (Blau 1977: 22; jf. pkt. 2.3.2).

Kontakten kan tenkes å medføre en lavere sannsynlighet for at man fordømmer en gruppe i sin helhet på grunnlag av at noen eller mange i denne gruppen bekjenner seg til kulturelle verdier man finner uakseptable.

(Har dere snakket om bakgrunn, dypere ting, f.eks. kulturbakgrunn?) Ja, det har vi, for vi er veldig gode venner. Og for å være helt enig har jeg fortalt (kollegaen) hva jeg synes om kulturen (til vedkommende). For den har jeg ingenting til overs for. For jeg er ikke rasist, men bare det at den pakistanske kultur har jeg ingenting til overs for. Jeg respekterer religionen deres fullt ut og alt sånn, men det er bare det at pakistanere, spesielt dem jeg har kjennskap til, dem blander kultur, religion og politikk.(...) Blant annet det med tvangsgiftemål av døtrene sine.(Informant 5, etnisk norsk)

Personlig kontakt kan forøvrig også tenkes å lede til en økt tendens til å ”skille sak og person”, og at sannsynligheten for at man fordømmer en person i sin helhet fordi vedkommende forfekter kulturelle verdier man finner uakseptable blir mindre (det kommer selvsagt an på hvor uakseptable disse verdiene oppleves).

En annen informant har både på jobben og på fritiden kontakt med mange personer av forskjellige kategorier i ulike miljøer. Hans utsagn sier noe om hva denne kontakten innbærer for hans persepsjon og holdninger, men det sier også noe om at de svake og sterke båndene han har til ulike miljøer kan fungere som informasjonskanaler. Han kan

synes å videreføre, eller søke å videreføre, viktige aspekter ved sin erfaring fra det ene miljøet til det andre og vice versa:

Der er det skilt østkant mot vestkant. Blant de fra vestkanten pleier man som regel å tro at man blir ranet hvis man går til Groruddalen, at det bare er pakistanere, somaliere og. At man blir slått og ranet. At det er ganske mye tull og bråk da. Mens blant de fra østkanten tror at de på vestkanten er ganske homo, sniker seg og så videre. Begge sider har fordommer da. Men fordi jeg er imellom begge gruppene så kan jeg avkrefte fordommene begge har mot hverandre. I og med at jeg har ganske mange innvandervener så passer ikke det med beskrivelsen av dem som kriminelle og sånt. Ikke noen av vennene mine er kriminelle. (Informant 6, etnisk ikke-vestlig)

Det kan forøvrig synes som at informantene har oppfatninger som stemmer overens med noen av de sentrale antakelsene i kontaktteorien, som for eksempel at fordommer kan reduseres når man blir kjent. Siden noen av trekkene ved kontaktteorien i en viss forstand kan betraktes som "common sense" (hvilket imidlertid ikke nødvendigvis er ensbetydende med at de er riktige), så er jo ikke det så underlig. Her må det skytes inn at det kun er enkelte trekk ved kontaktteorien som i en viss forstand kan betraktes som common sense (jf. pkt 2.3.3).

4.3.7 Erfaring og mediebilde

Massemediene kan betraktes som en del av samfunnets makrostrukturer som kan ha en stor innflytelse på individenes liv. De som sender budskap gjennom mediene kan være relativt få men mottakerne utgjør samlet sett en stor andel av befolkningen. Det sendes en strøm av ulike budskap ut gjennom mediene, og det ligger ulike intensjoner bak disse budskapene. Intensjonene bør imidlertid skilles fra den virkningen budskapene kan tenkes å få, både enkeltvis og samlet. Blant annet kan summen av informasjon som medlemmer av majoriteten mottar om minoriteten tenkes å påvirke den samfunnsmessige integrasjonen gjennom å øke eller redusere sannsynligheten for samhandling mellom disse gruppene. Hvis for eksempel en arbeidsgiver sitter igjen med et negativt helhetsinntrykk av innvandrerbefolkningen på grunnlag av informasjon fra mediene kan dette tenkes å bidra til en relativt lav sannsynlighet for at han vil ansette innvandrere.

Uten kontakt og samhandling med minoriteten vil massemediene ofte være hovedkilden for informasjon om denne delen av befolkningen for svært mange. Det finnes et stort mangfold både av medier og budskap, men det synes rimelig å anta at de største mediene som når flest mennesker også er de som har de største virkningene. Dette skyldes ikke bare at disse mediene når mange, men også at en stor andel av befolkningen antakelig

har noen få av disse store mediene som hovedkilde til informasjon om innvandrerbefolkningen.

De fleste av informantene, både etniske norske og etnisk ikke-vestlige, gir uttrykk for at det er en stor kontrast mellom deres erfaringer fra det fleretniske arbeidsmiljøet og det generelle bildet massemediene tegner av problematikken rundt innvandring og integrasjon. Det samlede bildet mediene gir omtales både av etnisk norske og etnisk ikke-vestlige stort sett som for ensidig, for negativt og egnet til å bidra til fremmedskepsis.

Det er veldig mange nordmenn som ikke kan noe om innvandrere, annet enn det dem leser i avisen, æresdrap og... for det er jo det som kommer i avisa ikke sant. Det er det som selger. Det er sånne nyheter som selger. Det om at innvandrere som snakker bra norsk, har lært seg flytende norsk og lar ungene snakke norsk hjemme, det selger ikke avisa det. Altså, det er jo bare negative ting som kommer i... det er jo bare drap og ulykker og elendighet som selger. Og da er det sånne nyheter som kommer. Og når det er mediene som bringer det meste av tingene videre (...) så er det jo det bildet folk sitter igjen med. Og akkurat som aktualitetsmagasinet på TV tar jo også bare opp ting som tvangsgifting, æresdrap og drap. Og så var det en gang det var integreringspolitikken det var diskutering om, og da kommer de rett inn på drap, æresdrap og tvangsgifting. Ikke om... hele programmet handlet jo om det. Jeg synes det er så idiotisk jeg. Bare en svak programleder som ikke greier å styre dem tilbake til det det handlet om (...) skulle jeg bare fulgt media så hadde jeg vært perlerasist, for å bruke det ordet. Hadde flydd rundt og trodd at alle drev med æresdrap og... alle muslimer var potensielle drapsmenn, ikke sant. Og det det VEIT jeg at dem ikke er. (Informant 5, etnisk norsk)

Mediabildet er kanskje litt feil da. Det blir kanskje fokusert litt mye på det akkurat innvandrere gjør kriminelt da. Og for to-tre år tilbake var det litt ille når det sto at gjerningsmannen er av utenlandsk opprinnelse. Mens hvorfor står det ikke akkurat det at gjerningsmannen er etnisk norsk. Eller fra Norge. Det pleier som regel ikke å stå. Så hvorfor skille mellom at gjerningsmannen er av utenlandsk opprinnelse eller etnisk norsk på en måte. Pleier ikke å snakke om dette på jobben. Noen innvandrere gjør mye dumt, og ødelegger for andre. (Informant 6, etnisk ikke-vestlig)

Når du ikke kjenner meg, og ingen får lov å jobbe sammen med deg når du er norsk, da er det at hvis du tenker at utlendinger er sånn og sånn, og hvis du har sett og lest om en pakistaner at dem er sånn, og så du aldri møter noen pakistaner, aldri sett eller aldri vet hvordan de lever eller hva de driver med. Så da tenker du bare på det du har lest. Så lenge du ikke møter dem, ikke snakker med dem eller ikke jobber sammen med dem. Da lærer du ikke. Mange nordmenn når de leser noe fra avisen, jeg vet mange nordmenn de leser aviser, og så kommer de dagen etter og så tror de at det er bare sånn, som de har lest. Siden de kjenner jo ikke alle pakistanere så tror de at de er sånn som står på avisa. (Informant 9, etnisk ikke-vestlig)

Ja, de fleste får jo meningene sine fra media og de tror alle muslimer har det dårlig og... alle innvandrere undertrykker kvinner og sånt. For det er jo det media viser mest da. De viser ikke noe positivt om muslimer egentlig. Eller om innvandrere for den saks skyld. Sånn at de får de meningene sine fra media da. Mange av dem, ikke alle. (Informant 7, etnisk ikke-vestlig)

Det synes å ligge en antakelse eller kunnskap om hvordan folks sosiale persepsjon dannes under mange av utsagnene informantene kommer med i denne forbindelsen. Denne antakelsen ser i hovedtrekk ut til å stemme med deler av teoriene om sosial persepsjon jeg har vist til i denne oppgaven. Jeg tenker spesielt på tilbøyeligheten til å betrakte alle medlemmer av en gruppe ut fra noen generelle antakelser. Slike antakelser kan forøvrig ofte synes å være generalisert fra enkelthendelser som presenteres i nyhetsbildet.

Flere legger vekt på viktigheten av at den direkte kontakten og utvekslingen av informasjon mellom minoritet og majoritet, som for eksempel kan utspille seg på en arbeidsplass, kan bidra til å korrigere det bildet mediene i store trekk gir.

De kulturelle forskjellene er ikke noe problem. Greit å snakke med dem i stedet for å bare lese om dem. FrP snakker om innvandrere som farlige muslimer. Men her er det bare vanlige folk. (...) Er viktig at man jobber sammen, for da blir man kjent. Fordi de er ikke slik som de blir fremstilt i media. (Informant 3, etnisk norsk)

Jeg tror de (som jobber sammen med innvandrere) blir mer kjent med innvandrere selv enn å bli kjent med det media sier om innvandrere. For da omgås de med dem selv. Og da kan de spørre dem om det de lurer på. Enn å bare gruble på det, slik mange andre gjør. (Informant 9, etnisk ikke-vestlig)

Informantene fremhever at etnisk norske som har kontakt med innvandrerbefolkningen har flere muligheter til å få korrigert det bildet mediene skaper. Denne kontakten gir både muligheter for etnisk norske til aktivt å innhente informasjon, og for etnisk ikke-vestlige til aktivt å gi informasjon som kan korrigere det negative mediebildet.

Når det er saker i media, så kan de spørre meg og for eksempel hvem er sunnimuslimere osv. (Informant 9, etnisk ikke-vestlig)

Ja jeg har opplevd... den gang... sikker du også har hørt om det... mange pakistanske jenter de blir drept og da... noen som spør: hvordan er det i din familie, og sånn (...) Og jeg pleier å si at: alle er ikke like. Og, familien min er ikke sånn og... alle er ikke like. (Informant 9, etnisk ikke-vestlig)

Det påvirker ikke meg egentlig (dramatiske hendelser i nyhetsbildet som terroraksjoner o.a.), men jeg føler at jeg må representere islam og andre innvandrere om hvordan jeg er blitt oppdratt, hvordan jeg har det da. For at de ser en annen vinkel enn det media viser, eller enn det de tror da. (Informant 7, etnisk ikke-vestlig)

Det er interessant at informantene sier at hun føler at hun må representere islam og andre innvandrere. På den ene siden synes det som hun derved blir påvirket av den kategoriserende persepsjonen hun forventer hos mange av dem hun møter, på den andre siden synes det som hun aktivt ønsker å bidra til at denne persepsjonen endres i en mer differensiert og positiv retning.

Flere gir uttrykk for at kontakt mellom etniske grupper reduserer tilbøyeligheten til å ”skjærer alle over én kam” (kategorisering) og at for eksempel dramatiske negative nyheter som involverer gjerningspersoner fra innvandrerbefolkningen derfor har vanskeligere for å nå opp under en generell fremmedfrykt.

(Snakker man om ting... som krig og terror?) Ja, det kommer an på hva som er skjedd i forkant. Hvis det har vært noen debatter på TV og sånn. Det drapet nå nylig blir jo snakket om (dvs. trippeldrapet på Kalbakken), på pauserommet, med sidemannen. At han ikke visste hva han gjorde og... Alle synes jo det er veldig tragisk. Jeg har ikke hørt det her, men andre steder, på bussen for eksempel at... de som ikke kjenner utenlandske de har lyst til å skjære alle over en kam og ja pakistanere det er jo bare drap med liksom. Sånn som på den TV-debatten også, dem drar det videre liksom, ting som ikke har noe med det å gjøre. En sånn person er jo syk. Det vil jo alle skjønne liksom. Men kanskje jeg har litt større forståelse, fordi jeg kjenner mange fra mange kulturer. Føler jeg blir kjent med alle, hvis jeg går inn for det. Hvis jeg vil bli kjent med dem. Føler ikke at de blir med fremmede. (Informant 1, etnisk norsk)

Neste informant påpeker i tillegg at rent statistiske forhold taler imot fordommer overfor hele grupper på grunnlag av relativt få hendelser. Vedkommende ønsker også å bli vurdert først og fremst som enkeltindivid, og ikke som en representant for sin etniske gruppe. Dette kan forøvrig se ut til å skille seg fra eksemplet om å ville endre andres persepsjon som jeg nevnte ovenfor. I det tilfellet var det snakk om å ville endre andres

persepsjon av grupper i positiv retning (endring av kategorier), mens det her synes å være snakk om å ville bli sett som individ (differensiering og kanskje personliggjøring).

En bror som drepte tre søstre. Sånn gjør vi ikke i 2006, uansett nasjon. De gjør ikke det. Ingen får lov å drepe et menneske. Det er ingen i verden. Men, det verste av alt: han gjorde det med tre egne søstre. Hvordan klarte han det? Da må du ikke fordømme alle pakistanere, ikke sant. Det som gjør med uvitenhet... jeg er ikke fra Pakistan, men jeg forsvarer, fordi det er veldig dumt at de fordømmer etter en person sin ting, alle må være sånn. Jeg er ikke muslim (...) Men i verden, det bor jo mange millioner muslimer. Det kan være 0,00 prosent et eller annet muslimer som driver med disse tingene. Da fordømmer de det og, å ja, muslimer! Den liker jeg ikke. Det kan være veldig mange hyggelige folk det finnes i pakistansk miljø eller muslimsk miljø. Det finnes jo... ja det er veldig trist skjønner du, det finnes fordømmer etter sånne spesielle handlinger som skjer. (...) (Er det sånn at mediebildet av innvandrere påvirker din hverdag og sånn?) Ikke for meg i hvert fall. Men, det kan være. Men jeg bryr meg ikke om det. Det kan være mange (fra mitt hjemland) som drive med et eller annet ikke sant. Men det er ikke meg. De må ikke fordømme meg etter det (de) driver med. De får fordømme etter meg. Hvem jeg er. Hva jeg driver med. Det gjelder innsatsen på jobben. Får fordømme etter det. Ikke han som drepte et eller annet sted. (Informant 8, etnisk ikke-vestlig)

Her etterlyses en variant av ”individualisme”, i betydningen retten til å bli betraktet som et individ, som ofte betraktes som en sentral verdi i vestlige samfunn. I neste sitat etterlyses en annen sentral vestlig verdi, nemlig pressens uavhengighet i betydningen upartiskhet i fremstilling av sak:

Kanskje media kan... overdrive, og gjøre folk blir irritert eller sånn. Da media gjør sånn hver gang. Kanskje hvis det er en small ting som er gjort feil... skrive stor ting om sånn, folk bli irritert ikke sant. Det er ikke bra. Media gjør feil hver gang. Det er ikke bra at de gjør små ting store, og prater negativt om en religion og bra om en religion. Det skal være pålitelig ikke sant. Må skrive hva som er riktig og hva som er galt. Ikke bare skrive hva som er negativt fra en religion. De skriver hva de vil. Media skal være nøytralt ikke sant, ikke bare på en side... (Informant 10, etnisk ikke-vestlig)

4.3.8 Tanker om integrasjon

Mot slutten av intervjuene ble informantene spurt om hvilke tanker de gjorde seg om integrasjonspolitikken i Norge og om hvor viktig de trodde det var at etnisk norske og etnisk ikke-vestlige møttes i arbeidslivet. Svarene på disse spørsmålene kan blant annet si noe om informantenes totale erfaring fra og vurdering av bedriften som møteplass mellom minoritet og majoritet. Informantene ga også uttrykk for tanker om disse temaene under andre deler av intervjuene. Samtlige informanter fremhever at de tror det er viktig at etnisk

norske og etnisk ikke-vestlige møtes i arbeidslivet. Blant annet nevner de fleste at det er viktig å bli kjent med hverandre slik at man kan redusere frykt og fordommer.

Det er bare arbeidsmiljø som kan gjøre at folk bli bedre integrerte. På skolen bare innvandrere som kommer sammen. På voksenopplæringen, det er bare innvandrere på samme sted. Så tror det som kan integrere folk, gjøre innvandrere bedre integrert, er bare arbeidsmiljø. (Hva er det som gjør at det blir bedre ved at man jobber sammen?) Vet du, du skal prate sammen og så... og en person som kan prate dårlig eller sånn på annet sted kan bli bedre og så lært norsk fort og så... kanskje bli kjent med en kultur på forskjellig måte, på arbeidsmiljø. (...) Vet du, det er folk fra forskjellig sted og forskjellige kultur, og kanskje du lærer mye av hverandre, ikke sant. (...) Jeg tror det skal bli bra hvis forskjellige grupper jobber sammen. (Informant 10, etnisk ikke-vestlig)

Ja det er nok viktig at de jobber sammen da. For eksempel er det kanskje litt vanskelig å tro hvorfor... hvorfor innvandrere oppfører som han gjør da. Så hvis vi på en måte arbeider sammen kan man spørre han eller hun om hvorfor gjør du det her, kan komme med noe og så kan du på en måte prøve å forbedre det eller prøve å skjønne deg på tankemåten da. Og så kan dere på en måte utvikle noen felles tankemåter sammen. Enn å bare sette på en bås og si at dette fungerer ikke. (...) (Får man et mer positivt inntrykk av hverandre av å jobbe sammen?) Ja det tror jeg faktisk. Folk som jobber og omgås... At man på en måte avbekrefter fordommer når man blir kjent med noen da. (...) Man får et mer realistisk bilde. (Informant 6, etnisk ikke-vestlig)

Det er forøvrig interessant at informantene ovenfor sier at man kan ”lære mye av hverandre” og ”utvikle noen felles tankemåter sammen”. Utsagnene kan blant annet gi assosiasjoner i retning av en dialektikk hvor møtet mellom to kulturer fører til at det oppstår en ny. Jeg kommer tilbake til spørsmål om ”kulturell integrasjon” (jf. pkt. 2.2) nedenfor.

Det fremheves også at møtet mellom minoritet og majoritet i arbeidslivet er viktig med hensyn til at etnisk ikke-vestlige får tilført informasjon og ressurser som er av betydning for deres integrering i samfunnet.

Det tror jeg er VELDIG viktig. Du kan ikke ha arbeidsplasser hvor bare innvandrere jobber sammen. Dem vil ALDRI bli integrert. Skal dem bli integrert så må dem jobbe sammen med nordmenn, dem må leve som nordmenn, og dem må omgås nordmenn på fritida. Barn må lære norsk på skolen, og helst snakke norsk hjemme. Men selvfølgelig skal dem lære sitt eget språk. Det er jo en viktig del av identiteten dems. (Informant 5, etnisk norsk)

Tror så absolutt at arbeidssted er et viktig sted for integrasjon, via læring av språk og å bli kjent med oss nordmenn. For her jobber du så tett at du har mulighet til å bli kjent. Er tettere på jobben enn i bomiljøet. Hvis du har barn er det greit, da sitter du ute. Men tror det er lettere på en arbeidsplass for da er det kollegaer du ser daglig. Tror det er viktig for integreringen. (Informant 1, etnisk norsk)

Her pekes det også på et svært viktig poeng om forskjeller mellom ulike arenaers beskaffenhet og betingelser for samhandling. "For her jobber du så tett at du har mulighet til å bli kjent" kan se ut til å formidle vesentlige trekk ved Brevsenteret som arena for samhandling mellom minoritet og majoritet i én setning: "her jobber du så tett" gir et hint om at kontaktteoretiske betingelser synes å være til stede, og "mulighet til å bli kjent" peker mot etableringen av svake bånd og derved integrasjon.

Flere av informantene fremhever drosjenæringen som kontrast til Brevsenteret i denne sammenhengen. Jeg tror forøvrig dette delvis har sammenheng med at mange passerer drosjeholdeplassen under "Byporten" kjøpesenter på vei til jobb. Der står det som regel en del drosjesjåfører og prater, og disse synes for en stor del å være av ikke-vestlig opprinnelse.

Ja. Kjenner en taxisjåfør... utlending som driver det... som kjører... bare utlendinger... går forbi... tenker: "Å så mange!" Det tenker sikkert nordmenn også. Synes heller man må blande – både nordmenn og etniske bakgrunn. Språk, og dem tenker litt sånn rasist og sånn... bedre å bli sammen, blande, så blir det ikke så mye. Dem lærer seg å bli kjent med hverandre. (Informant 2, etnisk ikke-vestlig)

I taxibransjen er det ikke mange nordmenn. De som jobber med nordmenn vil lære språk mye bedre. For hvis man er to fra samme språk vil man snakke sitt morsmål (Informant 6, etnisk ikke-vestlig)

Som vist under 4.3.7 legger flere også vekt på at det å jobbe sammen gir informasjon som kan fungere som en kontrast til mediebildet:

Veldig viktig. Veldig viktig (å jobbe sammen). Integrasjon det er ikke... hvis du blir integrert det er veldig viktig samme hvor du er på, et sted som du bor i, et sted som du jobber i. De stedene som du møter folk. Det er veldig viktig. Der eller så diskuterer vi eller så har vi Holmgang eller Redaksjon 21. Det hjelper ikke. Du må prate, for media det hjelper veldig lite. Du blir nødt til å gjøre noe med det, hvis du vil bli integrert. (Informant 8, etnisk ikke-vestlig)

Ved siden av det etnisk ikke-vestlige kan lære av etnisk norske legger de fleste informantene også stor vekt på den informasjonsstrømmen som går fra etnisk ikke-vestlige til etnisk norske når de blir spurt om de tror det er viktig at man jobber sammen.

Ja, jeg tror det, fordi man blir jo kjent med hverandre på jobben og da. Og man får jo se hvordan begge lever da på en måte for man tar jo med livet til jobben også. Så når de ser at noen faster så får jo lært litt mer om den kulturen og den religionen da og... bare ved å snakke med dem da. For man blir jo kjent via jobben. (Informant 7, etnisk ikke-vestlig)

Utsagnet ”man tar jo livet med til jobben også” kan synes å være i overensstemmelse med Ehns funn om at ”Arbetarna visade långt mer av sig själva än vad produktionen krävde” (Ehn 1981: 10). Ehn hadde forøvrig også en tanke som senere har blitt sitert flere steder om at ”Det är t o m möjligt att svenskar och invandrare kan komma att känna sig mer främmande ju mer de får veta om varandra” (ibid.: 170). Det kan synes som om blant andre informanten ovenfor legger større vekt på at det å bli kjent med ulike kulturuttrykk over tid vil gjøre det fremmede mindre fremmed.

Mange etnisk ikke-vestlige mener man bør kunne beholde deler av egen kultur og likevel være integrert. Av positive verdier fra egen kultur, som ofte oppfattes å stå i kontrast til den norske, nevnes samholdet i familien av flere informanter. Ikke minst betraktes de høye skilsmissetallene av mange som et negativt trekk ved den norske kulturen.

Jeg mener at man kan, samtidig som man tar til seg en kultur, at man får beholde sin egen eller beholde det man selv synes er viktigst. At ingen andre kan bestemme at du skal ta og... integrere deg og ta til deg en ny kultur, men å glemme din egen. Det blir sånn segregering på en måte (informanten mener antakelig her assimilering). (...) Jeg mener bare at når man skal integrere seg så må man få beholde sin egen kultur samtidig som at man tar til seg den norske kulturen, kunne språket og blande seg med andre nordmenn og liksom leve i det norske samfunnet, og ikke bare segregere seg fra andre. Slik som mange flytter til bare innvandermiljøer, fordi de ikke klarer å bo med nordmenn. Eller ikke vil da. Da blir det liksom skiller. (...) Det er noen ganger kanskje at man føler seg midt i (identitetsmessig). Men jeg føler meg ganske trygg på at... jeg prøver å ta det beste fra begge kulturer da. Så (ler)... utvikle en ny kultur kanskje. Føler at det er muligheter for det i Norge i dag. (Informant 7, etnisk ikke-vestlig)

Noen er veldig redde... de takler ikke det norsk samfunns... la meg si... Jeg kan si, jeg har vært i mitt land i 30 år. Nesten aldri hørt om noen skilsmisse der. Her i Norge over 50 prosent skilsmisse. Sånne ting mange utenlandske, asiatiske, afrikanske folk er veldig redde for. Denne kulturen. Det er ikke noe feil med det, fordi de... noe som de er ikke vant med. Vi er ikke sånn, jeg er ikke redd. Men mange våres kultur, er veldig redde påvirkningen av denne kulturen kan ødelegge. De er veldig redde, våres barn, når de blir voksne, kommer bli sånn, ved integrering, kommer bli sånn som mange norske skiller. Derfor foreldrene er veldig redde. Det kan være. Derfor årsaken kan være at de prøver å holde litt unna. (Informant 8, etnisk ikke-vestlig)

Utsagnene i de to sitatene ovenfor om at "ikke klarer å bo med nordmenn" og "de prøver å holde litt unna" kan tolkes som uttrykk for separasjon ("villet segregasjon") av kulturelle årsaker. I disse tilfellene kan manglende kulturell integrasjon synes å motvirke sosial integrasjon i Blaus betydning av begrepet (jf. pkt. 2.2).

Det virker som at flere av informantene har reflektert en god del over spørsmål knyttet til kulturforskjeller og integrasjon, og de gir uttrykk for at de ønsker å beholde noen trekk ved kulturen i egen etniske gruppe men at de også ønsker å forandre noen trekk i retning av majoritetskulturen.

Ser for eksempel de nære familiebandene som verdifullt da. (...) Man kan ha sin kultur og allikevel være integrert. Men det er noen ting som må forandre seg (...) Man må være åpen for noe annet også, ikke bare si at sånn er det bare og slik fungerer det. (...) ...for eksempel holdninger til kvinner på en måte, for eksempel at de skal holde seg hjemme og, utdanning for kvinner er ikke noe. Sånne holdninger kan være hindringer for dem på en måte å integrere seg da. Sånne holdninger bør på en måte vekk da. (Informant 6, etnisk ikke-vestlig)

Familien har jo veldig mye å si. Det vil jeg ta vare på. I Norge så er det kanskje ikke så mye nå. Før var det kanskje slik, men nå er det sånn at jobb og venner har tatt over. Men hos (min etniske gruppe) og mange innvandrere så er det sånn at familien fremdeles er viktig og er liksom i sentrum fremdeles hos oss. (...) Og gjestfriheten. Jeg tror ikke det er noen som er så gjestfrie som (min etniske gruppe)... Eller mange innvandrere da, er ganske åpne. De kan liksom gjøre alt for en gjest. Er ganske gjestfri og koselige å være med. Og så kan du bli kjent med folk veldig lett. Veldig godhjertet. (Egen kultur - noe du vil forandre?) At de er så redde for at andre skal snakke om dem. Å bevare ryktet. Ryktet er stor ting. Selv om man ikke gjør noe galt så er det sånn at: hva om de tror at man gjør noe galt. Må passe på liksom hele tiden. (Informant 7, etnisk ikke-vestlig)

Det er flere av de ikke-vestlige informantene som gir uttrykk for at de har forandret seg og at de forventer at det skjer en enda større kulturell integrasjon over tid. Det kan synes som at det forventes at denne kulturelle integrasjonen ikke bare dreier seg om

harmonisering av verdier på noen viktige punkter, men om en langt mer omfattende assimilering som i større grad synes å innebære at minoritetene vil preges av majoritetskulturen enn at det vil foregå en gjensidig kulturpåvirkning.

(Når du ble kjent med nordmenn, følte du de var mer like eller forskjellige deg enn du trodde fra før?) Ja, litt mer forskjellig, men etter hvert det gjør ikke noe. De tenkte litt annerledes enn oss. (...) Tankegangen ikke det samme ikke sant. Men etter hvert så blir vi litt mer like. Tror jeg har forandret meg. For etter hvert når jeg prater med de andre (fra hjemlandet)... da er det ikke det samme som før. (Informant 2, etnisk ikke-vestlig)

(Tror du integrasjon kan foregå, selv om man holder på sin kultur?) Ja, selvfølgelig. Men da vil si: Jeg forventer ikke datteren min kommer til å være sånn som min kone, i denne voksne alder. Når hun blir voksen hun kommer til å bli forandret, garantert. Når hennes barn kommer, da blir det noe mer forandringer (...) på lang sikt, om hundre år, kanskje du kommer ikke til å finne ut forskjellen for det er godt integrert. Men første generasjon, for oss, det kan være litt merkelig, litt vanskelig takle de forandringene som dere har. Altså, noe som er, oi, gjør vi det? Vi kan være veldig skeptiske fordi vi er førstegenerasjon. Men andre, de kommer å takle litt mer. Etter flere enn en generasjon de kommer til å bli akkurat, nesten slik som dere er. Det er på vei. (Informant 8, etnisk ikke-vestlig)

Denne informanten har også et håp og en forventning om at diskriminering på etnisk grunnlag over tid vil reduseres i det norske samfunnet:

Norge er ikke kommet så langt for dere er ikke vant med utlendinger lenge. (...) Men hvis vi snakker om andre land, England, USA. De kommet langt fram for de er vant med utlendinger (...). Der de ser ikke etniske greier. De ser dyktigheten. De ser engasjementet. De ser kunnskap. De ser kvalifikasjon. (...) Sånne saker det er på en måte diskriminering. Det må endres. For det kommer, det kommer, når tiden er inne, det kommer. (...) Kanskje selv om VI ikke opplever det, i hvert fall våres barn kommer til å bli behandles litt bedre. Jeg håper det. Føler at vi er på vei i den retningen. Ja, vi må det. (Informant 8, etnisk ikke-vestlig)

Det siste sitatet kan sies å gi et bilde på hvordan samfunnsintegrasjon kan tenkes å arte seg i et flerkulturelt samfunn:

Når vi skal leve i et samfunn, og være en gjeng, når vi bor i samme land, så må vi jo kunne omgås hverandre, på en ordentlig måte. Vi trenger ikke å bli bestevenner og sånt, men at vi er høflige og respekterer hverandre, uansett hva vi står for. Så sant det ikke er noe kriminalitet og noe svineri. Så sant det er ærlige mennesker, så syns jeg da må vi respektere hverandre og godta at samfunnet vil at vi skal være flerkulturelt. Da må vi leve med det. Og så må vi gjøre det beste ut av det, og det er ikke så ille. Det er ikke det. (Informant 4, etnisk norsk)

5 Avslutning

Temaet for oppgaven har vært hvilken betydning samhandlingen mellom den etniske norske og den etnisk ikke-vestlige delen av befolkningen kan tenkes å ha for integrasjon. Jeg har skissert en teoretisk tilnærming hvor etableringen av svake bånd mellom medlemmer av samfunnets ulike lag og grupper er en nødvendig forutsetning for integrasjon både på samfunns- og individnivå. Svake bånd betraktes i denne oppgaven som relasjoner mellom individer som har en basis i personlig – i motsetning til upersonlig – kontakt og samhandling. De empiriske hovedproblemstillingene var hvordan forutsetningene for samhandling, selve samhandlingen, samt relevante følger av samhandlingen ved Postens Brevsenter synes å arte seg i lys av dette perspektivet.

Jeg har delvis valgt å betrakte forutsetningene for samhandling ved Brevsenteret i lys av kontaktteori, som blant annet dreier seg om betingelser for positiv personlig kontakt mellom medlemmer av distinkte grupper som står i et inngruppe – utgruppeforhold til hverandre. I følge dette perspektivet synes kontaktsituasjonen å være særlig gunstig for personlig kontakt og reduksjon av fordommer dersom følgende betingelser er til stede: De deltakende har lik status i kontaktsituasjonen; situasjonen fremmer atferd som bryter med stereotypier; de deltakende er involvert i et samarbeid med gjensidig avhengighet; situasjonen fremmer nær kontakt og har et høyt ”bli kjent”-potensial; og situasjonen er preget av sosiale normer som fremmer toleranse mellom gruppene.

En av hovedproblemstillingene var: Hvordan er forutsetningene for samhandling mellom etnisk norske og etnisk ikke-vestlige ansatte ved Brevsenteret?

Både materielle forhold, arbeidsprosessene og organiseringen av arbeidet ser ut til å gi gode muligheter for kontakt og samhandling blant de ansatte i produksjonen på Brevsenteret. Blant annet er arbeidsstasjonene utformet slik at man ofte kommer, eller har mulighet til å komme, nær hverandre under arbeidet. Selve arbeidet er også ofte av en slik art at det lar seg kombinere med uformell samhandling som småprat og samtaler. Arbeidet er stort sett organisert på en måte som medfører variasjon både med hensyn til arbeidsoppgaver, og med hensyn til hvem man arbeider sammen med.

Den sosiale strukturen er preget av en lav grad av etnisk segregasjonen innad i avdelinger, særlig under arbeidet. Det synes derfor å finne sted en utstrakt kontakt og samhandling mellom etnisk norske og etnisk ikke-vestlige ved bedriften. Ved siden av variasjon med hensyn til hvem man arbeider sammen med, synes det også ofte å være tilstrekkelig stabilitet i samhandlingen mellom individer over tid slik at det kan etableres

personlig kontakt og derved svake bånd mellom etnisk ikke-vestlige og etnisk norske kolleger. Flere av informantene la imidlertid vekt på at forholdene lå enda bedre til rette for personlig kontakt tidligere. Omorganiseringer til større grupper, økt vikarbruk og et høyere produktivitetspress fremheves blant elementer som har redusert samholdet i arbeidsgruppene og muligheten til å bli godt kjent med kolleger. I lys av Habermas kan dette tolkes som et uttrykk for at systemverden i noe økt grad fortrenger livsverden og derved mulighetene for sosial integrasjon. Strukturelle forhold knyttet til systemverden, for eksempel rulleringen og leders påvirkning i forhold til hvem man arbeider sammen med synes imidlertid også å lede blant annet til desegregering som er en forutsetning for personlig kontakt. Den kontaktteoretiske betingelsen om at situasjonen bør fremme nær kontakt med gode muligheter til å bli kjent synes generelt sett å være til stede i relativt stor grad ved Brevsenteret, blant annet sett i forhold til enkelte andre bedrifter som tidligere er undersøkt (jf. pkt. 2.4).

Den tendensen til etnisk segregasjon som finnes innad i avdelinger synes å være større i pauser enn under arbeidet. Dette er et funn som stemmer over ens med en oppsummering av forskningslitteraturen på dette området, som konkluderer med at samhandling i produksjonen og i de arbeidsfrie sonene ofte ikke følges ad (jf. pkt. 2.4). Det later til at hovedårsaken til segregering innad i avdelingene ved Brevsenteret er de ansattes egne preferanser, mens desegregeringen i større grad skyldes strukturelle forhold som organiseringen av arbeidet. Ofte søkes det imidlertid kontakt med andre på grunnlag av kjennskap og personlighetstrekk snarere enn etnisk bakgrunn.

En av de kontaktteoretiske betingelsene for at samhandling skal fremme gode relasjoner mellom medlemmer av ulike grupper er at de bør ha mest mulig lik status, ihvertfall i samhandlingssituasjonen. Hvis man isolert ser på plassering i bedriftshierarkiet kan mange av de etnisk ikke-vestlige ansatte ved Brevsenteret sies å samhandle med etnisk norske ansatte av likeartet status og omvendt. Det eksisterer imidlertid i en viss forstand en ”etnisk arbeidsdeling” vertikalt mellom nivåer, og delvis horisontalt mellom avdelinger. På ledernivå finnes det kun etnisk norske, og av lederassistentene er kun et fåtall etnisk ikke-vestlige. Denne undersøkelsen har ikke tatt sikte på å forklare denne ulikheten. De etnisk ikke-vestlige informantene opplevde imidlertid i mindre grad enn de etnisk norske at det var like utviklingsmuligheter innad i bedriften. Dette kan forøvrig i en viss utstrekning tolkes som en opplevelse av ulik status. I den grad årsaken til dette er at ikke-vestlige ansattes kompetanse blir oversett – som en av informantene klart ga uttrykk for en

opplevelse av – er det forøvrig i tråd med funn fra andre bedrifter som Borchgrevink og Rogstad omtaler (jf. pkt. 2.4).

En annen av de kontaktteoretiske betingelsene for en god kontaktsituasjon er at medlemmer av ulike grupper bør være involvert i et samarbeid hvor de er avhengige av hverandre. De ulike leddene i kjeden er ofte helt og direkte avhengige av hverandre i en bedrift som Brevsenteret, og alle i hver arbeidsgruppe er i stor grad avhengige av hverandres innsats for å nå et felles mål om å behandle en viss mengde post innen frist. Kriteriet om samarbeid med gjensidig avhengighet synes derved å være til stede i ganske stor grad ved Brevsenteret. Den gjensidige avhengigheten viser seg imidlertid også i irritasjon hvis kolleger gjør en for dårlig innsats. Dette har blant annet ledet til diskusjon blant etnisk norske om de etnisk ikke-vestliges arbeidsmoral, hvor gruppebaserte forestillinger settes opp mot mer differensierte forestillinger med grunnlag i egne erfaringer. Diskusjonen synes å lande på en oppfattelse av at dette i høyere grad er personavhengig enn etnisk relatert. Dette kan sees som et av uttrykkene for at erfaringene og samhandlingen har ført til en mer differensiert sosial persepsjon.

Blant forutsetningene eller rammebetingelsene for samhandlingen er også bedriftens uttalte verdier om respektfull samhandling samt markeringen av at den er en antirasistisk sone. Arbeidsmiljøloven og andre relevante lover og regler kan også betraktes som deler av disse rammebetingelsene. Det kontaktteoretiske kriteriet at situasjonen bør være preget av sosiale normer som fremmer toleranse mellom gruppene synes derved å være til stede i relativt stor grad.

I forbindelse med selve samhandlingen var hovedproblemstillingen: Hva slags samhandling finner sted ved mellom etnisk norske og etnisk ikke-vestlige ved Brevsenteret?

Det ble både eksplisitt og implisitt formidlet av informantene at samhandlingen mellom kolleger er preget av uformelle normer om gjensidig respekt. Disse synes også å bidra til at norm-kriteriet nevnt ovenfor synes å være til stede. Dette samsvarer forøvrig med funn fra tidligere undersøkelser ved fleretniske bedrifter, hvor det syntes å herske lignende uformelle normer for samvær mellom kolleger (jf. pkt. 2.4). Alle informantene fremhever at det sosiale arbeidsmiljøet generelt sett er godt og at det er preget av en fin tone kollegene imellom. Den varierte sammensetningen med hensyn til etnisitet, alder og kjønn synes også å bidra til heller enn å motvirke normene om gjensidig respekt og de positive trekkene ved miljøet generelt. Ingen av informantene ga uttrykk for at de har observert eller hørt om tilfeller av rasisme eller trakassering på etnisk grunnlag ved

bedriften. Informantene ga heller ikke uttrykk for at de hadde opplevd andre alvorlige konflikter på grunnlag av ulik etnisk bakgrunn.

Selv om enkeltpersoner kan ha mangelfulle ferdigheter i norsk ble ikke språkproblemer av informantene omtalt som noe stort problem med hensyn til kommunikasjonen ved bedriften, men noen av dem mener at dette problemet har blitt noe større i det siste på grunn av lavere språkkrav ved ansettelse og bruk av vikarer. Humor omtales som en viktig ingrediens i den daglige omgangstonen mellom kolleger, og det synes sjelden at språkevne eller annet er til hinder for å finne en felles humor av en eller annen type. Mye av den verbale samhandlingen kan tolkes slik at det sosiale aspektet er minst like viktig som det som blir sagt ("sosiabilitet"), men det er også en god del personlige samtaler mellom etnisk norske og etnisk ikke-vestlige om hverandres bakgrunn og lignende hvor innholdet står mer i sentrum. I samtaler utveksles det blant annet informasjon om kulturelle praksiser og tenkemåter. Dette synes gjerne å bli initiert av at etnisk norske spør om ting de lurer på, for eksempel i etterkant av saker i nyhetsbildet. Denne informasjonen bryter ofte med forventningene og bidrar til en nyansert oppfattelse av etnisk ikke-vestlige. På bakgrunn både av den brede erfaringen fra samarbeidet og samværet over tid samt enkeltopplysninger som bryter med forventninger kan det hevdes at den kontaktteoretiske betingelsen om at kontaktsituasjonen bør fremme atferd som bryter med stereotypier er til stede. Noen diskuterer også av og til politikk, religion, kulturelle verdier og annet. I denne forbindelse hender det forøvrig at kulturelle konfliktlinjer kommer til syne og diskuteres, men tilsynelatende uten at dette fører til konflikter i mer alvorlig forstand.

Den viktigste underproblemstillingen med hensyn til samhandling i lys av oppgavens teoretiske perspektiv på integrasjon var i hvilken grad samhandlingen er personlig og derved innebærer en etablering av svake bånd. Hovedinntrykket er at de fleste etnisk norske har personlig kontakt av varierende nærhet med etnisk ikke-vestlige kolleger og omvendt, og at det derved i relativt stor grad synes å etableres svake bånd ved bedriften.

Med henblikk på relevante følger av samhandlingen var hovedproblemstillingen: Hvilke følger kan samhandlingen tenkes å ha som er av relevans for integrasjon på individ- og samfunnsnivå?

De svake båndene kan i ulik grad og i ulike henseender synes å fungere som kanaler for ulike typer informasjon. Denne informasjonen kan tenkes å påvirke integrasjonen indirekte blant annet ved å øke sannsynligheten for at det etableres nye forbindelser mellom majoritet og minoritet. Mange både etnisk norske og etnisk ikke-vestlige ved

bedriften har for eksempel selv fått jobben eller skaffet andre i sitt nettverk jobb på grunnlag av informasjon de har mottatt gjennom svake bånd. At etnisk norske har hjulpet etnisk ikke-vestlige kolleger med praktiske ting som å fylle ut en jobbsøknad og forklare hva som har blitt sagt på møter, samt at etnisk ikke-vestlige sier at de utvikler sine norskferdigheter ved å samhandle med etnisk norske kolleger kan også sees i lys av svake bånd som kanaler for relevant informasjon. Flere av de etnisk norske informantene gir også uttrykk for at de formidler deler av sine positive holdninger og erfaringer med det fleretniske arbeidsmiljøet videre i sine private nettverk. De gir forøvrig uttrykk for disse holdningene overfor familie og kjente som har mer negative holdninger til, men liten eller ingen kontakt med, etnisk ikke-vestlige. Denne forskjellen i holdninger synes forøvrig å være forenlig med Nilsens funn på Ullevål sykehus, hvor hovedskillet med hensyn til holdninger gikk mellom de som hadde og de som ikke hadde nær og personlig kontakt med innvandrere (jf. pkt. 2.4). I likhet med SSBs funn om en korrelasjon mellom positive holdninger og kontakt med innvandrere (jf. pkt. 2.3.2) var imidlertid årsaksretningen vanskelig å fastslå.

Selv om kontakten kan være personlig og noen ganger nær synes det i relativt liten grad å knyttes sterke bånd, ihvertfall hvis omgang på fritiden settes som en forutsetning. Kolleger som ikke kjente hverandre fra før ser i liten grad ut til å treffes utenom arbeidstiden. Mange stiller imidlertid opp på arrangementer i regi av bedriften på fritiden. I likhet med forskjellen mellom segregasjonen under arbeid og i pauser kan dette tolkes som et tegn på at kontakten mellom majoritet og minoritet ofte må ”organiseres” i en eller annen form for å komme i stand.

Både etnisk norske og etnisk ikke vestlige informanter gir uttrykk for en differensiert sosial persepsjon som kan synes å være en følge av erfaringene i det fleretniske arbeidsmiljøet. Informantene legger vekt på at det er store individuelle variasjoner innen de ulike etniske gruppene. Informantene gir uttrykk for at forskjellen mellom personer ofte oppleves som viktigere i hverdagslivet på jobben enn forskjellen mellom etniske grupper. De gir også uttrykk for at en del personlighetstrekk synes å være universelle, som for eksempel om man er pratsom eller ikke. Det gis imidlertid uttrykk for at etnisk eller annen bakgrunn kan være viktig i mange sammenhenger, for eksempel når det gjelder forståelse av religiøse behov.

Flere av de etnisk norske informantene uttrykker skepsis til enkelte verdier i minoritetsmiljøer som har med innskrenking av individets frihet og rettigheter å gjøre. Enkelte av de etnisk ikke-vestlige uttrykker også at noen verdier i minoritetsmiljøene bør

endres, for eksempel med hensyn til kvinners rettigheter. Flere av dem uttrykker på sin side en skepsis til norske verdier og praksiser, blant annet de høye skilsmissetallene i det norske samfunnet og at samholdet i familien ofte synes å være svak.

Informantene kontrasterer sine erfaringer fra den fleretniske virkeligheten de kjenner på Brevsenteret mot det generelle bildet massemediene tegner av den etnisk ikke-vestlige befolkningen. Samtlige informanter er av den oppfatning at det generelle bildet som tegnes er for ensidig og negativt og at det er egnet til å fremme frykt og fordommer. Informantene fremhever at de har andre erfaringer enn etnisk norske som ikke treffer etnisk ikke-vestlige via jobb, og at disse derfor blir påvirket av det negative mediebildet i større grad.

Alle informantene understreker at det er svært viktig for integrasjonen at etnisk norske og etnisk ikke-vestlige arbeider sammen. Hovedgrunnene som skisseres er at frykt og fordommer vil reduseres ved at man lærer hverandre og hverandres ulikheter å kjenne, samt at etnisk ikke-vestlige kan få bedre norskerferdigheter og tilegne seg annen kulturell kompetanse. De fleste av informantene mener at det er mulig å beholde mye eller noe av sin kultur og likevel være integrert, men at det antakelig vil skje en gjensidig tilpasning over tid – hvor den etnisk ikke-vestlige delen av befolkningen vil forandre seg langt mer enn den etnisk norske.

Avslutningsvis: Det kan se ut til at kontakten mellom minoritet og majoritet ofte må komme i stand og struktureres av ytre forhold. Arbeidslivet byr på spesielle betingelser for slik kontakt og samhandling, særlig om man jobber tett sammen over tid. På en arbeidsplass hersker det også relativt strenge normer for samhandling med andre, kombinert med at de ansatte har sterk motivasjon for å ikke bryte med disse normene. I en viss forstand møtes man på nøytral grunn på jobben, selv om det er majoritetssamfunnets grunn. Man kan vise en del av seg selv mens man er på jobb, men en god del blir også liggende igjen hjemme. Dette kan tenkes å gi et inntrykk av en høyere grad av likhet mellom ansatte med ulik etnisk bakgrunn enn det som er tilfelle, men det kan også være egnet til å tydeliggjøre reelle likheter og fellestrekk. Med hensyn blant annet til normer, nærhet og samarbeid over tid er det forskjeller mellom ulike arbeidsplasser. På Brevsenteret synes det å være relativt mye samhandling og personlig kontakt mellom minoriteten og majoriteten. Arbeidsplasser som Brevsenteret kan med hensyn til de strukturerte betingelsene for kontakt synes å skille seg ut fra andre arenaer hvor minoritet og majoritet møtes, som for eksempel bomiljø. Blant annet ga en av informantene uttrykk for at det var mye lettere å bli kjent på jobben enn i bomiljøet, fordi man jobber så tett

sammen. Skoler kan forøvrig tenkes å ha en del lignende betingelser for personlig kontakt som de som er beskrevet ved Brevsenteret.

Kombinasjonen blant annet av at at informantene gir uttrykk for en differensiert persepsjon som for en stor del synes å ha sin årsak i kontakten med medlemmer av andre etniske grupper og at de kontaktteoretiske betingelsene for god kontakt mellom grupper synes å være til stede i relativt stor grad ved Brevsenteret, synes forøvrig å styrke – eller ihvertfall ikke svekke – de kontaktteoretiske antakelsene som er presentert i denne oppgaven sett under ett.

Det kan som antydnet virke som om segregasjonen mer eller mindre kommer av seg selv mens kontakten, og derved integrasjonen, ofte må ha hjelp av ytre krefter. Både segregasjon i bomiljøer, i pausene på jobben og at kolleger ikke omgås på fritiden kan tyde på dette. Dette kan betraktes slik at den personlige kontakten som etableres gjennom strukturelle forhold i arbeidslivet blir desto viktigere, ihvertfall hvis slik kontakt blir betraktet som grunnlaget for integrasjon som i denne oppgaven. I lys av det ovenfor kan det synes rimelig å betrakte Brevsenteret og andre fleretniske arbeidsplasser med relativt gode betingelser for personlig kontakt mellom minoritet og majoritet som viktige arenaer for sosial integrasjon på individ- og samfunnsnivå.

Jeg har i denne oppgaven søkt å gi en relativt bred beskrivelse av det fleretniske arbeidsmiljøet ved Brevsenteret. Det kunne også ha vært interessant å gå mer i dybden på noen av de enkelte aspektene ved oppgaven. For eksempel kunne det ha vært interessant å undersøke flyten av ulike typer informasjon fra svake bånd på jobben og ut i ”private” nettverk. Det kunne også ha vært interessant å undersøke nærmere hvorfor det er segregasjon i pauser, eller hvorfor kolleger i liten grad omgås på fritiden.

Litteraturliste

- Album, Dag (1994) "Innholdsløs meningsfull prat" i *Sosiologisk tidsskrift*, nr. 2
- Allport, Gordon W. (1954) *The Nature of Prejudice*. Cambridge, Massachusetts: Addison-Wesley
- Anderson, Benedict (1991) *Imagined Communities. Reflections on the Origin and Spread of Nationalism*. London: Verso
- Blau, Peter M. (1977) *Inequality and Heterogeneity. A Primitive Theory of Social Structure*. New York: The Free Press
- Blom, Svein (2005) *Holdninger til innvandrere og innvandring 2005*. Oslo: Statistisk sentralbyrå
- Borchgrevink, Tordis (1996) *Kulturmøter i arbeidslivet. En litteraturstudie*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Boudon, Raymond (1981) *The Logic of Social Action. An Introduction to Sociological Analysis*. London: Routledge & Kegan Paul
- Bourdieu, Pierre (1985) "Social Space and the Genesis of Social Groups" i *Theory and Society*, nr. 14
- Brewer, Marilyn B. (2003) *Intergroup relations*. (2. utg.) Buckingham, UK: Open University Press
- Brewer, Marilyn B. & Miller, Norman (red.) (1984) *Groups in Contact. The psychology of Desegregation*. Orlando, Florida: Academic Press Inc.
- Brochmann, Grete, Tordis Borchgrevink & Jon Rogstad (2002) *Sand i maskineriet. Makt og demokrati i det flerkulturelle Norge*. Oslo: Gyldendal
- Coleman, James (1986) "Social Theory, Social Research, and a Theory of Action" i *American Journal of Sociology*, nr. 92: s. 1309-1335
- Collett, Daniel L. (2002) *Integrasjon, identitet & kultur. Et kvalitativt studie av en ensartet gruppe immigrantungdom og deres ulike integrasjonsprosesser*. Oslo: Hovedfagsoppgave i sosiologi ved Universitetet i Oslo
- Ehn, Billy (1981) *Arbetets flytande gränser. En fabriksstudie*. Stockholm: Prisma
- Ferrari de Carli, Eli (1993) *Kollega og venn, eller fremmed? Pakistansk betjening i norsk kontekst: En avdeling ved A/S Oslo Sporveier*. Oslo: Hovedfagsoppgave i sosialantropologi ved Universitetet i Oslo
- Granovetter, Mark (1973) "The Strength of Weak Ties" i *American Journal of Sociology*, nr. 78: s. 1360-1380
- Granovetter, Mark (1983) "The Strength of Weak Ties: a Network Theory Revisited" i *Sociological Theory*, nr. 1: s. 201-233
- Hansen, Marianne Nordli (1995) *Class and Inequality in Norway*. Rapport 95:15, Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Johannessen, Asbjørn m.fl. (2004) *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag

- Korsnes, Olav m.fl. (1997) *Sosiologisk leksikon*. Oslo: Universitetsforlaget
- Lippa, Richard A. (1990) *Introduction to Social Psychology*. Belmont, California: Wadsworth Inc.
- Lysgaard, Sverre (1985) *Arbeiderkollektivet*. Oslo: Universitetsforlaget (1. utg. 1961)
- Mintzberg, Henry (1981) "Den velsiddende organisation: Pasform eller modekonfeksjon", i *Harvard Børsen*, nr. 1, s. 43-58
- Mjøset, Lars (1983) "Jürgen Habermas' reformulering av den klassiske sosiologiens bekymringer", i *Sosiologi i dag*, nr. 2-3
- Nilsen, Margrethe (1999) *Arbeidsplassen som arena for integrasjon. Kontakt mellom nordmenn og innvandrere ved avdeling for renhold på Ullevål sykehus*. Oslo: Hovedfagsoppgave i samfunnsgeografi ved Universitetet i Oslo
- Rogstad, Jon (2001) *Sist blant likemenn?* Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Skjervheim, Hans (1963) "Deltakar og tilskodar" i *Deltakar og tilskodar* Oslo: Dreyer
- Tranøy, Knut Erik (1986) *Vitenskapen – samfunnsmakt og livsform*. Oslo: Universitetsforlaget
- Wallace, Ruth & Alison Wolf (1991) *Contemporary Sociological Theory. Continuing the Classical Tradition*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall
- Weiss, Robert S. (1994) *Learning From Strangers. The Art and Method of Qualitative Interview Studies*. New York: The Free Press
- Wrong, Dennis H. (1961) "The Oversocialized Conception of Man" i *American Sociological Review*, nr. 26
- Østerberg, Dag (1984) *Sosiologiens nøkkelbegreper*. Oslo: Cappelen

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.

Antall ord i denne oppgaven er 45192.

Vedlegg 1

Intervjuguide (etnisk ikke-vestlige)

(Kort info om undersøkelsen, forsikre om anonymisering og om at opptaket ikke skal høres av andre)

Etnisk bakgrunn

I hvilket land er du født?

I hvilket land er din mor født?

I hvilket land er din far født?

Personlig historie

Tok du noen utdanning i hjemlandet?

Arbeidet du i hjemlandet?

Har du bodd lenge i Norge?

Har du tatt noen utdanning i Norge?

Har du arbeidet lenge i Norge? / Har du hatt flere jobber i Norge? (Hva slags arbeidsplasser?)

Har du andre jobber utenom, eller går du på skole?

Hvordan fikk du denne jobben? (Gjennom familie? annet nettverk?)

Når?

Om jobben

Hvor jobber du / hva jobber du med på Brevsenteret?

Konkret

Kan du fortelle om en vanlig dag på jobben, f.eks. i går? (Kronologisk, detaljert)

Før arbeidet: Inn døra – garderoben? – gjennom hallen?, hilsener?, samtaler?

Fremme: hvem tildelte oppgaver?

Hva jobbet du med?

Hvem, hva, hvor, hvor lenge

Alene eller sammen med hvem?

Om arbeidet og samarbeidet.

Hendelser, tanker, følelser

Hva snakket dere om?

Andre ting som skjedde

Første pause: hva gjorde du? Alene eller sammen med hvem?

Konkret om resten av dagen, inkludert matpausen (sammen med hvem - snakket om hva?)

Generelt

Jobber du mest sammen med innvandrere eller nordmenn? Hvorfor? (preferanser?)

Hva snakker dere stort sett om? (på norsk?)

Hvem er du mest sammen med i pausene?

Hva snakker dere om i pausene?

Snakker du stort sett morsmålet ditt eller norsk i pausene?

Føler du at du har blitt bedre i norsk av å jobbe på Brevsenteret? Hvordan?

Har du lært norsk på skole eller kurs tidligere?

På hvilken måte har det å lære norsk på arbeidsplassen vært forskjellig fra det å lære norsk på kurs eller skole?

Er humor en viktig del av hverdagen? (utdyp)

Binder humoren ulike mennesker sammen, (eller kan den virke splittende)?

Føler du at du har lært nordmenn bedre å kjenne av å jobbe på Brevsenteret? (utdyp)

Er de mer like deg eller mer forskjellige fra deg enn det du trodde? Hvordan?

Snakker dere ofte om hverandres bakgrunn (kultur, identitet) og liv utenom jobben?

Føler du at Norge er hjemlandet ditt?

Utenom jobben

Nettverk

Har du hatt kontakt med noen av de du jobber sammen med utenom arbeidstid?

Er noen av disse nordmenn?

Hva har dere gjort sammen / snakket sammen om?

Har dere hjulpet hverandre med noe praktisk? Gi eksempler.

Har dere vært hjemme hos hverandre?
Vil du beskrive noen av dine kolleger som venner?
Noen av dine norske kolleger?
Kjenner du andre nordmenn enn de du jobber sammen med? Hvor godt?
Hvor har du blitt kjent med disse?

Har du familiemedlemmer, venner eller bekjente som i liten grad omgås nordmenn?
Føler du at disse derved går glipp av noen nyttige erfaringer som du har fått? F.eks. praktisering av norsk, kunnskaper om nordmenn og om det norske samfunnet? (Konkrete eksempler)
Føler du at du har brakt videre noen av dine erfaringer til disse? Tror du f.eks. at du har bidratt til at også de har blitt bedre i norsk, fått større kunnskaper om nordmenn og det norske samfunnet eller lignende? (Konkrete eksempler)

Holdninger

Har du fått et mer positivt eller et mer negativt inntrykk av nordmenn av å jobbe sammen med dem? (utdyp)
Hender det at du forteller om dine erfaringer og tanker om nordmenn til andre innvandrere du kjenner?
Har du inntrykk av at disse stort sett er mer positive eller negative til nordmenn enn deg?

Diverse

Er du fornøyd med jobben? Nevn noen positive og negative ting (arbeidet, sosialt miljø)
Føler du at du har utviklet deg i jobben? (opplæring, kurs o.a.)
Føler du at du har muligheter til å avansere i jobben? (utdyp) Hvorfor / hvorfor ikke?
Ønsker du å fortsette i den jobben du har nå, eller har du andre ønsker eller planer? Hvorfor?
Hvordan ser du på mulighetene? (utdyp)
Synes du bedriften gjør nok for det flerkulturelle arbeidsmiljøet? Nevn noen tiltak som har blitt gjennomført. Er det noe du skulle ønske ble gjort? (bønnerom?, kulturarrangementer)
Kan du nevne noen positive eller negative (språkproblemer?) ting ved det at det jobber folk fra mange land på arbeidsplassen? (utdyp)

Er du medlem av en fagforening?
Føler du at du har fått god informasjon fra leder, kolleger eller fagforening om dine plikter og rettigheter som arbeidstaker? (fra hvem, om hva)
Føler du at innvandrere og nordmenn gis like utviklingsmuligheter på Brevsenteret?
Har du noen gang følt deg diskriminert på Brevsenteret? (utdyp, av hvem, hvordan)
Ellers? I forbindelse med jobbsøking?

Er det noe du har lyst til å si som du ikke synes har kommet fram i dette intervjuet?

Har du noen tanker om integrasjonspolitikken i Norge? Hvordan burde den være? (utdyp)
Hvor viktig er arbeid? Tror du det er viktig at innvandrere og nordmenn arbeider sammen?
Hva synes du innvandringsdebatten i Norge?
Hva synes du om mediernes rolle i denne forbindelsen?
Føler du at ting som skjer ute i verden, som f.eks. krig og terror, har påvirket din hverdag? (mer diskriminering?)
Hvis ja, gjelder dette også på Brevsenteret? (hvordan)

Hvor gammel er du?
Har du partner/ ektefelle? Født hvor? (følg opp hvis norsk)
Jobber din partner / ektefelle? (med hva?)
Har du barn?
Annen familie i Norge?

(slå av opptakeren)

Forespør om muligheten for et oppfølgingsintervju

Intervjuguide (etnisk norske)

(Kort info om undersøkelsen, forsikre om anonymisering og om at opptaket ikke skal høres av andre)

Etnisk bakgrunn

Er både du og dine foreldre født i Norge?

Personlig historie

Har du tatt noen utdanning?

Har du arbeidet i mange år? / Har du hatt flere jobber i Norge? (Hva slags arbeidsplasser?)

Har du andre jobber utenom, eller går du på skole?

Hvordan fikk du denne jobben? (Gjennom familie? annet nettverk?)

Når?

Om jobben

Hvor jobber du / hva jobber du med på Brevsenteret?

Konkret

Kan du fortelle om en vanlig dag på jobben, f.eks. i går? (Kronologisk, detaljert)

Før arbeidet: Inn døra – garderoben? – gjennom hallen?, hilsener?, samtaler?

Fremme: hvem tildelte oppgaver?

Hva jobbet du med?

Hvem, hva, hvor, hvor lenge

Alene eller sammen med hvem?

Om arbeidet og samarbeidet.

Hendelser, tanker, følelser

Hva snakket dere om?

Andre ting som skjedde

Første pause: hva gjorde du? Alene eller sammen med hvem?

Konkret om resten av dagen, inkludert matpausen (sammen med hvem - snakket om hva?)

Generelt

Jobber du mest sammen med innvandrere eller nordmenn? Hvorfor? (preferanser?)

Hva snakker dere stort sett om?

Hvem er du mest sammen med i pausene?

Hva snakker dere om i pausene?

Er humor en viktig del av hverdagen? (utdyp)

Binder humoren ulike mennesker sammen, (eller kan den virke splittende)?

Føler du at du har lært innvandrere bedre å kjenne av å jobbe på Brevsenteret? (utdyp)

Er de mer like deg eller mer forskjellige fra deg enn det du trodde? Hvordan?

Snakker dere ofte om hverandres bakgrunn (kultur, identitet) og liv utenom jobben?

Utenom jobben

Nettverk

Har du hatt kontakt med noen av de du jobber sammen med utenom arbeidstid?

Er noen av disse innvandrere?

Hva har dere gjort sammen / snakket sammen om?

Har dere hjulpet hverandre med noe praktisk? Gi eksempler.

Har dere vært hjemme hos hverandre?

Vil du beskrive noen av dine kolleger som venner?

Noen av dine innvandrerkolleger?

Kjenner du andre innvandrere enn de du jobber sammen med? Hvor godt?

Hvor har du blitt kjent med disse?

Har du familiemedlemmer, venner eller bekjente som i liten grad omgås innvandrere?

Føler du at disse derved går glipp av noen erfaringer og kunnskaper som du har fått? (Konkrete eksempler)

Føler du at du har brakt videre noen av dine erfaringer til disse? Tror du f.eks. at du har bidratt til at også de fått større kunnskaper om innvandrere (Konkrete eksempler)

Holdninger

Har du fått et mer positivt eller et mer negativt inntrykk av innvandrere av å jobbe sammen med dem? (utdyp)

Hender det at du forteller om dine erfaringer og tanker om innvandrere til andre nordmenn du kjenner?

Har du inntrykk av at disse stort sett er mer positive eller negative til innvandrere enn deg?

Diverse

Er du fornøyd med jobben? Nevn noen positive og negative ting (arbeidet, sosialt miljø)

Føler du at du har utviklet deg i jobben? (opplæring, kurs o.a.)

Føler du at du har muligheter til å avansere i jobben? (utdyp) Hvorfor / hvorfor ikke?

Ønsker du å fortsette i den jobben du har nå, eller har du andre ønsker eller planer? Hvorfor?

Hvordan ser du på mulighetene? (utdyp)

Synes du bedriften gjør nok for det flerkulturelle arbeidsmiljøet? Nevn noen tiltak som har blitt gjennomført. Er det noe du skulle ønske ble gjort? (bønnerom?, kulturarrangementer)

Kan du nevne noen positive eller negative (språkproblemer?) ting ved det at det jobber folk fra mange land på arbeidsplassen? (utdyp)

Er du medlem av en fagforening?

Føler du at du har fått god informasjon fra leder, kolleger eller fagforening om dine plikter og rettigheter som arbeidstaker? (fra hvem, om hva)

Føler du at innvandrere og nordmenn gis like utviklingsmuligheter på Brevsenteret?

Ellers? I forbindelse med jobbsøking?

Er det noe du har lyst til å si som du ikke synes har kommet fram i dette intervjuet?

Har du noen tanker om integrasjonspolitikken i Norge? Hvordan burde den være? (utdyp)

Hvor viktig er arbeid? Tror du det er viktig at innvandrere og nordmenn arbeider sammen?

Hva synes du innvandringsdebatten i Norge?

Hva synes du om medienes rolle i denne forbindelsen?

Føler du at ting som skjer ute i verden, som f.eks. krig og terror, har påvirket din hverdag? Hvis ja, gjelder dette også på Brevsenteret? (hvordan)

Hvor gammel er du?

Har du partner/ ektefelle? Født hvor? (følg opp hvis innvandrer)

Jobber din partner / ektefelle? (med hva?)

Har du barn?

(slå av opptakeren)

Forespør om muligheten for et oppfølgingsintervju

Vedlegg 2

Vil du delta i undersøkelse om flerkulturelt arbeidsmiljø?

Vil du være med på en undersøkelse om det flerkulturelle arbeidsmiljøet på Brevsenteret? Da kan du bidra til at både samfunnsforskningen og Posten får økt innsikt i dette temaet.

Du garanteres 100 % anonymitet.

Deltakelsen innebærer at du blir intervjuet om dine erfaringer i forbindelse med det flerkulturelle arbeidsmiljøet. Intervjuet tar ca. 1 – 1 ½ time. Det vil foregå i et rom på Brevsenteret, eller et sted du ønsker. Du kan velge om du vil intervjues før eller etter jobb.

Undersøkelsen foretas i forbindelse med en hovedfagsoppgave i sosiologi ved Universitetet i Oslo. Intervjueren er hovedfagsstudent, og har forøvrig jobbet i mange år ved Oslo Godssenter.

Som en kompensasjon for at du bruker av fritiden din vil du motta kr. 250,- etter intervjuet. Hvis du er interessert, ta kontakt med Einar Fjeldvær på telefon: xx xx xx xx.

Einar Fjeldvær
xx xx xx xx

Einar Fjeldvær
xx xx xx xx

Einar Fjeldvær
xx xx xx xx

Einar Fjeldvær
xx xx xx xx

Einar Fjeldvær
xx xx xx xx

Einar Fjeldvær
xx xx xx xx

Einar Fjeldvær
xx xx xx xx