

*Utvikling av et internasjonalt arbeidsmiljø ved Hennig
Olsen is AS.*

Jan Magne Stensrud

Veiledere

Professor May Britt Ohman Nielsen Uia
Professor Ingar Kaldal NTNU

*Masteroppgaven er gjennomført som ledd i utdanningen ved
Universitetet i Agder og er godkjent som del av denne utdanningen.
Denne godkjenningen innebærer ikke at universitetet inntår for de
metoder som er anvendt og de konklusjoner som er trukket.*

HI-500

Universitetet i Agder, [2014]
Fakultet for [Humaniora]
Institutt for [Historie]

Forord

Det er med et visst vemod jeg endelig kan si meg ferdig med denne oppgaven. Når jeg ser tilbake på de siste to årene så har det vært en fantastisk lærerik tid. Jeg kommer til å savne det gode læringsmiljøet, alle de faglige og sosiale samtalene med medstudenter og grublerier over nye historiefaglige utfordringer.

Jeg erkjenner at uten gode støttespillere så hadde jeg aldri klart å levere på normert tid.

Først og fremst vil jeg takke min hovedveileder Professor May Britt Ohman Nielsen og bi-veileder Professor Ingar Kaldal for all faglig veiledning og støtte. Ved fakultetet har kontordøren til May Britt Ohman Nielsen og Harald Rinde m.f alltid stått på gløtt for en kort veiledning og faglige samtaler.

Videre vil jeg takke ledelsen ved Hennig Olsen og spesielt Personaldirektør Jan Erik Narvesen og alle informantene som velvillig har stilt opp og åpenhjertig delt sine erfaringer og minner med meg. Uten deres hjelp ville dette prosjekt aldri blitt gjennomført.

Sist men ikke minst vil jeg takke min kjære kone Beate. Hun har alltid hatt tro på meg, gitt meg støtte, kommet med gode råd og vært oppmuntrende.

.
Drangedal, 5.mai 2014

Forord.....	2
Innledning.....	5
Tema og problemstilling.....	5
Ringnes bryggeri på Gjelleråsen	6
Hovedtillitsvalgt ved Hennig Olsen	9
En kort historisk oversikt over de viktigste hendelsene i perioden 1960 og frem til i dag.	10
En vanlig dag på iskremfabrikken i desember 2013	14
Innvandring til Norge – et historisk bakteppe.....	16
Migrasjonsprosesser og etablering av etniske minoriteter	18
Økonomiske teorier om migrasjon	18
Innvandrere i det norske arbeidslivet	19
Forskningsstatus.....	21
Teori.....	23
Sentrale begreper	23
Kultur og kulturforskjeller	24
Norsk kultur.....	27
Arbeidsplasskultur.....	28
Akkulturasjon i flerkulturelle arbeidsmiljø	29
Kilder til konflikt i et flerkulturelt arbeidsmiljø.....	32
Teoretiske betraktninger om makt.....	34
Maktdistanse og maskulinitet.....	35
Hegemoni	37
Sosial identitet.....	37
Metodevalg og fremgangsmåte	38
Kulturhistorie og hermeneutisk fortolkning	39
Samtale som forskningsmetode.....	39
Fokusgrupper.....	40
Utfordringer ved bruk av muntlige kilder	41
Forhold som utfordrer kvaliteten.....	42
Presentasjon av informantene.....	44
Min relasjon til informantene	44
Utviklingen av et internasjonalt arbeidsmiljø – analyse og drøfting.....	45
Språk og gjensidig forståelse	45
Spesielt vanskelig i begynnelsen.....	49
Språk er nøkkelen.....	50
Mat som språklig glidemiddel.....	52
Iskremspråket	53
På linja.....	54
Uformelle samtaler	59
De skylder på språket !.....	60
Dårlige språkkunnskaper - et hinder for god kommunikasjon.....	62
Samtaler i kantina.....	63
Det å lære norsk er viktig for oss!	65

Frykten for baksnakking.....	65
Oppsummering	67
Arbeidsforhold og økonomiske relasjoner	68
Mangfoldsledelse eller assimilering?	70
Diskriminering og fordommer	74
Jentane bestemmer (nesten) alt	76
Myten om forskjellsbehandling.....	80
Rekruttering.....	82
Kvinnedominert arbeidsplass	85
Verdikonflikter og personlige konflikter.....	87
Forskjeller på kveldsskiftet og dagskiftet.....	92
Oppsummering	93
Uformelle sosiale relasjoner.....	94
Bedriftsturer	95
Sosiale arrangement	97
Ansattes sosiale liv utenfor porten	99
Kampen om hegemoniet.....	100
Utfordringer knyttet til kulturelle forskjeller	104
Oppsummering	109
Avslutning.....	111
Resymé av hovedfunn	112
Tanker om fremtidig forskning	116
Litteraturliste:.....	118

Vedlegg 1. Prosjektgodkjenning hos Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS

Vedlegg 2. Samtykkeerklæring for informanter

Innledning

Tema og problemstilling

Tema for min masteroppgave er iskremarbeiderne ved Hennig Olsen is AS og den kulturen som over tid har utviklet seg når arbeidere fra mange ulike nasjoner arbeider sammen. Min masteroppgave søker å gi innsikt i hvordan utviklingen av et internasjonalt arbeidsmiljø har foregått fra 1960 og frem til i dag, og hvilke forhold som virker inn på utviklingen av et arbeidsmiljø hvor ansatte har ulik kulturell og etnisk bakgrunn. Innvandreres sosiale liv og integrasjon på arbeidsplassen har blitt viet liten oppmerksomhet i politiske debatter i Norge sammenlignet med fokuseringen på og bekymringene for deres sysselsetting, geografiske segregering og kulturelle integrering.

Det kildemateriale jeg hovedsakelig baser meg på er samtaler med 19 ansatte på Hennig Olsen is med ulik etnisk bakgrunn som har arbeidet ved bedriften i minst fem år. Det meste av faglitteraturen jeg har kommet over er skrevet i fag som sosiologi og sosialantropologi. Organisasjons- og bedriftskultur har siden 1980-årene vært et forskningsområde med oppmerksomhet fra mange fagdisipliner. Spesielt de samfunnsvitenskapelige fagdisiplinene har viet organisasjonskultur mye oppmerksomhet.¹ Dette er fagfelt som baserer seg på andre typer tilnærminger og analysemetoder enn historiefaget, med fokus på nåtid, og ikke forandring over tid. Men for å forstå nåtiden, er det avgjørende å ha kunnskap om fortiden. Dessuten kan historiske studier tilføre, ikke bare kunnskap om fortid, men et prosessuelt perspektiv som kan gi en bedre forståelse for hvordan et arbeidsmiljø har blitt formet over tid. Jeg tror mine historiske analyser i denne oppgaven kan bidra med nye perspektiver på flerkulturelle arbeidsmiljø til nyere kulturhistorie.

Jeg ønsker med dette prosjektet å se nærmere på *hva* og *hvordan* informantene forteller om sitt arbeidsliv, fra de begynte ved Hennig Olsen is AS og frem mot i dag. Hvordan deres fortellermåter kan tolkes som akkulturelle strategier. Akkulturasjon er en kulturell endring, nærmere bestemt den prosessen som oppstår i møte mellom kulturer som tidligere var separate og selvstendige.

¹Hofstede (1993):31

Hennig Olsen is har siden oppstarten i 1924 praktisert en streng policy om at alle ansatte skal behandles likt. Her følger et sitat fra ett av intervjuene med en representant for ledelsen hvor han forteller litt om denne likhetspraksisen.

Ledelse 2

Fra dag en har vi praktisert en likhetspolitikk her ved bedriften og jeg mener det har vært riktig (...) andre bedrifter har gjort mye for å tilrettelegge, her er det like regler, samme ordning for alle uavhengig av hudfarge, religion eller etnisk opprinnelse. Her gis ingen særfordeler (...) dette systemet fungerer godt. Vi har få disiplinærproblemer og arbeidsmiljøet er godt.

Ved Hennig Olsen arbeider det i dag 350 mennesker fra 30 ulike land. Med en slik likhetspolicy som lederen over beskriver, ble det interessant å se nærmere på hvordan ledelsen og ansatte har forholdt seg til kulturelle forskjeller og hvordan en slik likhetspraksis har påvirket arbeidsmiljøet fra 1960 og frem til i dag? Ved Hennig Olsen er 50 % av arbeidsstokken etnisk norske og 50 % tilhører ulike minoriteter med utenlandsk opprinnelse. Arbeidsspråket er norsk. Siden 2011 har det ikke vært tillatt for ansatte fra utenlandske minoriteter å snakke eget morsmål i arbeidstiden. Jeg har sett nærmere på hvilke konsekvenser et slikt språkkrav har fått for integrering, for samarbeid og arbeidsmiljø. Hvordan har møtet mellom etniske minoriteter og en norsk arbeidskultur foregått, og hvilket arbeidsmiljø har de utviklet sammen? Har denne iskremfabrikken utviklet sine egne ritualer på tvers av kulturelle skillelinjer? Er det ting de feirer eller minnes sammen? Og ikke minst hvilke verdier preger dette arbeidsmiljøet? Hva blir tolerert og hva blir sanksjonert?

Den strenge likhetspolicyen skiller Hennig Olsen seg fra andre sammenlignbare bedrifter i Norge. Dette er ikke en komparativ studie mellom to bedrifter, men det er allikevel interessant å trekke frem noen forhold fra Ringnes bryggeri på Gjelleråsen som belyser mine empiriske funn fra Hennig Olsen.

Ringnes bryggeri på Gjelleråsen

I et Fafo notat fra 2003 tar Kari Folkenborg og Inger Lise Skog Hansen opp språklige utfordringer knyttet til ansatte med minoritetsbakgrunn ved flere bedrifter i Norge, deriblant

Ringnes bryggeri på Gjelleråsen.² Ringnes bryggeri har i mange år hatt minoritetsspråklige ansatte. Pr 2003 var det ansatt mennesker fra 25 forskjellige nasjoner. Integreringspolicyen ved Ringnes bryggeri og Hennig Olsen skiller seg fra hverandre på flere sentral punkt. Ved Ringnes er det etter 2003 innført krav om norskkunnskaper, men det tillates at ansatte kommuniserer på eget morsmål. De har tilpasset mat i kantinen, egne innredede bønnerom, permisjon ved lange hjemreiser og ansatte med minoritetsbakgrunn har fri på sine helligdager. Ved Ringnes har de også oversatt arbeidsreglement og medarbeidersamtaler til ansattes morsmål.³ Dette viser at Ringnes ønsker å tilpasse arbeidsforholdene til etnisk minoriteter og deres kultur, mens det ved Hennig Olsen er en policy om at alle skal behandles likt, og snakke norsk uavhengig av etnisk og kulturell bakgrunn.

Hennig Olsen iskremfabrikk

Det er skrevet svært lite om bedriftshistorien til Hennig Olsen iskremfabrikk. Produksjonen ble etablert i 1924 i Kristiansand av grunnleggeren Sven Hennig Olsen. Den gang ble iskremen mikset med håndsveiv i ei kjølebøtte på bakrommet i en tobakskiosk i Markensgate 29. Otto Johan Hennig Olsen videreførte iskremproduksjonen i ånden etter sin far Sven Hennig Olsen som hadde lært seg iskremfaget i Chicago tidlig på 1920 tallet. Etter at hjemmefryseren kom på slutten av 1950 tallet økte etterspørselen etter iskrem raskt. I 1960 flyttet Otto produksjonen fra kjellerlokalet i Markensgate inn i moderne fabrikklokaler ute på Hannevika.

Lederstilen var paternalistisk. Men, den gamle direktøren Otto Hennig Olsen var kjent for sin vennlighet og omtanke. Han stoppet ofte opp og slo av en prat og håndhilste på alle ansatte han møtte på sine daglige runder i fabrikklokalet forteller en norsk informant med lang erfaring. Bedriften drives nå av 3. generasjon Hennig Olsen med Paal Hennig Olsen som administrerende direktør og Espen Hennig Olsen som markedsdirektør.

Det går historier om hvor hardt arbeidet på iskremfabrikken var på 1960 og 70-tallet. Før de moderne maskinene kom ble det mange tunge løft, både i produksjonen og inne på lageret. Sekker og kasser med råvarer ble flyttet for hånd. Maskinene i produksjonslokalet var åpne og risikoen for skader var mye større enn i dag. Kraven til verneutstyr var det så som så med. Det var mer støy også på 60 og 70-tallet. Men de ansatte var stolte av den lille fabrikk sin. Fabrikk som produserte den etterspurte iskremen. En norsk informant forteller at som

² Folkenborg (2003):34.

³ Ibid:34.

ansatt på Hennig Olsen på 60 og 70-tallet hadde du en respektert og trygg arbeidsplass og folk nikket anerkjennende til deg på gaten og i nabolaget. Iskremfabrikken på Hannevika er en av få som har overlevd i næringsmiddelindustrien i Norge. I 2010 var det 320 årsverk ved fabrikken, omsetningen var på 700 millioner kroner og markedsandelen i Norge var cirka 50 %.⁴



Bilde 1: Inne fra produksjonsavdelingen på 70-tallet. Bildet er hentet fra en av de ansattes private bilder og viser arbeidet ved samlebandet.

Høysesongen for iskremproduksjon i 2013 starter i februar og varer til september. I denne perioden har bedriften rundt 350 ansatte fra 30 ulike nasjoner.⁵ Utenom høysesongen trappes arbeidsstokken ned til 150 ansatte. Omtrent 50 prosent av de som jobber i produksjonen er etnisk norske og majoriteten er fast ansatt. I ledelsen er alle ansatte etnisk norske. I de senere år er enkelte arbeidere med etnisk minoritetsbakgrunn tilsatt som teamledere og skiftledere i produksjonsavdelingen.

I denne oppgaven fokuserer jeg på skillet som går mellom etnisiteter. Det finnes imidlertid skiller mellom fast ansatte og deltidsansatte, mellom kvinner og menn og gamle og unge. Ledelsen utgjør en gruppe som består av etnisk norske, mens gruppen arbeiderne består av flere etniske grupper. Ledergruppen har vært etnisk stabil helt siden oppstarten i 1924, men har endret seg fra å være kun menn til i dag å utgjøre begge kjønn.

⁴<http://www.hennig-olsen.no/familibedriften/vaar-merkevare/historisk-tilbakeblikk/>

⁵ 350 ansatte er fordelt på 320 årsverk. Dette tallet varierer fra år til neste. Antall sesongarbeidere som ansettes i sommerhalvåret varierer også fra år til neste. Deter markedet som styrer behovet her som ved de fleste andre private bedrifter.

Hovedtillitsvalgt ved Hennig Olsen

Hovedtillitsvalgt (HTV) ved Hennig Olsen har en sentral stilling i forhold til arbeidsmiljøet. Han som innehar denne stillingen pr oktober 2013 har vært ved bedriften i 27 år. Siden det er bare en tillitsvalgt ved Hennig Olsen er det vanskelig å anonymisere vedkommende. Jeg har allikevel valgt, med respondentens tillatelse, å referere til deler av dette intervjuet.

HTV

Det er mangfold som er normalt i arbeidslivet. Her ved Hennig Olsen er det ikke snakk om "Vi og De". Som tillitsvalgt og kommunist er det viktig for meg å jobbe for like rettigheter for alle. Her gjelder først og fremst norsk lov om ytringsfrihet og likestilling. Det fine med Hennig Olsen er at selv om jeg er kommunist, har jeg og ledelsen samme målsetting hva angår mangfold og et godt arbeidsmiljø. Vi har ingen konflikter eller motsettende syn på dette området.

Det ligger trolig en undertone her om forskjeller mellom en politisk ideologi med marxistisk kommunistisk ideologi på den ene siden og en kapitalistisk orientert ledelse på den andre siden. Det interessante er at både HTV og ledelsen er enige om målsettingen hva angår mangfold og like rettigheter for de ansatte.

HTV

Vi tilpasser ikke, det er regelen. Ingen får særbehandling, det er både fagorganisasjonen, som jeg representerer, og ledelsen skjønt enige om. Alle ved Hennig Olsen har et ansvar for at rasistiske ytringer og særbehandling ikke blir akseptert. Dette har vi snakket om på klubbstyret flere ganger. Den eneste gruppen som bekymrer meg er de som jobber som renholdere. De er på en måte ikke fullt ut akseptert som en del av Hennig Olsen is AS, de er ikke en del av oss. Dette skyldes nok først og fremst at de ikke er ansatt ved Hennig Olsen men innleid fra et eksternt firma. Renholderne er fra Thailand og holder seg litt mer for seg selv. Dette er noe jeg jobber med og målet er helt klar å gjøre renholdere til en del av "oss".

Både ledelsen og HTV er skjønt enige om likhetsprinsippet. At likhet blant ansatte står sterkt hos en marxist er forståelig ut i fra den marxistiske ideologien. At han samarbeider så godt med den kapitalistiske makteliten er kanskje noe uvanlig.

Hovedtillitsvalgt mener at det å bli klar over sine rettigheter er viktig for integreringen. Han sier: *Det kan for eksempel være vanskelig for en utlending å bli syk. De kommer kanskje på jobb selv om de skulle ha blitt hjemme, fordi de er redde for å miste mulighetene til fast ansettelse.*

En mann med etnisk minoritetsbakgrunn forteller om hva han gjør om han føler seg uvel.

Mann/minoritet

Føler æ meg dårlig tar æ meg bare en Paracet og drikker et glass vann. Det går som regel over. Jeg mener det er viktig å ikke utnytte systemen.

En kort historisk oversikt over de viktigste hendelsene i perioden 1960 og frem til i dag.

For å sette leseren raskt inn i den historiske utviklingen som har foregått ved Hennig Olsen is i den perioden jeg studerer, vil jeg nå trekke frem noen av de viktigste hendelser og endringer som har hatt betydningen for utviklingen av arbeidsmiljøet.

Hennig Olsen is har siden 1960-årene ansatt arbeidere med minoritetsbakgrunn. En av årsakene var at arbeidet i produksjonen ved iskremfabrikken ikke stilte krav til formell arbeidserfaring og utdanning. Opplæringen av nye ansatte ble gitt internt ved fabrikken. Dette har gitt innvandrere til Kristiansandsområdet en relativt enkel og god anledning til å komme inn i på det norske arbeidsmarkedet.

1970-tallet minnes av mine eldre etnisk norske informanter som en harmonisk og koselig tid. De hadde mer tid til sosial omgang den gang. På 1970 tallet beskrives arbeidsoppgavene som manuelle med mange tunge løft, men tempoet i produksjonen var lavere. Bedriften har siden 1980-årene investert i tekniske løsninger som både øker produksjonen og letter arbeidsoppgavene. Men sykefraværet har alltid vært stabilt lavt. Her beskriver to informanter litt om utviklingen.

Ledelsen 3

Det er stor forskjell på hvordan det var før og sånn det er nå. Mange nye krav har kommet. Hygienekrav om ren og uren sone kom for 10-15 år siden I 2014 kom den siste nye pakkeroboten. Den erstatter manuelt arbeid for 5 ansatte.

Kvinne/norsk

I 1970 produserte vi vel 9000 is i timen nå tror jeg det er 17000 eller 18000. Fire linjer på 70 tallet, i dag er det 9 linjer

Frem til 1990 var de fleste ansatte etnisk norske. Utviklingen på arbeidsmarkedet etter 1990 kombinert med økt innvandringen til Norge gjorde at Hennig Olsen is rekrutterte stadig flere mennesker med etnisk minoritetsbakgrunn utover på 1990-tallet. Bedriftsorganisasjonen var frem til 1997 organisert med en direktør på toppen som styrte alt. I produksjonen hadde direktøren en linjeleder for hver linje som tok seg av den daglige iskremproduksjonen. Helt siden starten har iskremproduksjon vært en kvinnejobb og arbeidet i produksjonen er fortsatt kvinnedominert. I dag er 80 % av de ansatte fortsatt kvinner. I administrasjonen er det i dag 60 % kvinner. Mens alle topplederstillinger er fortsatt besatt av menn.



Figur 1: Organisasjonskart for Hennig Olsen is AS pr 1.1.2014.

Lagerarbeid og tyngre arbeidsoperasjoner ble frem til 1990 årene utført av menn, men tekniske løsninger som truck og løfteutstyr har etter hvert gjort det mulig for kvinner å jobbe på lageret. I dag er det ingen arbeidsoperasjoner som favoriserer ett av kjønnene slik som denne lederen forklarer:

Ledelsen 2

I dag har vi tekniske hjelpemidler som utligner fysisk styrke. Vi har både små vietnamesiske damer som sitter side om side med menn som er en halv meter høyere, det går bra.

Et eksempel som viser bedriftens endringsvilje for å bedre arbeidsmiljøet og redusere forskjellene på ulike grupper av ansatte er endringen av praksis for 50-års gaven. Før 1990 fikk menn 3000 kroner ved sin 50 års dag. Forutsetningen var at vedkommende hadde vært fast ansatt i mer enn 10 år sammenhengende. Når en kvinne fylte 50 år fikk hun 500 kroner. Det har aldri vært skilt mellom etnisk norsk og ansatte med minoritetsbakgrunn når det gjelder 50-års gave. I dag får begge kjønn 3000 kroner i gave av bedriften ved fylte 50 år.

Kvinne/Norsk/HO siden 1976

Jeg husker på 70- tallet, da fikk ledelsen en rundhåndet julebonus og kvinner og menn "på gulvet" i produksjonen fikk hver sin julelysestake med Hennig Olsen på.

I 1997 endres bedriftsorganisasjon og det ble ansatt en egen personaldirektør. Endringen skyldtes både økningen av antall ansatte og en mer flerkulturell arbeidsstokk. Med personaldirektøren fulgte innføringen av nye leveregler som reflekterte den nye flerkulturelle situasjonen. For å fremme norskopplæringen få de ikke lenger sitte sammen med en kollega som snakker samme morsmål langs samlebåndet. Det gjennomføres også kampanjer mot rasisme og diskriminering. Dette med styrt plassering langs samlebåndet ble oppfattet som en utfordring av det etablerte hierarkiet mellom arbeiderne på linja og det reagerte flere av de eldre norske damene på.

Ledelsen 4

De marsjerte i samlet flokk opp til direktøren og forlangte å få tilbake sin rett til å bestemme hvor de ville sitte. Hvis ikke vi får lov til å bestemme hvor skal sitte så.....

Helt utrolig å tenke på i dag og egentlig bare til å le av.

Tiltaket var et svar på arbeidsmiljøutfordringer som særlig denne gruppen sto i sentrum for. De eldre norske damene romantiserer bedriften og arbeidsmiljøet fra tiden før 1990. De lever i fortiden og ønsker seg tilbake.

Kvinne/norsk

Mye koseligere før, vi var så godt kjent med hverandre

Bland ansatte med ikke-norsk bakgrunn er det bred støtte for bedriftens integrering - og likhetspolitikk, de synes arbeidsmiljøet er blitt mye bedre de siste årene.

Mann/minoritet

(...) arbeidsmiljøet har endret seg til det bedre de siste seks årene. Før var det flere folk, nå har maskiner overtatt. Mindre snakking, mindre krangling (ler).

Etter 1997 fikk også alle lik gave/julebonus uavhengig av plass i hierarkiet. Arbeidsspråket har siden oppstarten i 1924 vært norsk, men i 2011 formaliseres et krav i bedriftens kvalitetssystem om at fra nå er det ikke tillatt å snakke andre språk enn norsk innefor fabrikken i den betalte delen av arbeidstiden.

I 2007 fikk Hennig Olsen is AS regjeringens mangfoldspris for arbeidet med å tilrettelegge for etnisk mangfold. Hensikten med prisen er å løfte fram de gode eksemplene på etnisk mangfold i arbeidslivet, som kan inspirere andre. Juryen kårer en vinner av prisen ut fra kriterier som inneholder forankring av mangfoldsarbeidet i virksomheten, andel av etniske minoriteter og rekruttering. I 2012 gikk prisen til SINTEF. Tidligere vinnere har vært IKEA (2011), Coca-Cola (2010), NRK (2009), Lørenskog kommune (2008), Hennig Olsen Is (2007), Ullevål Universitetssykehus (2006) og Posten Norge (2005). Juryen er sammensatt av representanter for arbeidsgiverforeningen NHO og Spekter, Akademikerne, Unio, NAV og KIM. IMDi utgjør sekretariatet for mangfoldsprisen.⁶

Utvikling av et internasjonalt arbeidsmiljø ved Hennig Olsen har foregått i et samspill mellom ledelsens rekrutterings- og likhetspolitikk. Likhetspolitikken til fagforeningen på bedriften og skiftende ideer om integrering og mangfold slik de kommer til uttrykk i offentlig debatt, retningslinjer og idealer.

I analysedelen vil jeg komme tilbake til de eldre damene og deres kamp for å bevare sin innflytelse og til flere av endringene jeg har nevnt over og drøfte hvordan de har påvirket

⁶<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/aktuelt/nyheter/2012/sintef-far-mangfoldsprisen.html?id=708994>

utviklingen av arbeidsmiljøet ved denne iskremfabrikken. Før jeg går over på sentrale begreper og de teoretiske verktøyene vil jeg først ta leseren gjennom en helt vanlig dag på Hennig Olsen is i desember 2013.

En vanlig dag på iskremfabrikken i desember 2013

Langs samlebåndene i produksjonsavdelingen ved Hennig Olsen sitter mennesker med ulik etnisk bakgrunn, fra ulike kulturer, sammen side om side. Noen er hvite i huden andre mørkere, voksne kvinner og menn i ulike aldre. Alle bærer de samme uniformene, hvite bukser, hvite eller grønne frakker og med hetter på hodet. Tempoet og støynivået er høyt, de kommuniserer og pakker is. Noen smiler og ler andre kjefter og gestikulerer når isen hopper seg opp på enden av båndet. Mellom samlebåndene går linjelederen og påser at alt går greit og skikkelig for seg. Ingen får kommunisere på annet språk enn norsk, det har sjefene bestemt. Tomt for esker - roper en iransk kvinne ved enden av samlebånd nr 1. Linjelederassistenten løper til med en ny kasse full av tomme esker til Anita. Denne dagen pakkes det nemlig Anita hesteskoiskake, en jubileumsis med sjokoladetrekk og marsipanrose. Etter 30 minutter ved samlebåndet er det en kort pause. To tre ansatte går ut og tar seg en røyk, andre samles i små grupper og samtaler. Praten går fremdeles på norsk. En iraner ser på klokken og sier at nå skal det bli deilig å komme hjem til middag, kona har bursdag og han må huske å kjøpe blomster. To yngre menn, en fra Somalia og en annen fra Irak snakker om spenningen og dramatikken under siste Startkamp.

Slik har arbeidsdagen for mange av de ansatte ved Hennig Olsen vært i mange år. Moderne maskiner har gjort mange av arbeidsoppgavene enklere, noen oppgaver er blitt så enkle at de er erstattet av maskiner og arbeidsstokken redusert. Utenpå er iskremarbeiderne ganske like, uniformert i hvitt og grønt slik hygieneforskriftene krever. Men inne i hodene svirrer ulike tanker, tanker og følelser formet av oppvekst i andre kulturer. Noen tenker på irakisk, andre på vietnamesisk og litt norsk av og til, og en stor gruppe har en norsk måte å se verden på. Noen har flyktet fra hjemlandet sitt og savner familien, andre lever harmoniske liv i bydelen Vågsbygd. Det de har felles er iskremen og fabrikken. Og sammen bygger de hver dag et litt annerledes arbeidsmiljø enn dagen før. Endringene er små og nesten ikke merkbare, heller ikke for de som jobber der. Bedre språkkunnskaper, ny forståelse om arbeidsprosesser, en lunch i kantina med et par kolleger du ikke har spist sammen med før, en ny kollega fra et annet land, er alle små bidrag til miljøendring. Arbeidsmiljøet ved bedriften i dag skildres som relativt godt av de aller fleste, selv om mange norske mener det var bedre før. Opp

gjennom fabrikkens historie har det dannet seg en egen arbeidskultur, en kultur som de fleste har problemer med å beskrive selv – *det er jo bare slik vi gjør det her på Hennig Olsen.*

Det sosiale klima i bedriften har siden 1960-årene vært påvirket av uformelle og usynlige klasseskiller. De etnisk norske med lang ansiennitet er de som fortsatt bestemmer hvordan de uskrevne reglene for sosial atferd skal praktiseres og håndheves. Ikke mye har endret seg på det området de siste 50 år. Alle nyansatte har måttet finne sin egen måte å gli inn i de uformelle nettverkene på, og bygge sin sosiale kapital stein på stein. Den første tiden etter ansettelse blir av noen beskrevet som en vanskelig tid. *Det er som i et amerikansk fengsel* sier en irakisk mann jeg intervjuet, *den første tiden må du sloss for å overleve.* Mine informanter kan fortelle at de som forstyrrer harmonien eller stikker seg ut raskt blir satt på plass. Majoritetskulturen har i lang tid blitt håndhevet og vaktet av en gruppe etnisk norske kvinner med lang ansiennitet. Den beste måten for etniske minoriteter å overleve på er å gi avkall på egen kulturelle praksis, nærme seg majoritetskulturen, sakte men sikkert. Lære seg språket og de kommunikative kodene, le av vitsene deres, heie på Start og spise maten deres. Ingen av sjefene på Hennig Olsen er høye på pæra, de er flinke til å lytte og tar seg ofte tid til å slå av en prat med de ansatte. Å bli godt likt av sjefene kan være nøkkelen til fast ansettelse og en sikker fremtid i Norge. Selv om tonen er uformell finnes det klasseskiller. I kantina fordeler folk seg etter et innarbeidet system. De etnisk norske har sine faste plasser rundt faste bord. Noen av de norske legger fra seg nøklene når de kommer inn for å markere at her er det opptatt mens de henter mat. Fra de ulike etniske minoritetene er det så få fra hvert land at de er tvunget til å sitte sammen med kolleger fra andre land. Men rundt bordet oppe ved vinduet i kantina – *ja det e der sjefane sidder*, forteller en norsk kvinne med 25 års erfaring.

Ved å systematisere de innsamlede dataene fra respondentenes historie om deres erfaringer fra og møte med iskremfabrikken Hennig Olsen inn i tre forskjellige kategorier har jeg forsøkt å skape en viss orden. De ulike kategoriene er; Språk og gjensidig forståelse, arbeidsforhold og økonomiske relasjoner og uformelle sosiale relasjoner. Sammen med det teoretiske verktøyet, som jeg vil beskrive i teori delen, og en hermeneutisk tolkning og analyse av det empiriske materialet har det gitt et grunnlag for å svare på problemstillingen. Å velge betegnelser på de ulike kategoriene som er funnet gjennom feltarbeidet er selve skrittet fra datamaterialet over til teori. Det var først når jeg satte sammen flere kategorier i et system at jeg ble i stand til å gi en beskrivelse av, og en forklaring på, eller kritisk drøfte teori omkring de sosiale fenomenene som danner grunnlaget for en arbeidsmiljøutvikling.

Observasjoner jeg har gjort underveis ved mine bedriftsbesøk og informantutsagn som knyttes til arbeidsmiljøet er med på å gi utviklingen av et arbeidsmiljø mening og forklaringskraft som en kategori under begrepet akkulturasjon. Disse kategoriene er ikke kategorier informantene selv har operert med. Det er jeg som i masteroppgavens analytiske tilnærming til materialet har tatt i bruk kategoriene og begrepsapparatet som en måte å systematisere og lokalisere informantenes utsagn og erfaringer.

Som jeg senere beskriver i metodekapitlet er det informantenes egne uttalelser og forståelse jeg har søkt å avdekke, og som jeg har tatt utgangspunkt i når jeg har drøftet og analysert datamaterialet i en teoretisk kontekst. Tolkninger står nødvendigvis sentralt i en oppgave som denne. Jeg prøver å beskrive og gjengi så korrekt som mulig. Det som blir stående i min tekst, er likevel uttrykk for hvordan jeg har forstått eller tolket en hendelse i et hermeneutisk perspektiv, eller hvilken mening jeg legger i det utvalgte sitatet. For å gjøre tolkningsprosessen så tilgjengelig for leseren som mulig, har jeg flere steder gjengitt deler av samtaler og inkludert flere sitater. Hensikten med å presentere stoffet på denne måten er å gi fyldigere beskrivelser av det jeg har fortolket og analysert. Sitatene skal også bidra til å underbygge sentrale momenter i analysen. Alle sitater i den påfølgende teksten vil stå i kursiv.

Tidligere forskning på tema og problemstillinger knyttet til multietniske miljøer har i stor grad vært dominert av forskere med spesialinteresse for enkeltproblemer. Jeg har derfor valgt en helhetstilnærming på utviklingen av et internasjonalt arbeidsmiljø. En viss avgrensning har likevel vært nødvendig. Kjønnsforskjeller er ikke studert i den grad jeg skulle ønsket. Oppgavens rammer mht antall sider har gjort at jeg har måttet konsentrere meg om bedriftsinterne forhold. Derfor er ikke mulige relevante samfunnsmessige og sosiale forhold utenfor selve bedriften studert, heller ikke er det gjort komparasjoner i forhold til andre bedrifter.

Innvandring til Norge – et historisk bakteppe

Selv om denne oppgaven omhandler utviklingen av et internasjonalt arbeidsmiljø og møtet mellom en norsk majoritetskultur og ulike etniske minoriteter har jeg viet mye av oppgaven til å se utviklingen gjennom øynene til de ansatte med minoritetsbakgrunn. I denne innledende delen av oppgaven vil jeg derfor redegjøre for noen av de viktigste sidene ved norsk innvandringshistorie etter 2. verdenskrig. Jeg vil også se nærmere på migrasjonsprosesser, teorier om migrasjon og innvandring til det norske arbeidsliv. Underveis vil jeg krysreferere

til de delene av oppgaven der disse temaene dukker opp igjen eller behandles i mitt empiriske materiale.

Norge opplevde en velstandsøkning på mange områder i samfunnslivet etter 2. verdenskrig. Norges velstandsøkning innen mange sosiale områder ga grunnlaget for utviklingen av det som ofte er samlet i begrepene velferdsstat og velstandsstat.⁷ Kontrasten til mange ikke-vestlige land vokste relativt raskt. En konsekvens av dette var at Europa og Norge på 1950-, 60- og 70-tallet opplevde en innvandring av folk som ønsket seg arbeid og utsikter for et bedre liv. Innvandringen kom hovedsakelig fra middelhavsområdet og Asia, fra land som slet med lav produktivitet, interne konflikter, krig og høy arbeidsledighet. Fra boken *Norsk innvandringshistorie* av Knut Kjeldstadli med flere, kan vi lese at de fleste landene i Europa førte en liberal innvandringspolitikk fra 1960 og frem mot 1975.⁸ Årsaken var et økende behov for arbeidskraft i både industri- og servicenæringen. Utover 1970-tallet kom det imidlertid flere reguleringer som skulle bremse den økende arbeidsinnvandringen. Et eksempel er den store ettervirkningen av oljekrisen i 1974-1975 som førte til økt arbeidsledighet og en generell nedgang i norsk industri og andre næringer. Regjeringen og LO fryktet at den store arbeidsløsheten i andre land skulle øke presset på innvandringen til Norge og i februar 1975 ble det innført midlertidig innvandringsstopp her i landet.⁹

Arbeidsinnvandrene som kom til Europa og Norge på 1960- og 1970-tallet ble i begynnelsen omtalt som «gjestearbeidere», «fremmedarbeidere», eller «utenlandsk arbeidskraft».¹⁰ Den etablerte oppfatningen var at deres opphold i Norge kun var av midlertidig karakter. De nye «gjestearbeiderne» representerte noe fremmed og nytt i form av en annen etnisk og kulturell bakgrunn, samt i form av en annen posisjon i arbeidslivet enn de fleste etnisk norske arbeidstakere hadde.¹¹ Som oftest ble fremmedarbeiderbegrepet brukt om folk med en annen hudfarge som kom fra mindre industrialiserte deler av verden og som ble oppfattet som mer fremmede enn folk fra vestlige land.¹² Frem til innvandringsstoppen i 1975 var det hovedsakelig unge menn i alderen 20-45 år som kom til landet. Disse mennene ble i

⁷Berge Furre(1999):218

⁸Kjeldstadli (2003) bind tre

⁹Ibid

¹⁰ Kjeldstadli (2000):141

¹¹ Daae-Qvale(2006):4

¹² Ibid:4

all hovedsak tilbudt arbeid og arbeidsvilkår i yrker som ikke var like attraktive for etniske nordmenn.¹³

Etter 1980 ble det gradvis åpnet opp for familiegjenforening. Mennene som allerede var i Norge hentet hit sine koner, barn og slektninger. Dermed endret også retorikken og språkbruken seg. Begrepene fremmedarbeider eller gjestearbeider ble ikke lenger tilstrekkelig og dekkende. Innvandringen hadde nå fått en mer permanent karakter og grunnlaget var lagt for utvikling av et flerkulturelt samfunn slik vi kjenner det i dag. Iskremfabrikken har helt siden oppstarten i Hannevika i 1960 rekruttert ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn. På 1970- og 80-tallet kom vietnameserne, deretter jugoslaver og senere kroater og bosniere på 90-tallet. Dette bildet stemmer godt med det vi kjenner til fra krig og konflikter og den internasjonale situasjonen verden har hatt fra 1960 og frem til i dag.

Migrasjonsprosesser og etablering av etniske minoriteter

Hvorfor mennesker bryter opp og forlater sitt hjemland og slår seg ned i et annet land kan ha flere ulike årsaker. Nøkkelen til å forstå migrasjonsprosesser ligger i tverrfaglig forskning. Både historie, sosiologi, sosialantropologi og statsvitenskap har ulike, men komplementære problemstillinger. Det er også derfor at summen av bidragene fra tverrfaglig forskning gir et mest riktig bilde av, og forståelse for migrasjonsprosesser. Makro, meso- eller mikroperspektiver på migrasjonsforskningen gir i tillegg verdifull og komplementær innsikt. Mitt arbeid med denne oppgaven har et lokalt/mikroperspektiv. Jeg studerer sammenhengen mellom små og tilsynelatende betydningsløse hendelser ved en fabrikk for å avdekke et historisk mønster og prosesser som får en større rekkevidde enn de ulike enkelthendelser.

Økonomiske teorier om migrasjon

I boken *The age of migration* av Stephen Castles og Mark j. Miller beskrives migrasjonsteoriene utviklet av E. G Ravenstein.¹⁴ E. G Ravenstein forklarer migrasjon med ”*Push og Pull*” teorier.¹⁵ Disse teoriene blir fortsatt benyttet i økonomisk migrasjonsforskning verden over. Push og Pull begrepene kan faktisk benyttes om all flytting eller mobilitet. Om en ser bort fra 1800 tallets kolonisering hvor rike flyttet til relativt fattige land er det typiske bildet av migrasjon, bevegelse fra fattige land til rikere land. At mange er kommet til Norge

¹³Thorud1985):85

¹⁴ Castle og Miller(2003):21

¹⁵ Ibid

stemmer godt med Ravensteins *Push og Pull* teorier slik de er beskrevet av Castles og Miller.¹⁶

Innvandrere i det norske arbeidslivet

Historisk sett har Norge vært gjenstand for migrasjon i lang tid. Vi kan grovt sett dele arbeidsinnvandrere inn i tre grupper; Fagfolk og eksperter, de som kommer for å livnære seg selv og sin familie og flyktninger som tar arbeid. I trebindsverket *Norsk Innvandringshistorie* kan vi lese om hvordan utenlandske arbeidere ble hentet til Norge og var med på å bygge opp et industrisamfunn fra 1600-tallet og inn på 1900-tallet.¹⁷ Tyske fagfolk ble hentet inn for å bygge opp bergverksdriften på Kongsberg. En av forfatterne til denne boken, Knut Kjeldstadli, benytter betegnelsen karriereemigranter om slike eksperter. Kjeldstadli trekker paralleller frem mot amerikanske og engelske spesialister som ble hentet inn for å være med å bygge opp den norske oljeindustrien på 1970-tallet. Dette er trekk vi ser igjen hos flere arbeidsinnvandrere fra vestlige land i dag. De rekrutteres på bakgrunn av sin spesialkompetanse og gis ofte lønninger som ligger langt over norske kollegers.¹⁸ Marie Smith-Solbakken har i sin doktoravhandling om oljearbeiderkulturen gått nærmere inn på historien knyttet til utviklingen av oljearbeiderkulturen på 70-tallet. I hennes avhandling beskriver hun integreringen av verdi- og handlingsmønstre og utviklingen av arbeidskulturen innen offshoreindustrien.¹⁹ De amerikanske oljearbeiderne som Smith-solbakken beskriver faller inn i Kjeldstadli sin kategorisering som fagfolk og eksperter.

En annen kategori arbeidsinnvandrere som har lange historiske røtter i Norge, og som er typisk for dem jeg har studert ved Hennig Olsen is AS, er de som kommer til Norge for å få en mulighet til å livnære seg selv og sin familie. Fra 1960-tallet og frem til 1975 ble arbeidsinnvandrere, eller såkalte gjestearbeidere hentet inn til arbeid i industrien. Da som nå ble denne gruppen oftest underordnede lønnsarbeidere og sterkt påvirket av konjunktursvingninger i etterspørselen etter arbeidskraft. Viljen til å godta dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn majoritetsbefolkningen ble et kjennetegn ved denne gruppen.²⁰ Etter at Norge 25. Mars 2001 undertegnet Schengen-avtalen om fri flyt av arbeidskraft mellom avtalelandene økte arbeidsinnvandringen til Norge.

¹⁶Castle og Miller(2003):21

¹⁷Kjeldstadli(2003)

¹⁸Mjeldheim (2009):22

¹⁹Smith-Solbakken (1997):7

²⁰Mjeldheim (2009):23

Flyktninger utgjør en tredje gruppe som søker tilflukt i landet.²¹ Mennesker fra denne gruppen tar etter en tid i landet også lønnet arbeid. Holdningen til arbeidsinnvandring viser seg å være mer negativ i perioder med økonomiske nedgangstider og blant den del av den etniske majoriteten som har sitt arbeid på lavere organisasjonsnivå.²² Selv om vi kan finne paralleller mellom dagens arbeidsinnvandrere og tidligere tider, er det også flere forskjeller. I tiårene fra 1970 og frem til 2000 kom innvandrere ikke lenger primært fra vestlige land, men fra land langt borte, både geografisk og kulturelt sett. Kulturforskjeller og hudfarge gjør innvandrerne som kom i denne perioden mer synlige. Krysskulturell forskning viser at avstand i kulturelle verdier og kulturell praksis øker vanskene med kommunikasjon og samhandling mellom mennesker.²³ De største innvandringsgruppene som lever i Norge i dag kommer fra Polen, Sverige, Pakistan, Tyrkia, Vietnam, Somalia og Irak.²⁴

Helt siden tidlig på 1960-tallet har Hennig Olsen is AS ansatt personer med ikke-norsk etnisk opprinnelse og flere kommer fra de ovennevnte nasjonene. Geert Hofstede sier at det som kjennetegner sosiale relasjoner mellom mennesker i disse nasjonene er tette bånd mellom mennesker, sosial orden og sosialt hierarki.²⁵ Respekt for kulturelle tradisjoner bidrar til å nedtone enkeltindividenes viktighet og betydning. Det er heller ikke vanskelig å se ulikheter mellom ikke-vestlige innvandrere og de typiske norske normene. At nordmenn har en uformell omgangstone og langt mindre respekt for fysisk alder og formelle posisjoner er bare ett aspekt. Gro Mjeldheim understreker at forventninger om at den enkelte arbeidstaker skal vise initiativ – også overfor overordnede – er en annen side som ikke-vestlige innvandrere kan oppleve som vanskelig.²⁶

Det er et mønster at arbeidsinnvandrere som kom til Norge på 1960 og 70 – tallet ble ansatt i lavtlønnsyrker, hovedsakelig innen industri og tjenesteytende næringer. Professor Bente Puntvold Bø ved HIO har utgitt to publikasjoner som beskriver innvandreernes fordelinger på det norske arbeidsmarkedet, en i 1973 og en i 1987. Begge publikasjoner

²¹ Formelt brukes ordet flyktning om en person som enten har fått asyl eller opphold på humanitært grunnlag eller midlertidig beskyttelse, enten personen har kommet som asylsøker, overføringsflyktning eller gjennom familiegenforening.

²² Mjeldheim (2009) :23

²³ Berry J. W (2006):306

²⁴ SSB

²⁵ Hofstede (1993):40, 99

²⁶ Mjeldheim (2009) :23

bekrefter dette mønsteret.²⁷ Dette sammenfaller også med det som Kjeldstadli og Brockmann beskriver i historien om norsk innvandring.²⁸ Innvandrere har frem til i dag oftest fått tilgang til jobber nordmenn finner lite attraktive eller ikke ville ha, uavhengig av formell eller uformell kompetanse. Manglende språkkunnskaper, mørkere hudfarge og «fremmede» navn gjør at mange innvandrere havner nederst i søkerbunken på de mest attraktive jobbene.²⁹ På dette området skiller ikke Hennig Olsen seg vesentlig ut. Med få unntak er de fleste innvandrere ansatt i iskremproduksjonen eller med renhold. Arbeidet er monotont og samlebandspreget. Riktignok er det pr i dag planer om å tilby ansatte med minoritetsbakgrunn inn i mellomlederstillinger, men i all hovedsak er mellom- og topplederstillingene bekledd av etnisk norske.

Forskningsstatus

Utviklingen av internasjonale arbeidsmiljø og arbeidsinnvandringens arbeidskulturelle historie har blitt relativt beskjedent behandlet i historisk forskning i Norge. Det samme gjelder forskning på multietniske problemstillinger som i stor grad har vært dominert av forskere med interesse for enkeltproblemer. Helhetlige studier av multietniske problemstillinger knyttet til arbeidslivet finnes i faglitteraturen kun i begrenset omfang. Knut Kjeldstadli (et al) sitt verk om *Norsk innvandringshistorie* viser norsk historie gjennom innvandringens perspektiv helt tilbake til 900-tallet, og er derfor særegent med tanke på tema og omfang.³⁰ Bind 3 *I globaliseringens tid 1940-2000*, skrevet av Hallvard Tjelmeland og Grete Brochmann, har stått sentralt i beskrivelsen av det historiske bakteppet i denne oppgaven. Boken tar for seg hvordan norske myndigheter, nærmest preget av panikk, fulgte nabolandenes eksempel om innføringen av en mer restriktiv innvandringspolitikk på 1970 tallet. Forhold som møtte de første fremmedarbeiderne, og samfunnets reaksjoner på økt innvandring blir presentert i sammenheng med utviklingen av økt offentlig institusjonalisering og endringer i den politiske retorikken. I takt med endringer av hvem som innvandrer til Norge, i form av flere flyktninger og asylsøkere, har også nordmenns møte med det flerkulturelle blitt diskutert og utfordret av Knut Kjeldstadli.

²⁷Bø (1987):26.

²⁸Kjeldstadli (2003) Bind 3.

²⁹Bø (2009): 26

³⁰Ibid

Mari Ytterhus Utengen har i sin masteroppgave i historie fra 2011 beskrevet ikke-vestlige kvinners møte med norsk arbeidsliv. Hennes oppgave har vært en stor inspirasjon til mitt arbeid.³¹

Det viktigste bidraget til min oppgave er Marie Smith Solbakken sin doktoravhandling fra 1997 om *oljearbeiderkulturen*. Hennes forskning tar for seg møtet mellom norsk og amerikansk arbeiderkultur på 70-tallet og den utviklingen denne arbeiderkulturen har ute på oljeplattformene i Norskehavet. De tøffe amerikanerne med oljeboreerfaring fra Texas som møter de uerfarne norske fiskerne, bøndene og sjømennene som skal lære å bore etter olje. Et ukjent fag for de fleste nordmenn på 70-tallet. Solbakkens arbeid har vært en stor inspirasjon til mitt eget arbeid med utviklingen av arbeidsmiljøet ved Hennig Olsen. Jeg kjenner igjen flere av tankene og utfordringene i å formidle hvordan en kultur utvikler seg. Det er spesielt endringene i arbeiderkulturen som følge av kulturelle forskjeller jeg har festet meg ved.³²

I mitt arbeid med denne oppgaven ble jeg tidlig oppmerksom på de maktrelasjoner som utspant seg mellom enkeltpersoner og grupper av arbeidstakere ved iskremfabrikken jeg har studert. Den franske sosiologen Pierre Bourdieu sine tolkninger av symbolsk og kulturell makt ble viktig for meg som teoretisk plattform for å forstå dette maktspeillet.³³ I tillegg har jeg hatt stor nytte av Fredrik Engelstad sin bok *Om makt, teori og kritikk* fra 1999. Her setter han Bourdieu sin forskning om temaet makt i sammenheng med andre maktteoretikere som Max Weber, Michel Foucault og Jurgen Habermas.³⁴

Geert Hofstede er en internasjonalt anerkjent forsker som har viet mye av sitt arbeid til studier av kultur og kulturforskjeller. I boken *Kulturer og Organisasjoner* fra 1993 gir Hofstede en beskrivelse av kulturfenomenet og hvilke særtrekk som skiller mennesker fra ulike land. Han forklarer hvordan disse særtrekkene har oppstått og hvordan de blir ”programmert” eller overført inn i mennesker. Han beskriver også hvordan misforståelser kan oppstå når mennesker fra ulike kulturer møtes.³⁵

³¹Utengen (2011)

³² Smith-Solbakken(1997)

³³ Bourdieu (1996)

³⁴Engelstad (1999)

³⁵ Geert Hofstede er en nederlandsk professor og antropolog. Kritikken som er reist mot Hofstede sin forskning er begrunnet i at kulturer ikke er så statiske og essensielle som han påpeker.

Teori

I dette kapitlet vil jeg redegjøre for oppgavens teoretiske redskaper. Hovedfokuset i denne oppgaven er en historisk utvikling av et internasjonalt arbeidsmiljø ved iskremfabrikken Hennig Olsen, men for å belyse problemstillingen har det vært nødvendig å benytte et tverrfaglig teoretisk fundament. Det er spesielt de teoretiske begrepene knyttet til kultur, arbeidskultur, symbolsk og kulturell makt, som er sentrale i min oppgave.

Sentrale begreper

Å finne passende begreper og kategorier, for etniske minoriteter, som er beskrivende men ikke stigmatiserende eller støtende, er ikke uproblematisk. Årsaken er at en i undersøkelser som dette vil unngå betegnelser som stigmatiserer og setter mennesker i bås, samtidig som man har behov for begreper som gjør det mulig å skille ut bestemte grupper av individer som man ønsker å se nærmere på.³⁶ Dersom vi unnlater å fokusere på etniske minoritetsgrupper vil vi kunne unngå en viss stigmatiserende effekten slik utpeking kan innebære, men samtidig mister vi muligheten til å synliggjøre ulikheter som kan bedre integrering i det norske samfunnet og på norske arbeidsplasser.³⁷

Det finnes et mangfold av begreper og avgrensninger som brukes om innvandrere og innvandrerbefolkning. Fram til 1993 ble innvandrere definert ut i fra kategoriene «utenlandske statsborgere» og «personer født i utlandet».³⁸ I dag er det vanlig å skille mellom fødested og foreldrenes nasjonalitet. Betegnelsen innvandrer benyttes primært om en person med to utenlandsfødte foreldre. Det er vanlig å skille mellom førstegenerasjons og andregenerasjons innvandrere. Personer som faller inn under definisjonen innvandrer står dermed i fare for å bli stigmatisert. I Sverige omtales personer med denne bakgrunnen som «personer med innvandrerbakgrunn».³⁹

En etnisk minoritetsgruppe er en gruppe med visse synlige og oppfattbare særtrekk med hensyn til kultur, språk, religion og/eller hudfarge. Bakgrunnen til en person som tilhører en slik gruppe, er her det sentrale. Ordet etnisk kommer fra det greske «ethnos» og det betyr folk. Historisk stammer uttrykket «etnisk gruppe» fra avviklingen av kolonitiden på 1960-

³⁶ Hagelund & Loga (2009):8

³⁷Ibid

³⁸SSB

³⁹Kunnskapsdepartementet (2000) NOU:4

tallet, der dette uttrykket ble brukt som betegnelse på en befolkning som på grunn av sin opprinnelse og kultur ble oppfattet forskjellig fra andre.

Etnisitet er et uttrykk for en gruppes identitet og bakgrunn. En minoritet er et etnisk, religiøst og språklig mindretall som skiller seg fra majoriteten. I dagligtale bruker vi ofte begrepet etnisk minoriteter om mennesker som har innvandret til Norge. Men det finnes etniske minoriteter i Norge, slik som samer og kvener som ikke har innvandrerbakgrunn.⁴⁰

Kultur og kulturforskjeller

Et sentralt tema i denne oppgave er kulturmøtet. I dette avsnittet vil jeg innledningsvis gi en kort beskrivelse av hva som setter rammene for at noe kan kalles en kultur, hva som er karakteristisk ved den norske kulturen og videre hva som kjennetegner arbeidskulturer. I tillegg vil jeg presentere teoretiske betraktninger omkring akkulturasjon i flerkulturelle arbeidsmiljø og til slutt vise til noen kilder til konflikt i et multietnisk arbeidsmiljø innenfor den arbeidskulturelle rammen.

Kultur er heller ikke et nytt begrep, den britiske kulturforskeren B. Taylor formulerte det slik i 1871; ”kultur er det komplekse hele som inkluderer kunnskap, tro, kunst, lover, moral, skikker og alle ferdigheter og vaner som folk har lært i egenskap av å være samfunnsmedlemmer”.⁴¹

Vi tenker ofte på kultur som kjennetegn for nasjoner, folkegrupper eller lag av folkegrupper. Men innen sosiologien brukes kultur oftest om delte verdier, normer og holdninger i en gruppe, gjennom en kollektiv programmering av individets sinn.⁴² Denne definisjonen gjør også at kultur kan anvendes på flere nivåer i en organisasjon. En arbeidstaker tilhører alltid flere kulturer. For eksempel tilhører en ansatt ved Hennig Olsen en nasjonal kultur, en organisasjonskultur, og en profesjonskultur. Medlemskap i ulike kulturer danner grunnlag for identitet og tilhørighet.⁴³ Kultur er en prosess og kulturmøter fører til endring. Når jeg ønsker å danne meg et bilde av hva som skjer når mennesker med ulik

⁴⁰ NOU:4 (2000) Kunnskapsdepartementet

⁴¹ Taylor (1871)

⁴² Hofstede (1993):18

⁴³ Ibid:19

kulturell bakgrunn møtes, må jeg derfor reflektere over hva kultur egentlig er. Et hvert menneske er jo formet i- og fortsetter å bli formet i, en sosiokulturell kontekst.⁴⁴

Kultur setter rammene for hele vår måte å oppfatte og tenke på. Dette innebærer at måten individet ser verden på er avhengig av hans eller hennes ”kulturelle briller”.⁴⁵ Ofte blir vi ikke bevisst på vår egen kultur før vi kommer i kontakt med en annen.⁴⁶ Kultur er viktig for mellommenneskelig kommunikasjon og gir en følelse av tilhørighet, et sett av verdier som gir livet mening og orden, og en ramme for å forstå seg selv, andre og verden omkring oss. I en historisk oppgave som denne blir det derfor viktig å se på kultur som et fenomen i stadig utvikling.

Gjennom arbeidet med denne oppgaven har jeg erfart at manglende samsvar mellom individets egne verdier og de verdier som råder på arbeidsplassen er en årsaks til at mange innvandrere møter utfordringer knyttet til integreringsprosessen. Den nederlandske forskeren K. Luijters har påpekt at innvandrere kan oppleve at dypfølte verdier og holdninger fra deres opprinnelseskultur kolliderer med normer og forventninger på arbeidsplassen.⁴⁷ Dette er forhold som sammenfaller med både Geert Hofstede sin arbeidslivsforskning og Marie Smith Solbakken sin forskning på oljearbeiderkulturen på 70-tallet.⁴⁸ Eksempler kan være den månedlige lønningspilsen, en sosial samling mellom kolleger mange praktiserer på norske arbeidsplasser, men som kan stride mot religiøst baserte holdninger til alkohol. Ved Hennig Olsen is har de ansatte gjennom mange år samlet seg til slike sosiale arrangement utenfor bedriften. Det er kun i senere år at etnisk minoritetsansatte deltar på slike arrangement og da kun på arrangement som ledelsen tar initiativet til, med det formål å sosialisere de ansatte. Ellers er det kun de ”norske” som fortsatt møtes over en pils etter jobb.

Et annet eksempel kan være sosial omgang mellom kvinnelige og mannlige kolleger, eller at forpliktelser til arbeidsgiver kommer i konflikt med forventninger fra egen familie og sosiale nettverk. Jeg har vært nødt til å avgrense mastergradsoppgaven noe og derfor ikke studert spesifikke kjønnsforskjeller. Men jeg ser at kjønnsforskjeller i utviklingen av internasjonale arbeidsmiljø kan være interessant å gå nærmere inn på ved en senere anledning.

⁴⁴Hofstede (1993): 19

⁴⁵Ibid

⁴⁶Ibid

⁴⁷Luijters K. (2006):564

⁴⁸Hofstede(1993) Solbakken (1997)

For noen innvandrere gir slike kulturelle motsetninger opphav til rollekonflikter som vanskeliggjør tilpasning til arbeidsplassen.⁴⁹ Løsningen for noen blir å velge assimilering og bestrebe seg for å bli mest mulig lik majoriteten på arbeidsplassen, de som står for det som gjelder som «arbeidsplassens» verdier, skikker, og kultur. For andre er dette verken mulig eller ønskelig. En annen reaksjonsmåte er at den ansatte med utenlandsk opprinnelse som ikke finner tilhørighet i den dominerende kulturen, danner sin egen subkultur eller marginaliseres. En tredje mulighet er at arbeidsmiljøet preges av flerkulturell sameksistens uten dominans, og kanskje til og med flerkulturelt fellesskap, hvor den dominerende tenkemåten er at det er ok å være forskjellig. På overflaten kan subkulturer ofte identifiseres i det mønster som utspiller seg i hvilke kolleger som sitter sammen i kantina eller tar pauser sammen.⁵⁰ I kantina på Hennig Olsen sitter fortsatt etnisk norske ved sine bord og etniske minoriteter fordeler seg på andre bord, og ledelsen har egne bord oppe ved vinduet.⁵¹

Mye av forskningen på innvandring i arbeidslivet har hatt et negativt fokus – enten på fordommer og diskriminering fra den etnisk norske befolkningen eller på innvandreres negative oppfatning av norske verdier. En mer konstruktiv innfallsvinkel er å søke svar på hvorfor og hvordan noen arbeidsplasser synes å lykkes med utviklingen av et internasjonalt og velfungerende arbeidsmiljø. Det er dette jeg har forsøkt å gjøre med denne oppgaven.

En viktig faktor for å forstå og utnytte arbeidskulturelle koder i arbeidslivet er knyttet til verdier. Personaldirektøren ved Hennig Olsen forteller i et intervju at:

Enhver medarbeider som kan identifisere seg med og leve opp til våre verdier (OTTO) kan jobbe ved Hennig Olsen. Dette er uavhengig av etnisk tilhørighet, kulturell bakgrunn, politisk oppfatning eller seksuell legning.⁵²

OTTO er akronymet for: O for offensiv, T for troverdig, T for trivelig og O for ordentlig. Verdier er styrende for hvordan sosiale aktører opptrer, og for deres vurderinger av mennesker og situasjoner. Verdier brukes også som begrunnelse for egne handlinger og

⁴⁹Mjeldheim (2009)

⁵⁰Ibid:16

⁵¹ Her finnes det unntak. Enkelte etnisk norske sitter også sammen med etniske minoritetsansatte. Men, basert på mine observasjoner etter 8 bedriftsbesøk sitter somregel de norske sammen på egne bord i matpauser.

⁵² Hentet fra et intervju med personaldirektøren i november 2013.

oppfatninger.⁵³ De som har størst påvirkningskraft på hva som skal være denne bedriftens verdier er ledere, beslutningstakere og ansatte med mye sosial og kulturell kapital. Bourdieu beskriver kulturell kapital som blant annet språk, verdier og gode vaner. Kulturell kapital kan” omsettes” i sosial kapital, nærmere forklart åpne dører og gi tilgang til sosiale kretser eller grupper av ansatte og derigjennom gi økt status. Eller motsatt, den rette sosial kapitale kan gi grunnlaget for å tilegne seg kulturell kapital. Ansatte ved en bedrift med et internasjonalt arbeidsmiljø som denne, har forskjellige individuelle verdiprioriteringer. I dette perspektivet må verdier forstås som kriterier og mål som fremkommer på tvers av situasjoner og som virker som rettesnorer for den enkelte arbeidstaker.⁵⁴

Norsk kultur

Det strenge likhetsprinsippet, liten vilje til kulturell tilpasning og det norske språkkravet har ført til at personer med etnisk minoritetsbakgrunn som har blitt ansett ved Hennig Olsen primært har møtt en norsk kultur og en norsk arbeidskultur. Men norsk kultur har etter hvert blitt vanskelig å definere. Symbolene som vi oppfatter som” typisk norske” har liten tilknytning til det livet vi faktisk lever i dag. Kulturbegrepet knyttes ofte til eldre levemåter og skikker og det opprinnelige/” eldre” mytologiseres gjerne som mer ekte og opprinnelig enn det var og er.⁵⁵ Eric Hobsbawm og Rangers har beskrevet dette som ”*oppfinnelsen av tradisjoner*”. Hobsbawm og Rangers sin teori er mest benyttet i analyse av nasjonalisme men denne prosessen er interessant og forklarende også for mitt tema. Prosessen består av formalisering og ritualisering med henvisninger til fortiden.⁵⁶ Typisk norsk kultur blir på denne måten en konstruert virkelighet. Dersom vår kulturforståelse begrenser seg til overleveringer fra fortiden, snur vi ryggen til den kulturen vi faktisk er en del av i dag. Men ironisk sett er dette en kultur som ikke lenger eksisterer i sin genuine form og som neppe har eksistert slik den i dag mytologiseres til tradisjon. Kultur er som nevnt en vedvarende prosess. Ser vi bare på etterkrigstidens mangfold av impulser og kulturtilpasning til resten av verden er det lite som kan sies å være genuint norsk. Etniske nordmenn kan allikevel sies å være en viss kulturell enhet med en fellesskapsfølelse og felles referanseramme på tvers av geografiske skillelinjer, i likhet med det Benedict Anderson beskriver som” forestilte fellesskap”.⁵⁷ Det å

⁵³ Se Schwartz (1992)

⁵⁴ Mjeldheim(2009):30

⁵⁵ I samtale med Ingar Kaldal om kultur nevner han dette som et eksempel.

⁵⁶ Hobsbawm and Rangers (1983):15

⁵⁷ Anderson (1996) kapittel 1

hevde at norsk kultur er en helhet av norske tradisjoner blir allikevel lett en helgardering. Det norske blir det vi gjør til norsk.

Historisk sett kan vi se at norske kulturtradisjoner varierer. Lokale forskjellen på dialekter fra nord til sør, mattradisjoner, handlemåter og klesdrakter er eksempler på regionale forskjeller. Likevel tilhører de ulike kulturformene i Norge en felles nasjonal ramme.

Arbeidsplasskultur

Kultur for en nasjon eller en region og kultur for en bedrift er forskjellige fenomener.⁵⁸ Geert Hofstede beskriver arbeidsplasskultur som summen av alle elementene av arbeidstakeres situasjon på arbeidsplassen.⁵⁹ For å forstå kulturen på en arbeidsplass må vi derfor se på hva folk faktisk gjør - og ikke bare på hva de sier at de gjør. Arbeidsplasskultur er i likhet med det jeg har beskrevet over som kultur ikke noe statisk fenomen men underlagt en kontinuerlig og dynamisk prosess.

Kultur på en arbeidsplass får de ansatte til å føle og oppleve tilhørighet innad i- og på tvers av sin primære kulturelle enhet. De fleste ansatte med minoritetsbakgrunn ved Hennig Olsen gir i intervjuene inntrykk av at de søker å bli en del av det store fellesskapet ”vi” og ”oss”. Den nederlandske forskeren K. Luijter har imidlertid vist at innvandrere, særlig fra ikke-vestlige land, i mindre grad identifiserer seg med arbeidsplassen enn de som er født og oppvokst i landet.⁶⁰ En av forklaringene som oftest blir brukt er manglende språkkunnskaper. Dette er et forhold jeg kjenner igjen fra mitt arbeid, men språk er komplekst og mer enn det å forstå det skriftlige og muntlige. (se side 69). Jeg vil i analysedelen vise at språk er en av de største utfordringene i utviklingen av et internasjonalt arbeidsmiljø.

Rogstad har i sin forskning pekt på at humor gjennom nyanser i språket i arbeidssituasjonen fungerer som et sosialt glidemiddel som har stor betydning for hvem som er ”innenfor” og hvem som er ”utenfor” i det sosiale arbeidsmiljøet.⁶¹ En forutsetning for å lære en fremmed kulturs humor er at etniske minoritetsansatte og etnisk norske får anledning til å omgås i arbeidstiden. Forholdene ved Hennig Olsen er slik at dagskiftet består av flest etnisk norske og kveldsskiftet av flest ansatte med minoritetsbakgrunn.

⁵⁸Hoftsede (1993):198

⁵⁹ Se for eksempel Ek (1989):6

⁶⁰Luijters K. (2006):563

⁶¹ Rogstad J, (2001)

Akkulturasjon i flerkulturelle arbeidsmiljø

Innenfor psykologisk litteratur brukes begrepet akkulturasjon til å beskrive de endringene en innvandrere må gjennom når vedkommende flytter fra en kultur til en annen.⁶²

Psykologen John B. Berry professor emeritus ved Queens University beskriver fire måter innvandrere håndterer akkulturasjonsprosessen på. Disse fire måtene handler i stor grad om hvordan individene håndterer møtet med det nye samfunnet, i tillegg til hvordan de ivaretar egen kulturell identitet. Berry har kalt de fire prosessene eller strategiene for; assimilering, integrasjon, separasjon og marginalisering.⁶³ Valg av strategi avhenger av i hvilken grad individet klarer å finne en balanse mellom å ta vare på egen kulturell identitet og å bli en del av den nye kulturen.⁶⁴

Akkulturasjon er den endringsprosessen som foregår når mennesker skal forsøke å leve med ulike kulturer samtidig. Akkulturasjon er således sentralt for studier av internasjonale arbeidsmiljøer. Den opprinnelige definisjonen på akkulturasjon ble introdusert av Redfield, Linton og Herskovits allerede i 1936 og lyder slik:

*”Acculturation comprehends those phenomena which result when groups of individuals having different cultures come into continuous first-hand contact, with subsequent changes in the original cultural patterns of either or both groups”.*⁶⁵

Her er et sitat fra en informant som uttrykker sin holdning til akkulturasjon.

Mann fra Irak

Har lyst til å blande meg med andre kulturer. I dag føler jeg meg som norsk, men litt som iraker også. Når jeg sitter sammen med norske, føler meg som Iraker men liker å være sammen med Norske.

Dette sitatet står som eksempel for den holdningen og akkulturasjonsstrategi flere informanter med etnisk minoritetsbakgrunn viser. Jeg vil senere vise at det er store variasjoner i hvilken tilhørighet som over tid har størst betydning for enkeltindividene. Noen identifiserer seg mest

⁶²Mjeldheim(2009):49

⁶³ Berry, J.W. et al (1997):50

⁶⁴Ibid.

⁶⁵Renfield et al (1936):149

med arbeidsplassen, mens andre holder på nasjonalitet eller en spesiell gruppe som den mest meningsfulle enhet. (Dette diskuterer jeg på side 69). Jeg vil nå kort beskrive de ulike strategiene.

Assimilering er en strategi som brukes når individet ikke ønsker å beholde mye av sin opprinnelige kulturelle identitet og i stedet tar opp i seg det nye samfunnets kulturverdier, normer og tradisjoner.⁶⁶ *Assimilering* på arbeidsplassen skjer når nye arbeidstakere fullt ut deltar i den sosiale omgangen med majoritetsgruppen eller i det eksisterende arbeidsmiljøet på arbeidsplassen, sitter sammen i pauser, ler av de samme vitsene og tar del i de samme diskusjoner om forhold tilhørende vertssamfunnet på vertsamfunnets språk. Denne strategien krever at personer fra en minoritet tar opp i seg vertsamfunnets eller majoritetens grunnleggende verdier, normer og holdninger.⁶⁷ Ved Hennig Olsen is er det en policy om at alle skal behandles likt og at det ikke skal legges til rette for kulturelle tilpasninger. En slik policy skaper lite rom for å bevare og praktisere egen kulturell egenart og blir dermed en akkulturell tvangstrøye.

Integrering skjer i de tilfeller hvor individer ønsker å opprettholde kontakten med, og praktisere egen kultur samtidig som en har god kontakt med grupperinger i det nye samfunnet. Dersom personen bare ønsker å beholde sin opprinnelige kultur og legger vekt på å ta avstand fra kulturen i det nye samfunnet er det snakk om *separasjon*. *Marginalisering* oppstår ofte som følge av diskriminering eller utestenging eller når en person har liten interesse av å pleie omgang med personer fra det nye samfunnet.⁶⁸

I analysen benytter jeg disse akkulturasjonsstrategiene som en betegnelse på hvordan mennesker av utenlandsk opprinnelse tilpasser seg i skjæringspunktet mellom sin opprinnelseskultur og arbeidskulturen ved bedriften.⁶⁹ En innvandrers kultur er samtidig noe annet enn innvandrers opprinnelige kultur. Etter en tid i Norge og ved Hennig Olsen endres synet på egen opprinnelseskultur.⁷⁰ (Se drøftingen side 84) Spørsmålet blir om arbeidslivet ved Hennig Olsen, som er basert på demokratiske, egalitære og solidariske prinsipper, gir rom for at mennesker som kulturelt sett er ulik majoriteten skal kunne bevare deler av sin kultur.⁷¹ Det å bevare egen kultur er et personlig anliggende og ikke noe bedriften tar ansvar for.

⁶⁶ Berry (1997):9

⁶⁷ Ibid

⁶⁸ Berry (1997):9

⁶⁹ Ibid

⁷⁰ Se Hylland Eriksen (2000)

⁷¹ Ibid

Ledelsen ved Hennig Olsen er veldig tydelige på at alle skal behandles likt. Dette er forhold jeg vil komme nærmere inn på i analysedelen. (Se side 73)

Et moderne og demokratisk samfunn som Norge har som en av målsettingene med innvandringspolitikken å legge til rette for at innvandrere kan ivareta deler av sin kultur. I følge Drange komme det til uttrykk i den politiske retorikken at vertsamfunnet må være villig til å tilpasse arbeidsplasser, helseinstitusjoner og skoler, slik at behovene til etniske minoriteter ivaretas.⁷² På arbeidsplasser betyr dette at etniske minoriteter gis anledning til å uttrykke kulturelle verdier og tradisjoner, for eksempel religiøse synspunkter og handlinger.

Ved Hennig Olsen kan det virke som om kravene til likhet har gått foran kulturell tilpasning helt fra 1960 og frem til i dag. Det har ikke blitt gitt anledning til religiøs praksis i arbeidstiden.⁷³ Ved Hennig Olsen er der ikke egne bønnerom for praktiserende muslimer. Ingen ekstra pauser for å ivareta religiøse eller kulturell praksis. Det er imidlertid innredet et stillerom i fabrikklokalet som er tilgjengelig for alle. Menyen i lunchen har vært lik for alle (bortsett fra på enkelte fredager). (se side 52). Altså ingen særlig tilrettelegging for noen grupperinger. Religiøse hodeplagg har hele tiden vært tillatt dersom det ikke kommer i konflikt med hygienemessige krav. I 2011 ble også kravet om at alle skal snakke norsk innført.

Gro Mjeldheim beskriver denne praksis som *smeltedigel*. Dette står i motsetning til *assimilering*, hvor individene tar et bevisst valg.⁷⁴ Mjeldheim viser til ulike typer forskning og hevder at *integrering* er den mest foretrukne strategi. Mjeldheim beskriver i sin bok *Kulturelt mangfold på arbeidsplassen* at tilpasningen mellom minoritet og majoritet ikke vil være 50 - 50 % men 20-80 % i favør av de allerede eksisterende arbeidstakerne, ofte majoritetsgruppen. Arbeidstakere med en minoritetsbakgrunn vil således være ansvarlig for 80 % av endringene som følge av akkulturasjon, mens de ansatte fra majoritetskulturen skal sørge for de resterende 20 %. (Se analysen side 76).

⁷² Drange (2014). Mangfoldsledelse en kunnskapsoversikt AFI rapport 3/2014. Se også <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/tema/integrering/integreringspolitikk.html?id=670046>

⁷³ Ansatte som er muslimer er gitt anledning til å benytte et lagerrom til bønn.

⁷⁴ Mjeldheim (2009):52

Kilder til konflikt i et flerkulturelt arbeidsmiljø

Jeg vil her redegjøre for noen av de utfordringene innvandrere møter når de forsøker å etablere sosiale relasjoner til norske arbeidskolleger og utfordringer knyttet til multikulturelle arbeidsmiljø.

En kilde til konflikt på en flerkulturell arbeidsplass som Hennig Olsen er manglende samsvar mellom minoritetens akkultuasjonspreferanser på den ene siden og majoritetens forventninger på den andre. Den norske majoriteten forventer at innvandrere skal beherske norsk språk og følge uskrevne og ukjente stilltiende regler. (se side 49 og 91)

Mellometniske vennsksrelasjoner på arbeidsplassen forutsetter at innvandrere faktisk får mulighet til å omgås nordmenn.⁷⁵ Djuve og Hagen viser for eksempel i sin studie fra innvandremiljøet i Oslo at kun ti prosent av innvandrerne de intervjuet, var ansatt i bedrifter der det ble snakket norsk.⁷⁶ Utfordringen ved Hennig Olsen er at innvandrere i stor grad praktiserer norsk med andre innvandrere. Det finnes flere forklaringer på dette. Enkelte forskere mener dette skyldes språkbarrierer.⁷⁷ Flere bedrifter med minoritetsansatte har som praksis at på grunn av manglende språkkunnskaper deles de ansatte inn i ulike arbeidslag for å bedre kommunikasjonen, noe som igjen reduserer mulighetene for sosial integrering.⁷⁸ Kjennskap til det norske språket er en viktig forutsetning for å kunne utvikle sosiale relasjoner til norske arbeidskolleger.⁷⁹ Ledelsen ved Hennig Olsen fastholder policyen om Norsk som arbeidsspråk. Ved denne bedriften har policyen de senere årene vært at arbeidsskiftene ved samlebåndet (på linja) i produksjonsavdelingen skal settes sammen nettopp med den hensikt å fremme norskkunnskapene.⁸⁰ Problemet er at dette i stor grad ikke blir fulgt i praksis. De norske setter seg etter hverandre og ansatte med minoritetsbakgrunn blir sittende sammen. En norsk kvinne med lang erfaring forteller om sitt syn på denne policyen:

Kvinne/norsk

⁷⁵Valenta (2008):3

⁷⁶Djuve og Hagen (1997):67

⁷⁷Se for eksempel Rye (2007), Matejko og Stefanska(2006)

⁷⁸Valenta (2008):3

⁷⁹Ibid

⁸⁰ På dagskiftet er det flest etnisk norske og på kveldsskiftet er det flest etnisk minoritetsansatte.

Æ e ikke interessert i å sitte sammen med de, æ vi sitte sammen med de e kjenner og har kjent i mange år.

I dag utgjør de etnisk norske cirka 50 prosent av de ansatte i produksjonen og derved majoritetskulturen ved Hennig Olsen is. Som sitatet over antyder har samhandlingen mellom etnisk norske og ulike etniske minoriteter vist seg å by på utfordringer. Ved denne bedriften er det primært nordmenn som fastsetter normer og regler for hva som er rett og galt, mens de ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn ofte føler en språklig og kulturell underlegenhet og stilletidene aksepterer majoritetsgruppens uskrevne regler og sanksjoner. Jeg kommer tilbake til teoretiske betraktninger om makt, men vil trekke frem en teoretiker som belyser nettopp de forholdene ved Hennig Olsen is jeg beskriver her. Bourdieu beskriver symbolsk makt som makten til å få andre til å tro på en bestemt verdensoppfatning, til å konstruere en virkelighet og til å legitimere og sikre et herredømme.⁸¹ Det kan forklares nærmere ved at majoriteten påfører en ansatt, tilhørende en minoritet, engstelse om hvordan majoriteten oppfatter hans eller hennes handlinger, og dermed frykten for å bli sosialt avvist.

En annen kilde til konflikt ligger i muligheten for å bli fortolket ut fra eksotisering eller en stigmatisert etnisk identitet.⁸² Flere av mine ikke-norske informanter kan fortelle at de velger å holde en viss avstand til etnisk norske og dette fører igjen til at mange ikke utvikler sosiale relasjoner til norske arbeidskolleger. At få minoritetsansatte ved denne bedriften deltar på sosiale arrangementer og at norske og utlendinger sitter på hver sine bord i lunchen er eksempler som bekrefter dette.⁸³

Ifølge Bourdieu blir det produsert ulike symbolske maktrelasjoner mellom ansattes ressurser og feltets rådende habitus.⁸⁴ Enkelte ansatte med minoritetsbakgrunn har valgt en akkulturasjonstrategi som har brakt dem nærmere sine norske arbeidskolleger, mens andre som kjemper for anerkjennelse og aksept for sin kulturelle særegenhet, gradvis har fjernet seg fra dem.⁸⁵ Dette gjelder også for de etnisk norske. Enkelte har valgt å komme ansatte med

⁸¹Bourdieu (1996)A: 40-45.

⁸²Valenta (2008): 4

⁸³ Det finnes unntak fra dette mønsteret. Det finnes noen nordmenn som også deler bord med minoritetsansatte. Dette har jeg observert når jeg har besøkt bedriften ved flere anledninger. Men kun en av de norske som jeg har intervjuet, forteller at de sitter sammen med andre enn norske når de spiser lunch eller middag.

⁸⁴Valenta (2008):5

⁸⁵Ibid

minoritetsbakgrunn i møte, mens andre har tatt avstand. Dette er forhold som har påvirket utviklingen av arbeidsmiljøet.

I boken *Kulturelt mangfold på arbeidsplassen* av Professor Gro Mjeldheim Sandal beskriver hun fordommer som en sosial orientering rettet mot grupper av individer eller mot enkeltindivider på grunn av deres tilhørighet i en definert gruppe.⁸⁶ Fordommer kan også beskrives som en feilaktig generalisering som kan korrigeres ved ny og korrekt informasjon om den aktuelle person eller gruppe.⁸⁷ Det er ikke kun faglitteraturen som omtaler disse forholdene. I det videre følger et eksempel fra eget kildemateriale, der en informant med over 20 års erfaring forteller om hvordan hun opplever å sitte i nærheten av utlendinger som snakker sitt morsmål.

Kvinne/ norsk

Alle de gangene jeg har sittet på linja, kakler de på sitt språk. Du føler deg litt som i utlandet. Helt forferdelig (...) så lenge jeg sitter blant to som snakker da kommer jeg hjem med hodepine.

En annen teori som jeg har hentet fra arbeidet til Gro Sandal Mjeldheim har fått navnet *Frustrasjons- aggresjonsteorien*. Denne teorien hevder at fordommer og aggresjon mot grupperinger oppstår som følge av økonomiske nedgangstider. Slike grupperinger er ofte svake og sårbare minoriteter med liten sosial og kulturell kapital.⁸⁸ Både i 2010 og 2014 investerte Hennig Olsen i nye pakkeroboter.⁸⁹ En svakhet ved denne teorien er at den ikke åpner opp for at konflikter mellom grupper kan være basert på målrettede og overlagte strategier, altså direkte rasisme eller diskriminering med den hensikt å skade eller undertrykke.⁹⁰

Teoretiske betraktninger om makt

Makt assosieres i mange tilfeller med tvang, eventuelt også med vold. Tanken er at den som har makt kan tvinge andre mot deres vilje ved hjelp av maktmidler.⁹¹ Dette er slik Max Weber definerer begrepet makt og en type makt som påtvinges andre uten at den andre har

⁸⁶Mjeldheim (2009): 65

⁸⁷Ibid

⁸⁸Mjeldheim (2009):66

⁸⁹ Pakkeroboten som kom på plass i 2014 erstattet 5 stillinger i produksjonen.

⁹⁰ Ibid

⁹¹ Weber (1971):53

muligheten til å unndra seg makthaverens hensikt med maktutøvelsen. En mildere form for makt kan være trusler om sanksjoner dersom ikke den underlegne etterkommer makthaverens krav.⁹² En type spenning som kjennetegner alle sosiale felt der det finnes eldre/etablerte og nykommerne er motsetninger.⁹³ Ansatte med lang ansiennitet innenfor feltet (produksjonsarbeider på iskremfabrikken Hennig Olsen) besitter den legitime autoriteten og behersker sanksjonsmidlene eller symbolske maktmidler som kan brukes innenfor feltet. De er således aktører som har fått aksept for at de ressursene de selv besitter, i form av kulturell og sosial kapital, skal telle som den dominerende formen for kapital innenfor feltet. Nykommerne feltet må finne en måte å tilpasse seg situasjonen og finne en måte å tilegne seg feltets rådende kulturelle og sosiale kapital.⁹⁴ Denne formen for tilpasning blir en form for akkulturasjonsstrategi.

Selvfølgeligheter som forutsettes uten videre er en del av det kommunikative repertoaret.⁹⁵ Slike selvfølgeligheter beskriver Bourdieu med begrepet doxa. Dersom det over tid eksisterer en stilltiende aksept i en gruppe mennesker for hva som er rett å mene, tenke og handle i en gitt situasjon, så snakker Bourdieu om at aktørene i gruppen er preget av doxa.⁹⁶ I møte mellom erfarne og mindre erfarne ansatte vil de mer erfarne, med en viss legitim autoritet, forsøke å opprettholde doxa.⁹⁷ Nykommerne trues med sosiale tvangsmidler dersom de ikke innfinner seg med sin tildelte plass i organisasjonen. De eldre og mer erfarne fremstår da som *ortodokse*. Av og til har det dukket opp andre forståelsesproblemer i tillegg til rent språklige forståelsesproblemer. Ulike oppfatning av hvordan situasjonen rent faktisk skulle forstås, eller hvordan sosiale normer man samarbeider ut fra, skulle anvendes i en gitt situasjon. Hva er det normativt riktige å gjøre i en gitt situasjon? Eller det kan være at man ikke forsto den andres innstilling til en situasjon. Er det dette du mener eller vil? Er du helt oppriktig nå?⁹⁸

Maktdistanse og maskulinitet

I sin bok *Kulturer og organisasjoner* redegjør Geert Hofstede for sine vitenskapelige undersøkelser som viser at ulike kulturer har forskjellige forhold til autoriteter. I kulturer med

⁹² Engelstad (1999):224

⁹³ Ibid:66

⁹⁴ Ibid

⁹⁵ Ibid:228

⁹⁶ Ibid: 66

⁹⁷ Ibid

⁹⁸ Ibid

stor maktdistanse, med autokratiske og paternalistiske sjefer er ansatte ofte redde for å ta opp problemer og diskusjoner med sjefen.⁹⁹ I kulturer med liten maktdistanse er det en preferanse for rådgøring mellom ansatte og ledelse.¹⁰⁰ Hofstede har gjennomført intervju med mennesker fra en rekke ulike kulturer og kartlagt kulturelle forskjeller hva angår maktdistanse. Flere av de ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn ved Hennig Olsen tilhører kulturer med stor maktdistanse.¹⁰¹ Resultatene fra Hofstede sin forskning viser at ved arbeidsplasser med stor maktdistanse betrakter ansatte og ledere seg som eksistensielt forskjellige i det hierarkiske systemet.¹⁰² I kulturer med stor maktdistanse forventes underordnede å få beskjed om hva de skal gjøre og ikke stille spørsmål ved ledelsen.¹⁰³

Land som Iran, Irak og Tyrkia er ifølge Hofstede preget av kollektivism, mens vi i Norge og skandinaviske land er preget av individualisme.¹⁰⁴ I land med sterk kollektivism setter gruppens rolle fremfor individets interesser.¹⁰⁵ I kollektivistiske samfunn vokser mennesker opp med gruppe og storfamilien som sin primære referanseramme og sterke bånd mellom medlemmene, de setter gruppens velferd foran egen.¹⁰⁶ I individualistiske samfunn er båndene mellom enkeltmenneskene løsere og det forventes at alle skal passe på seg selv og sine aller nærmeste.¹⁰⁷ Jeg antar at graden av kollektivism eller individualisme vil variere mellom enkeltmennesker som har ulik tid i andre kulturer.

Ulike kulturers forhold til maskulinitet og femininitet er et annet forhold som har betydning på en arbeidsplass som Hennig Olsen. Også her har Hofstede levert forskning som jeg finner interessant å bringe inn i denne studien. Kulturell maskulinitet finner man i samfunn hvor menn forventes å være harde, selvhevdende og opptatt av suksess, men klart forskjellige kjønnsroller.¹⁰⁸ Feministiske samfunn er preget av likeverd mellom kjønnene.¹⁰⁹

⁹⁹ Hofstede (1993):49

¹⁰⁰ Ibid

¹⁰¹ Land med stor maktdistanse er ifølge Hofstedes undersøkelser bla Iran, Irak og Tyrkia. Norge er sammen med Sverige og Danmark land med liten maktdistanse forklarer Hofstede. Flere av mine respondenter kommer fra disse landene.

¹⁰² Hofstede (1993):49

¹⁰³ Ibid

¹⁰⁴ Ibid:67 (se tabell 3.1) Maktdistanse og individualisme.

¹⁰⁵ Ibid

¹⁰⁶ Hofstede(1999): 58

¹⁰⁷ Ibid

¹⁰⁸ Ibid:107

¹⁰⁹ Ibid: 97

Norge er et land med høy grad av femininitet, mens flere av landene til de respondentene jeg har intervjuet er fra land med høy grad av institusjonalisert maskulinitet.¹¹⁰

Hegemoni

Hegemoni er et fenomen som er nært beslektet med legitimitet.¹¹¹ Hegemoni betegner gjerne tenkemåter som bidrar til å legitimere en gruppes dominans. Dette skjer ofte på en nesten umerkelig måte, slik at maktforholdene fremtrer som helt selvfølgelige.¹¹² Hegemoni skiller seg fra sosial påvirkning, som er utilsiktet, men skyldes eksistensen av en flertallskultur. Hegemoni må ikke forveksles med vanegjengeri, eller oppslutning om befestede tradisjoner som er tunge å rokke, og som bare er der uten at de påvirker en gruppes interesser eller selvforståelse.¹¹³ Hegemoni opprettholdes først og fremst gjennom det vi kaller for indoktrinering gjennom et normpress. En type hegemoni som fremkommer ved iskremfabrikken Hennig Olsen er basert på en blanding av allmenninteresser og særinteresser. Her følger et sitat fra et intervju med en etnisk norsk mann som jobber i en avdeling tilknyttet produksjonen.

Mann/norsk

Det er nok nordmenn som setter rammer og standard for hvordan arbeidsmiljøet skal være her. De som er nye må nok tilpasse seg det som er innarbeidet.

Sosial identitet

Ved Hennig Olsen arbeider det mennesker fra mange forskjellige deler av verden. De ytre ulikhetene er relativt store mellom flere av dem. Hudfarge, språk, og klesplagg er noen eksempler på ulikheter vi lett kjenner igjen. Somaliere, vietnamesere, Irakere er eksempler på folkeslag som alle har gjenkjennelige ytre trekk som gjør det mulig å plassere dem i egne grupper med tilhørende geografisk opprinnelse.¹¹⁴ Selvkategorisering innebærer en opplevelse av oss selv som lik andre. Det vil si at vi begynner å anvende pronomenene ”vi” og ”oss” i stedet for ”jeg” og ”meg” mens medlemmer av en annen gruppe blir ”de” og ”dem”. Når en

¹¹⁰Hofstede (1993):99 (se tabell 4.1 maskulinitetsindeks. Norge har måltall 8 og for eksempel Tyrkia har måltall 45 og Iran måltall 43. Japan topper skalaen med måltall 95, lavest er Sverige med måltall 5.

¹¹¹Engelstad (1999): 30

¹¹²Ibid

¹¹³Ibid:31

¹¹⁴ Somaliere kan plasseres i gruppen av de som opprinnelig kommer fra Afrika, Vietnamesere kommer opprinnelig fra Asia og Irakere fra området rundt Midtøsten.

etnisk nordmann tenker på seg selv som nordmann i kontrast til innvandrere vil han eller hun aksentuere likheten med andre nordmenn og samtidig forstørre forskjellene mellom nordmenn og innvandrere.¹¹⁵ Dette betyr at fordommer overfor innvandrere og etniske minoriteter er en ganske normal reaksjon som majoritetsgruppen står overfor.¹¹⁶ Denne kategoriseringsprosessen består i at en begynner å aksentuere forskjeller mellom gruppene og likheter innenfor ens egen gruppe. Det vil si at etnisk norske vil oppleve medlemmer av sin egen gruppe som mer lik hverandre enn de i virkeligheten er, samtidig som de overdriver forskjellene mellom egen gruppe og for eksempel en innvandrerminoritet.

Metodevalg og fremgangsmåte

Jeg vil her presentere min metodiske fremgangsmåte og hvordan kildematerialet har blitt analysert. I tillegg vil jeg kort reflektere rundt informanternes fremmedspråklige bakgrunn og i hvilken grad dette har påvirket kvaliteten og analysen av kildematerialet. Da jeg startet arbeidet med denne oppgaven hadde jeg lite eller ingen teoretisk plattform å bygge på. Motivasjonen var en forstilling om at arbeidsmiljøet ved Hennig Olsen måtte ha utviklet seg i en spesiell retning, tatt i betraktning et stort antall nasjonaliteter av ansatte innenfor samme fabrikklokale og det at Hennig Olsen is fikk tildelt mangfoldsprisen i 2007. De fire første månedene gikk med til å lese teori og studere tidligere forskningsarbeid, rapporter og gjøre innledende samtaler med ansatte ved bedriften.

Mitt arbeid er inspirert av *nyere kulturhistorie* og et forsøk på å forstå utviklingen av et komplekst arbeidsmiljø og av sosiale fenomener.¹¹⁷ Jeg legger i denne oppgaven til grunn en forståelse av individer som subjekter eller aktører påvirket av fysiske strukturer, som for eksempel arbeidsplassen Hennig Olsen is, og sosiale og kulturelle mønstre, som for eksempel normer nedfelt i det eksisterende arbeidsmiljøet ved bedriften. Samtidig ser jeg på mennesket som et handlende subjekt, som på sin side påvirker de samme strukturene og sosiokulturelle mønstrene i et historisk perspektiv fra 1960 og frem til i dag. Nyere kulturhistorie har hentet impulser fra historisk antropologi, mikrohistorie, dagliglivshistorie, den språklige vending og historie som fortelling.¹¹⁸

¹¹⁵ Mjeldheim (2009):68

¹¹⁶ Personer med etnisk minoritetsbakgrunn vil på samme måte kunne ha tilsvarende fordommer overfor nordmenn eller andre etnisiteter.

¹¹⁸ Kaldal(2002):7

Kulturhistorie og hermeneutisk fortolkning

Den amerikanske sosialantropologen Clifford Geertz tok allerede i 1973 til orde for en fortolkning av kultur som har inspirert forskning på nyere kulturhistorie. Geertz la vekt på at når man studerer kultur, studere man også holdninger, symboler, institusjoner, ideer og skikker. Han så mennesket som vevet inn i et nett av meninger og betydninger som det selv hadde spunnet og menneskelige kulturelle aktiviteter måtte fortolkes ved hjelp av hermeneutisk metode.¹¹⁹

Som en videreføring av sosialhistoriens fokus på marginaliserte grupper har vi siden slutten av 1970-tallet hatt en dreining mot bruk av kulturhistoriske analyser. Hermeneutiske tilnærminger med et fokus på subjektets egne opplevelser og erfaringer, ble etter hvert foretrukket fremfor den struktursosiologiske tilnærmingen.¹²⁰ I nyere kulturhistorie trekkes den språklige og narrative siden ved måten folk forteller om sine liv på, mer systematisk inn i tolkningene. I tråd med denne kulturhistoriske analysemetoden har jeg vektlagt informantenes egne erfaringer og opplevelser, inspirert av den hermeneutiske, fortolkende tankeprosessen. Mitt empiriske materiale blir dermed en formidling av hvordan informantene forteller *om* sitt fortidige arbeidsliv.

I løpet av perioden august 2013 og april 2014 har jeg gjennomført 8 bedriftsbesøk. Dette har gitt meg muligheten til å observere arbeidsrutiner og samtidig få et personlig inntrykk av arbeidsmiljøet. I kantina har jeg kunnet observere hvem som sitter sammen med hvem, delta i uformelle samtaler om arbeidsplassen og lytte til historier som blir fortalt. Disse observasjonene er benyttet som bidrag i en hermeneutisk fortolkning i deler av datamaterialet.

Samtale som forskningsmetode

Minner gir en rekke bidrag til å avdekke hva som hendte. Mine etnisk norske informanter forteller om hvordan arbeidsprosesser ble utført ”i gamle dager”, på 1960 og 70 tallet, og hvor sosialt og godt arbeidsmiljøet de hadde den gang. Ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn forteller om hvordan det var å komme til bedriften, hvordan de ble møtt og hva de måtte gjennom av opplæring. Både etnisk norske og ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn minnes utviklingen av arbeidsmiljøet ved å fortelle om de positive og negative opplevelsene, hva de

¹¹⁹ Geertz (1973):5

¹²⁰ Slettan (1994):36

savner og ikke savner. Sammen med de faktiske strukturelle endringene som har skjedd ved bedriften, tidspunkter for endring av arbeidsrutiner og tidspunkter for innføring av nye policyer og tekniske løsninger i produksjonen har jeg kunnet tidsbestemme det som blir fortalt og vurdere utsagnenes vitneverdi.¹²¹ Dagfinn Slettan beskriver samspillet mellom de faktiske forhold og forestillingene om de samme forhold som det som gir styrken til minnet som kildemateriale.¹²² I tillegg til de faktiske opplysningene som fremkommer i informantenes minner har endringsprosessene fått mening når jeg som historiker (in spe) har knyttet ulike utsagn sammen og fortolket utsagnene opp mot informantens fortellermåte.¹²³

Forskningsintervjuene er gjennomført som samtaler om informantens minner og erfaringer. I arbeidet med denne oppgaven er det benyttet et *halvstrukturert livsverden intervju*. Denne typen intervju defineres som et intervju som har som målsetting å innhente beskrivelser av respondentens livsverden, med henblikk på fortolkning av det beskrevne.¹²⁴ Intervjuet har hatt en viss struktur og hensikt, men har allikevel ikke vært begrenset av dette der det i løpet av samtalen har dukket opp interessante avstikkere som jeg har fulgt. Mine forskningsintervju har vært innledet med en presentasjon av selve tema. Temaet satte en grov ramme for hva som skulle diskuteres. Spørsmålsstillingen var åpen, korte spørsmål og lange svar ble etterstrebet som intervjuteknikk. Prosjektet er registrert hos personvernombudet og godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS med prosjektnummer 35692. Prosjektgodkjenning er vedlagt som vedlegg 1. Informantene signerte på skjema om villighet til å delta i dette prosjektet. Se vedlegg 2.

Fokusgrupper

I tillegg til intervju har jeg gjennomført to fokusgruppesamtaler. En gruppe besto av tre etnisk norske og den andre besto av tre ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn. Deltakelsen var også her frivillig. I forkant av hver fokusgruppe informerte jeg om mitt prosjekt og formålet med fokusgruppen. Etter at de personlige intervjuene var gjennomført, fikk jeg mye verdifull kunnskap og informasjon, men det oppsto også nye spørsmål. Hensikten med fokusgruppene var derfor å få svar på nye spørsmål som hadde dukket opp og samtidig verifisere enkelte oppfatninger jeg hadde dannet meg underveis i feltarbeidet. Fokusgruppene ble gjennomført i

¹²¹ Slettan(1994):74

¹²² Ibid

¹²³ Ibid

¹²⁴ Kvåle (2001):21

et nøytralt konferanserom i fabrikklokalene. Hvert intervju tok omtrent en time. Hovedtema for fokusgruppene var å høre de fortelle/samtale om hvordan arbeidsmiljøet har utviklet seg fra 1960 og frem til i dag. Jeg var spesielt interessert i å høre de ansatte fortelle om hendelser, ritualer, holdningsendring, organisatoriske og strukturelle endringer som de mente kan ha påvirket arbeidsmiljøet.

Utfordringer ved bruk av muntlige kilder

Historikere som arbeider med innsamling og fortolking av muntlige kilder vil vanligvis forholde seg til *ettertidig* materiale, slik dette arbeidet også har vært. Selv om muntlige kilder gir oss innblikk i fortiden, så er det flere kritiske aspekter knyttet til dem. Et skille som er viktig er det mellom *tradisjon* og *minne*. Professor Ingar Kaldal beskriver i sin bok «Historisk forskning, forståing og forteljing» *tradisjon* som fortellinger som handler om forhold som de forteller, og ikke selv har opplevd, men som har blitt en del av et fortellingsrepertoar som blir overført fra generasjon til generasjon.¹²⁵ *Minne* beskriver han som noe som blir brukt om det folk forteller om forhold de selv har opplevd og kan huske.¹²⁶ Skillelinjene mellom de to kan til tider være uklare. I forhold til tradisjon vil utfordringene være knyttet til ” sannhetsgehalten”. En historie som fortelles gjentatte ganger vil etter hvert utvikle avvik og nyanseforskjeller fra den opprinnelige beretningen. Spesielt dersom historien blir fortalt av personer som ikke selv har vært til stede. Det samme kan sies om minne. Der vil man i tillegg kunne være fristet til å legge til informasjon som kan favorisere en selv, eller andre, hvis dette er ønskelig. Særlig vanskelig kan det nok bli i saker som gjelder egen person. Subjektivitet blir da et moment som må vurderes. Den britiske historikeren John Tosh skriver i sin bok «*The Pursuit of History*» at det må regnes med at det finnes sprik i historier som blir gjenfortalt, i og med at den som forteller ofte ønsker å gjøre visse endringer for å tilpasse det som blir sagt til tilhørerne.¹²⁷

Knut Kjeldstadli har reist kritiske spørsmål til hvordan tilbakeskuende intervju kan brukes som levning fra fortiden. I følge Kjeldstadli er et intervju strengt tatt bare en levning fra selve intervjusituasjonen. Forskeren kan derfor ikke ukritisk konkludere ut fra den mening som tillegges minnet tolket som levning i dag, tilbake til hva den som ytrer minnet i dag,

¹²⁵Kaldal (2006)

¹²⁶Ibid:57

¹²⁷Tosh (2010):307

mente på et tidligere tidspunkt.¹²⁸ Kjeldstadli sine kildekritiske synspunkter er relevante for mitt kildemateriale. (Se side 88)

I mitt arbeid er jeg mer opptatt av å fokusere på hvordan erfaringer og fremstillingsmåter fremstår som arbeidskulturelle endringsprosesser.

Knut Kjeldstadli gir på sin side en grundig gjennomgang av potensialet i muntlig kildemateriale i sin teori- og metodebok fra 1994.¹²⁹ Kjeldstadli peker blant annet på at muntlige kilder kan gi informasjon som ikke finnes andre steder, og at de kan være utfyllende og gi en bedre forståelse av annet kildemateriale i kraft av at de gir en mulighet for innlevelse. Kjeldstadli trekker også fram muntlige kilders hypotesegenererende potensiale: "*Gjennom andres beretninger åpnes en for nye problemstillinger. [...] Sjølve intervjuene blir en del av forskningsprosessen.*"¹³⁰

Går vi til en av frontfigurene innenfor oral history-bevegelsen, Paul Thompson, vil vi finne en argumentasjon som tar utgangspunkt i at historikere har et ansvar for å gi en stemme til grupper som ikke er representert i skriftlig overlevert kildemateriale. Jeg mener at slik er det for de ansatte ved iskremfabrikken Hennig Olsen. Det har ikke tidligere vært gjort tilsvarende forskning på en bedrift av denne typen. Thompson peker på at muntlige kilder gjennom å gi stemme til tidligere ignorerte sosiale grupper har åpnet nye problemfelt for historikere, og de har utfordret antakelser og anerkjente sannheter om fortida.¹³¹ Bruk av muntlige kilder har ifølge Thompson også bidratt til en ny forståelse av hva historieskriving er og hvordan det foregår, i og med at de har bidratt til å bryte ned "*the barriers between the chroniclers and their audience; between the educational institution and the outside world*".¹³²

Forhold som utfordrer kvaliteten

Kildematerialet består primært av intervju med etnisk norske og etniske minoriteter. Flere av informantene med etniske minoritetsbakgrunn behersker det norske språket dårligere enn etnisk norske. Språk formidler tanker, følelser, verdier, holdninger og minner, så vel som de konkrete ordene. I en intervjusituasjon der deltakerne har ulike språkferdigheter, blir ikke meningen med det som blir sagt nødvendigvis den samme. Forhold som ordforråd,

¹²⁸ Kjeldstadli(1991):41

¹²⁹ Kjeldstadli (1994)

¹³⁰ Ibid:185

¹³¹ Thompson(1998)

¹³² Ibid:21

konnotasjoner og ulike følelsesmessige assosiasjoner på ett språk, enn et annet, utfordrer kvaliteten. I noen av intervjuene stoppet informanten opp i fortellingen og lette etter det/de riktige ordene. For å få i gang samtalen igjen, dersom den stoppet opp, fremsatte jeg hele eller deler av spørsmålet på nytt med andre ord, enten ved å forenkle eller bruke belysende eksempler. Ved å konvergere mitt eget språk unngikk jeg på den ene siden å skape distanse. Men på den annen side kan meningen og forståelsen av kjernen i spørsmålet eller tema ha blitt en annen.

Når jeg som norsk historiker in spe sitter overfor en mannlig somalisk iskremmedarbeider merker jeg meg gjerne det at vedkommende er muslimsk troende, at vedkommende bærer religiøse plagg eller symboler, snakker «dårlig» norsk. Dette fenomenet understrekes også i St. melding 49.

*Praktiske erfaringer tilsier at det ofte fokuseres på det som er annerledes og forskjellig, som at en bruker har religiøst hodeplagg eller snakker norsk med aksent.*¹³³

Den norske etnologen Line Alice Ytrehus beskriver eksotisering på denne måten:¹³⁴

*Eksotisering er ofte en viktig del av den kvalitative metodes strategi for å oppnå distanse og kontrast i analysen. I konstruksjonen av den andre beskrives individer kollektivt gjennom sin annerledeshet – ikke ved det de deler med oss.*¹³⁵

Hva vil dette bety i praksis? Ytrehus fremhever at vi konstruerer bilder av den andre part vi skal samhandle med. For det første skjer dette ved å overdimensjonere den andre parts forskjellighet fra oss selv. Jeg tenker kanskje ikke over at vi også har mange likhetstrekk, som for eksempel at vi begge er gift og har barn, at bilen skulle vært vasket, at barna skal hentes etter jobb. Når annerledesheten mellom oss fremheves kan dette være med på å skape avstand skriver sosialantropologen Thomas Hylland Eriksen. Hylland Eriksen beskriver dette slik:

¹³³ St. melding 49:114

¹³⁴ Ihle (2008)

¹³⁵ Ibid:50

Vi må imidlertid bruke begrepet kulturforskjeller med en viss varsomhet, for ellers risikerer vi både å gjøre mennesker mer forskjellig enn de faktisk er (mellom kulturene) eller mer lik enn de faktisk er (innen kulturene)¹³⁶

Presentasjon av informantene

Hovedfokuset for mitt arbeid har vært akkulturasjonen og hvordan ansatte med minoritetsbakgrunn og etnisk norske har tilpasset seg hverandre på denne iskremfabrikken. For å danne et godt bilde av hvordan utviklingen av et internasjonalt arbeidsmiljø ved Hennig Olsen har foregått har jeg intervjuet 9 etnisk norske, 5 fra produksjonslinjen og fire fra ledelsen og 9 personer med etnisk minoritetsbakgrunn.¹³⁷ Informanten er valgt ut etter snøballmetoden.¹³⁸ Respondentene med ikke-vestlig kulturbakgrunn kommer opprinnelig fra Iran, India, Irak, Kurdistan, Tyrkia, Somalia og Marokko. Aldersmessig var informantene mellom 31 og 59 år. Deres utdanning og arbeidserfaring fra hjemlandet er varierende. De fleste hadde lav formell kompetanse. Noen hadde fullført grunnskole. Kun én informant med minoritetsbakgrunn hadde høyere utdanning, forstått som universitet – og/eller høyskoleutdanning. Få av informantene hadde lønnet arbeidserfaring fra hjemlandet.

De etnisk norske respondentene i produksjonsavdelingen hadde ingen formell utdanning ut over videregående skole og bedriftsintern opplæring. Aldersmessig lå alle mellom 35 og 62 år. De fleste kommer fra området rundt Kristiansand. Respondentene fra ledelsen hadde variert utdanning fra universitet og høyskole. En respondent med etnisk norsk opprinnelse har i tillegg hatt rollen som hovedtillitsvalgt ved Hennig Olsen de siste 13 år.

Min relasjon til informantene

Intervjuene ble foretatt i et konferanserom, ikke langt unna kantina. Rommet er nøytralt innredet og kun pyntet med gamle bilder av bedriftens historie. Jeg gjorde meg tidlig den erfaringen at god relasjon mellom den som utfører undersøkelsen og informant var viktig. Som forsker er jeg selve instrumentet som kan sikre god kvalitet på det materialet som samles inn. Det var derfor viktig å bygge et tillitsforhold mellom meg selv og informantene tidlig i

¹³⁶ Hylland Eriksen (2000): 31.

¹³⁷ En produksjonslinje settes opp for hver type iskrem. Den består grovt sett av av råvaretilførsel, blandemaskiner, samlebandet hvor isen legges i kasser og esker og transport ut på kjølelager.

¹³⁸ En av linjelederne fikk i oppdrag fra produksjonssjefen å koordinere intervjuene slik at de kunne tilpasses vakt og skiftordning. Jeg fremmet kun et ønske om et utvalg bestående av etnisk norske og etniske minoritetsansatte.

intervjuet. Et eksempel på at slik tillitt ble etablert var når en av informantene tre dager etter intervjuet stoppet meg i gangen på vei opp i kantinen og sa:

Du, jeg har tenkt litt på det vi snakket om og jeg ville bare tilføye at hovedtillitsvalgt her ved Hennig Olsen gjør en veldig god jobb for å opprettholde det gode miljøet. Sist vi snakket sammen følte jeg ikke at jeg kunne svare godt nok på hva årsaken til at arbeidsmiljøet er så godt her.

Utviklingen av et internasjonalt arbeidsmiljø – analyse og drøfting

Analysen og drøftingen av det empiriske materialet er delt inn i tre hovedtema. Temaene har kommet naturlig frem som tyngdepunkter i analysen av det innsamlede datamateriale. Jeg vil i det videre drøfte og analysere de tre temaene i følgende rekkefølge: Språk og gjensidig forståelse, arbeidsforhold og økonomiske relasjoner og til slutt uformelle sosiale relasjoner. I drøfting og analyse av de tre nevnte hovedtema vil jeg støtte meg til de teoretiske verktøyene om maktrelasjoner og akkulturasjon.

Språk og gjensidig forståelse

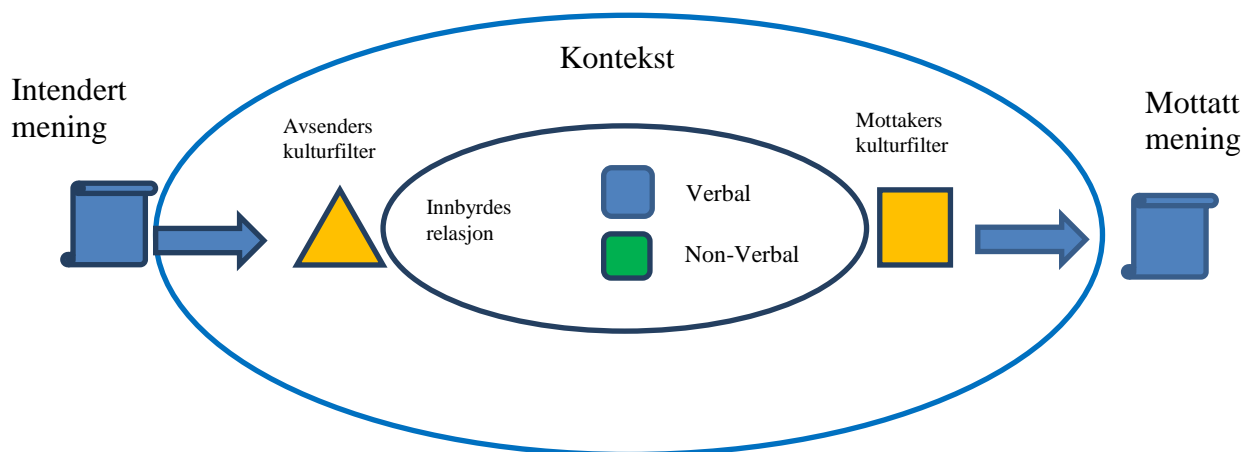
Språket er nøkkelen som åpner alle dører, hevder samfunnsforskeren Berit Berg.¹³⁹ Det å lære seg norsk er en nøkkel som samtlige informanter med etnisk minoritetsbakgrunn trekker frem som helt sentralt i forhold til egen arbeidsplassstilpasning. Gjennom det norske språket tilegner etniske minoritetsansatte seg en økt kulturkompetanse. Språkferdigheter bryter ned barrierer og skaper bedre kontakt gjennom økt innsikt i norsk historie og samfunnsforhold.¹⁴⁰ Ved Hennig Olsen har det etter 2011 vært et absolutt krav om at det kun skal snakkes norsk i den betalte delen av arbeidstiden. Språk har vist seg å være kjernen til flere av konfliktene som utspiller seg ved denne bedriften. I dette avsnittet vil jeg drøfte de kommunikasjonsrelaterte og språkrelaterte funn som belyser min problemstilling. Jeg vil først gi en generell beskrivelse av hvordan jeg oppfatter kommunikasjon og språkrelaterte problemstillinger ved bedriften, for deretter å hente frem belysende sitater og drøfte disse opp mot relevant teori i et hermeneutisk perspektiv, for til slutt å gi en kort oppsummering.

¹³⁹Berg (2007)

¹⁴⁰ NOU 2011/14:172

Som redskap i det daglige arbeidet ved Hennig Olsen har språket selvsagt hatt en rent praktisk betydning. De ansatte har måttet kunne snakke med hverandre for å få gjort jobben sin. Språket har gjort dem i stand til å uttrykke seg og forstå hva som ble sagt, og de har måttet lære å lese og skrive norsk for å kunne bruke manualer, forstå vaktlister og annet skriftlig materiale. Men språk er mer enn et arbeidsredskap. Det har også vært et viktig symbol i forholdet mellom ansatte, ved at ulik språkbruk har signalisert, og blitt oppfattet som et uttrykk for, ulike former for identitet og tilhørighet.

Språk består av flere komponenter som henger tett sammen. Det vanligste skillet går mellom skriftlig og muntlig språk, men kroppsspråk inngår også som en viktig del av språket. Delvis fungerer bevegelser og gester som selvstendige uttrykk mer eller mindre uavhengig av nasjonale eller etniske språkgrensener, delvis er de også integrerte deler av ethvert muntlig språk. Ved Hennig Olsen is er det muntlige språket vektlagt mest, deretter evnen til å lese og til sist kommer skriftlige språkferdigheter. Den kulturelle referanseramme preget av tidligere erfaringer og forventninger til den andre, er i modellen under beskrevet som kulturfiltere. Det er de filtre vi forstår og ser verden gjennom. Kulturfiltrene i figur 2 under er illustrert med henholdsvis en firkant og en trekant for å vise forskjellene.¹⁴¹



Figur 2: Modellen over er utarbeidet av Øyvind Dahl men tilpasset forholdene ved Hennig Olsen. Modellen illustrerer den kulturelle referanserammens betydning for forståelse av det som blir forsøkt formidlet og det som faktisk blir oppfattet. Kulturfiltrene vil sammen

¹⁴¹Dahl (2001): 66

med språkkunnskaper skape et forvrengt bilde som igjen kan føre til misforståelser og konflikt. De kommuniserendes innbyrdes sosiale og kulturelle maktrelasjon vil også virke inn på hvordan meningen blir forstått.¹⁴²

I en av samtalene med ledelsen noterte jeg følgende argumenter for at norsk språk skal være, og er arbeidsspråket ved bedriften:

Ledelsen 2

- *Norsk språk skal være arbeidsspråk fordi det er det språket majoriteten ved bedriften snakker.*
- *Alle beskjeder, ordrer og skriftlig materiale ved bedriften er på norsk. Det å beherske norsk øker dermed sikkerheten siden sikkerhetsinstruksjoner og manualer er norske. Med sikkerhet menes her både den fysiske sikkerheten i fall en ulykke, brann eller lignende og sikkerheten knyttet til en kvalitetsmessig riktig produksjon.*
- *Norsk språkopplæring fremmer integrering på arbeidsplassen og ellers i det norske samfunnet.*
- *Norsk som arbeidsspråk hindrer etablering av subkulturer og fremmer en god og transparent kommunikasjon.*

Disse argumentene for at norsk skal være arbeidsspråket stemmer godt overens med det synet som IMDi fremmer i en rapport fra 2011 om språk og integrering.¹⁴³

Et utdrag fra denne IMDi rapporten sier at:

Opplæring i norsk er at av de viktigste integreringstiltakene i Norge og det overordnede målet for opplæring er å gi voksne innvandrere mulighet for aktiv deltakelse i arbeids- og samfunnsliv.¹⁴⁴

Som det fremgår av sitatet under støtter også bedriftens hovedtillitsvalgt ledelsen i innføringen av norsk som arbeidsspråk.

¹⁴² Dahl (2001):66

¹⁴³IMDi Ny rapport om språk og integrering. www.imdi.no/no/nyheter/2011/godt

¹⁴⁴Ibid

Hovedtillitsvalgt

Vi må ikke gå i språkfellen. Ved Ringnes bryggeri har de praktisert en ordning der grupper av etniske minoriteter har snakket morsmålet sitt på jobben. Det fungerer dårlig dersom du vil skape samhold og et internasjonalt arbeidsmiljø. I tillegg har vi etter min mening et samfunnsansvar. Dersom noen velger å slutte, eller må slutte, skal de stille sterkere på arbeidsmarkedet etter en tid her ved Hennig Olsen. Styrken ligger i økt norsk språkkompetanse. Kan du snakke norsk er det veldig mye lettere å få jobb enn om du ikke kan det.

Jeg har på side 7 kort redegjort for noen av forskjellene mellom Hennig Olsen og Ringnes bryggeri. I sitatet over forteller hovedtillitsvalgt at bedriften må ta dette samfunnsansvaret på alvor og sørge for at etniske minoriteter lærer seg å beherske norsk så godt at de ved neste korsvei er bedre rustet til å få arbeid andre steder enn ved Hennig Olsen is. Bedriftens samfunnsansvar sammenfaller således med myndighetenes syn på viktigheten av språkopplæring for etniske minoriteter. Fra og med 1.september 2005 innførte regjeringen rett og plikt til opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere. 300 timer opplæring eller dokumentert tilstrekkelig kunnskap ble samtidig innført som nytt vilkår for bosettingstillatelse og statsborgerskap i Norge.¹⁴⁵ Viktigheten av å beherske norsk språk for arbeid og utdanning er nedfelt i Kunnskapsdepartementets NOU *Sett under ett* fra 2008 om etniske minoriteter. Her følger et sitat fra dokumentet.

(...) økt arbeidsledighet blant ikke-vestlige innvandrere kan skyldes en kombinasjon av færre relevante kontakter og et mindre utbygd nettverk, herunder trolig også dårligere kjennskap til det norske arbeidsmarkedet, og – for enkelte – svake norskkunnskaper(...)¹⁴⁶

Her har Hennig Olsen is handlet på linje med Kunnskapsdepartementets syn når det gjelder språkopplæring. Alle ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn på Hennig Olsen is må gjennom en intern språkopplæring ved bedriften. Dette skjer som et ledd i annen bedriftsintern fagopplæring som blant annet inneholder sikkerhetsopplæring og datakunnskap.¹⁴⁷ For å fremskynde språkopplæringen blandes ansatte i produksjonen med ulik

¹⁴⁵ www.sprakrtadet.no

¹⁴⁶ Kunnskapsdepartementet NOU 2008:3

¹⁴⁷ Bedriftsintern opplæring gjelder for alle ansatte uavhengig av etnisitet dvs også for etnisk norske. Etnisk norske følger ikke norskopplæringen.

etnisk minoritetsbakgrunn med etnisk norske ved samlebandet.¹⁴⁸ Denne ordningen har de praktisert siden midten av 1990-tallet. Et skift består av mellom 30-35 personer ledet av en skiftleder og hvert skift fordeler seg på flere samleband.

Spesielt vanskelig i begynnelsen

Arbeidstakerne med etnisk minoritetsbakgrunn ved Hennig Olsen forteller at de har vært avhengige av en rask læringskurve hva angår språk, uskrevne normer og regler og skrevne reglene for å bli tatt opp i det sosiale ”vi” og ”oss”. Dette medfører for enkelte et akkulturasjonsstress, spesielt i den første tiden som ansatt. Opplæringen ved Hennig Olsen er en kombinasjon av interne kurs i data, norsk og arbeidsprosesser og å lære av mer erfarne kolleger. På ”linja” der isen pakkes, plasseres nyankomne side om side med erfarne kolleger. Etter 2011 har ledelsen vært strenge på at arbeidsspråket skal være norsk. Dette blir oppfattet av flere som spesielt vanskelig, og flere ønsket at de i den første tiden kunne sitte ved siden av en fra samme nasjon. Mest for å lære arbeidsrutiner, men også for å føle en viss trygghet.

Kvinne/ minoritetsbakgrunn

(..) vanskelig i starten, Mange forskjellige nasjonaliteter. Kom hjem til min mann og sa at dette klarer jeg ikke. De som har jobbet her i mange år kjeftet på meg når jeg gjorde feil. Men, nå trives jeg godt. Har ikke fast, kun fast sesong.

Hennes fortellermåte, og det hun faktisk sier, viser at den første tiden er spesielt vanskelig på grunn av manglende norskkunnskaper. I den første tiden etter at hun kom til bedriften for 6 år siden var hun fortvilet og vurderte å gi opp. Sanksjonene fra de mer erfarne, i form av kjefting når hun gjorde noe på feil måte, virket streng og lite imøtekommende. Når jeg ser flere av intervjuene i sammenheng så danner det seg et mønster i hvem som i stor grad står for sanksjonering og irettesetting av nykommere. En gruppe etnisk norske kvinner, og noen få menn, med lang ansiennitet peker seg ut som de som i størst grad verner om hegemoniet ved å irettesette i en form som oppfattes som ”Kjefting”. (om hegemoni se side 37). Denne kvinnen er såkalt fast sesongansatt. I sommersesongen, mellom februar og september, ansettes det mellom 30 og 40 sesongarbeidere. Denne gruppen består av tre kategorier; fast sesong (kommer tilbake hver sommer), de som søker sesongansettelse enkelte

¹⁴⁸ Et skift består av mellom 30-35 personer ledet av en skiftleder.

år og de helt nye. De uten fast ansettelse er spesielt sårbare. Sesongansettelse gir ikke samme juridiske ansettelsesvilkår og oppsigelsesvern som fast ansatte. Levekårsundersøkelsen om innvandrere fra SSB (2008/5) viser at innvandrere i større grad enn etnisk norske arbeidstakere opplever arbeid som en psykisk påkjenning og i større grad utsettes for plaging og erting og i mindre grad opplever kontroll over eget arbeid.¹⁴⁹ Mine informanter forteller at enkelte sesongansatte tar annet arbeid i vinterhalvåret mens andre er hjemme med barn.

Norskkunnskapene blant etniske minoriteter i Norge er naturlig nok svært varierende. Mens noen snakker språket flytende, har andre problemer med å forstå og formidle enkle beskjeder selv etter relativ lang tid i Norge. Dette skyldes først og fremst at innvandrere i Norge er en sammensatt gruppe. Uten at jeg har studert forholdene nærmere er mitt inntrykk at norskkunnskapene ved Hennig Olsen is fordeler seg slik som ellers i samfunnet.¹⁵⁰ Årsakene til spredningen er hovedsakelig konsentrert rundt deres personlige erfaring fra skole og arbeid, hvor lenge de har bodd i Norge, og hvilken livssituasjon de har. Fra 1960 tallet og frem til 1990 var det ingen intern språkopplæring ved bedriften. I den perioden ble utlendingene i større grad overlatt til seg selv når det gjaldt å lære seg norsk. Utlendingene fikk også lov til å snakke sitt eget morsmål seg imellom i denne perioden. Kravene til norskkunnskaper for de ansatte har imidlertid endret seg. I dag er språkundervisning en formell del av den interne opplæringen ved bedriften, og regelen har som nevnt siden 2011 vært at det kun skal snakkes norsk innenfor den betalte delen av arbeidsdagen.

Manglende eller lave norskkunnskaper utgjør for mange innvandrere en reell barriere for deltakelse i yrkeslivet. Erfaringer som ledelsen og Hovedtillitsvalgte ved Hennig Olsen har gjort tyder på at innvandrere kommer raskere i arbeid dersom de har en språk- og samfunnsbakgrunn som ikke er for forskjellig fra de norske, og i tillegg har kjennskap til Norge.¹⁵¹

Språk er nøkkelen

I starten av dette kapitlet kom jeg med en påstand om at ”språk er nøkkelen”. Flere respondenter jeg intervjuet var opptatt av at det måtte være god kontakt kolleger imellom, og at det var en forutsetning for at samtalen fløt lettere. Historiene til mine informanter antyder at

¹⁴⁹ NOU 2011/14:138. Bedre integrering. Se også Blom og Henriksen (2008)

¹⁵⁰ Jeg har selv erfaring som minoritet da jeg flyttet til Tyskland i 1996 for å studere. Den første tiden i et nytt land går hovedsakelig med til å tilegne seg ett nytt språk.

¹⁵¹ Opplysningene er hentet fra intervju med ledelsen og HTV.

når det gjelder historiske prosesser på mikronivå som sosial integrasjon på arbeidsplassen, vil argumentet om at ”språket er nøkkelen som åpner alle dører” kun gjelde hvis flere andre forutsetninger er oppfylt. Professor Marco Valenta ved NTNU viser til sammenfallende resultater som min egen forskning. Hans forskning viser til at selv om innvandreren behersker norsk språk, betyr ikke det nødvendigvis at han eller hun vil ha anledning til omgås norske arbeidskolleger regelmessig.¹⁵² Her følger et sitat som viser at personlig initiativ og positiv holdning til kollegene påvirker egen integrering og arbeidsmiljøet.

Mann/etnisk minoritet

Føler at jeg har kommet lett inn i miljøet. Det er jo avhengig av deg selv. Du må jobbe med det, levere godt arbeid. De kaller meg smiley. Jeg liker ikke å jobbe alene. I mixen var jeg alene, det liker jeg ikke. Jeg liker å ha det gøy på jobb, ha folk rundt meg - sosialt. Liker å tulle og ha det gøy.

Han forteller at han kalles ”smiley”. Et smil er også en form for kommunikasjon. I de fleste kulturer har et smil en positiv effekt på andre mennesker. Hans fortellermåte tyder på at han er en imøtekommende, utadvendt og sosialt søkende person. Hans væremåte har gjort at han har kommet lettere inn i arbeidsmiljøet. Flere av de etniske minoritetsansatte jeg intervjuet hadde ingen opplevelse av at etnisk tilhørighet eller kultur hadde betydning for samtalene som ”fløt godt”. Ved Hennig Olsen er mer enn 30 ulike nasjonaliteter representert, men ingen i mitt materiale gir uttrykk for at dette mangfoldet har hatt noen betydning når samtalen ”flyter godt”. Slik jeg tolker det ønsker de da å se mennesket, ikke kultur og religion. Samtidig nevnte flere respondenter at det var viktig å være nysgjerrig på den andres kultur og bakgrunn, slik som denne mannen gir uttrykk for her. Hans fortellermåte uttrykker at han ikke bare lærer å bli norsk, men også at han setter pris på å få møte mennesker fra mange deler av verden og blir dermed internasjonal. Denne oppfatningen støttes av flere med etnisk minoritetsbakgrunn.

Mann/etnisk minoritet

Fantastisk å jobbe med folk fra så mange nasjonaliteter, Vi er en familie (...) har lært mye av de andre her.

¹⁵²Valenta (2008):358

Denne informantens fortellinger viser at norskkunnskaper ikke bare handler om å kunne kommunisere på norsk. Kompetanse i norsk språk gir tilgang til informasjon, kultur og mennesker som gjør det lettere å lære og å tilpasse seg et flerkulturelt arbeidsmiljø og samfunnet utenfor bedriften. Ved å vise interesse for å lære norsk og det særskilte hos sine ikke-norske arbeidskolleger, fremstår man også som engasjert og interessert og en innvandrersom ønsker og har planer om å bli værende i Norge. Mitt inntrykk er at gode språkkunnskaper fører til at nordmenn får større interesse for å innlede mer personlige relasjoner til etniske minoriteter.

Kvinne/norsk

Har lært meg å si god morgen på di sitt språk, da flirer de. Har laget en plakate ved inngangen med God morgen på alle språkene – det liker de.

Denne kvinnen forteller at hun utenfor inngangen til produksjonsavdelingen har satt opp en plakate med ”God Morgen” på alle språk som representeres i fabrikken. Tilbakemelding hun har fått fra etniske minoriteter tyder på at dette blir godt mottatt. Med denne plakaten bryter hun på en måte med det norske språkkravet, samtidig som det reflekterer det flerkulturelle og internasjonale arbeidsmiljøet. Det at hun har lært seg å si god morgen på flere av sine kollegers språk er et nytt brudd på det norske språkkravet, men også et tegn på imøtekommenhet og respekt.

Mat som språklig glidemiddel

Mat og mattradisjoner virker som et ”glidemiddel” i krysskulturell kommunikasjon. Hennig Olsen is er i tillegg en næringsmiddelbedrift der smak er en del av produktet og derfor lett får oppmerksomhet. Hver fredag siden år 2001 har det vært gitt anledning til å presentere sin egen mattradisjon i kantina. Jeg var selv tilstede da en indisk kvinne serverte ekte indisk Tandoori som et alternativ til den norske fredagslunchen. Om jeg skal tolke interessen for å smake, etter matkøens lengde å dømme, så var den stor. Samtalen i lunchen gikk omkring rettens smak, konsistens og krydder. Dette er en måte å kommunisere om egen kultur på som reduserer kulturelle barrierer.

Mann/etnisk minoritet

(...) i dag var det indisk mat, forrige uke var det meksikansk. Vi snakker om vår bakgrunn og religion med andre, hvordan de lager mat, ber, takker, hilser. Jeg har lært meg å hilse på mange forskjellige måter.

I en homogen organisasjon er det i utgangspunktet lettere å forstå hverandre, både med hensyn til hva som blir sagt og hva som menes med det som blir sagt, enn i en flerkulturell og flernasjonalt organisasjon. I en bedrift med ansatte fra samme nasjon med samme morsmål snakker man samme språk og benytter samme eksempler i kommunikasjonen med hverandre. Ved Hennig Olsen is forholder det seg på mange måter helt forskjellig. Her skapes som en prosess over tid en ny kommunikasjonsform for alle, både etniske minoriteter imellom og etniske minoriteter i forhold til majoriteten. Det dreier seg ikke bare om det språket som snakkes men også om analogier, gestikulering og kroppsholdning. Dette utvikler seg som en del av det felles språket i bedriften, og er kanskje heller ikke forståelig for utenforstående som ikke er en del av denne samlede språkkulturen. Slik oppstår det over tid også egne bedriftsinterne kulturelle koder og kommunikasjonsformer.

Iskremspråket

I likhet med mange andre bedrifter har det over tid også utviklet seg et eget språk ved Hennig Olsen, et iskremsspråk. Det inneholder ord og uttrykk som folk utenfor fabrikken vil ha problemer med å sette inn i samme kontekst som de som har lært iskremspråket. Det handler ikke så mye om nye ord men om sammensetning av ord og faguttrykk som betyr mer enn selve ordet. Vi snakker her om konnotasjoner og denotasjoner slik jeg har presentert i metodekapitlet. Mange av ordene er ord du ikke finner i tekniske manualer og operasjonsbeskrivelser.

Kvinne/norsk

Ta for eksempel ordet lokkane, eller nå ska e på lokkane. Det betyr at nå skal jeg sitte på den plassen på samlebandet der lokkene på iskremen settes på. Eller mixen. Før jobba e i vaskinga så va det over i mixen.

Mixen betyr på iskremspråket avdelingen der ingrediensene til iskremen blandes sammen før den går videre til nedkjøling. Dette er eksempler på en rekke ord og uttrykk som arbeiderne benytter. Selv for en etnisk nordmann vil mange av uttrykkene behøve en nærmere forklaring.

I Norge er det stor variasjon med mange språklige dialekter. På den ene siden gjør dialekter det mer komplisert å lære seg norsk. Men, på den andre siden kan mangfoldet av dialekter også signalisere åpenhet for variasjon og dermed aksept for utenlandske aksenter. De fleste med etnisk minoritetsbakgrunn jeg har snakket med ved Hennig Olsen is snakker norsk med en viss sørlandssleng. Slik jeg tolker det blir utlendingene som har jobbet en tid ved Hennig Olsen først og fremst kristiansandere og sørlendinger og deretter mer Norske.

På linja

«Linja» er, oversatt fra iskremspråket, ett av samlebåndene der isen pakkes i esker og kasser. I produksjonslokalet var det pr 2013 9 linjer mot 4 linjer i 1970. Ved hver linje sorteres og pakkes ulike iskremtyper. Ledelsen ved Hennig Olsen is har tatt på seg det de oppfatter som et samfunnsansvar når det gjelder språkopplæring for ansatte med minoritetsbakgrunn. I et intervju med en av lederne kommer det frem at kravet om språkopplæring og at *norsk* er arbeidsspråket langs linja er nedfelt i bedriftens kvalitetssikringssystem.

Ledelsen 4

I bedriftens kvalitetssystem er det nedfelt at arbeidsspråket skal være norsk. Her omtales også dette med norskopplæringen av utlendinger. Mener det har vært sånn siden slutten av 90-tallet.

I kjølevannet av språkkravet endrer ledelsen også praksis med plasseringen av ansatte langs samlebåndene. En av lederne ved bedriften forklarer dette slik:

Ledelse 2

Jeg setter skiftene sammen med ulik nasjonalitet, språk og kjønn helt bevisst.

Dette gjør også at norsk blir det naturlige arbeidsspråket. Samtidig blir folk tvunget til å ta hensyn til hverandre og finne en arbeidsmåte som fungerer best for gruppen og ikke for den enkelte.

På «linja» der isen plukkes for hånd og pakkes i esker og kasser sitter ansatte side om side. En av arbeidsoppgavene til skiftleder er å påse at det kun snakkes norsk ansatte imellom. For å gjøre det vanskeligere å snakke eget morsmål er regelen at de ansatte skal sitte, for

eksempel slik: Norsk, Vietnamesisk, Norsk, Iransk, Somalisk og Marokkansk. På den måten må de snakke norsk for å kommunisere både faglig og uformelt.

Mine informanter kan fortelle at i praksis så har de alltid forsøkt å sette seg ved siden av en som snakker eget språk. Noen linjeledere har sørget for at regelen blir fulgt, mens andre har sett mellom fingrene på linjeplasseringen. En av lederne forteller det slik:

Ledelsen 4

Linjelederne var nok strengere før, folk hadde mer respekt for linjeledere for 20-30 år siden. Men jeg vet at mange har sett gjennom fingrene på akkurat dette i senere tid for å holde husfred.

Utviklingen har altså gått i retning av at linjelederne har blitt mindre strenge med å påse at linjeplasseringsregelen blir fulgt.

Når det snakkes norsk” på linja” kan skiftleder og øvrige på skiftet skaffe seg innsikt i de faglige diskusjonene ved å overhøre og delta i samtalen. Dette ivaretar både personsikkerhet og produksjonssikkerhet. Det er primært derfor ledelsen har lagt opp til en slik arbeidsplassinndeling. Når etniske minoritetsansatte krangler seg imellom på eget språk oppfattes dette som et problem for ledelsen, siden de ikke kan ta del i samtalen. På denne måten settes ledelsens autoritet og makt på prøve. Men også deres mulighet til å lede arbeidet og ivareta den enkelte ansatte. Her forteller en linjeleder litt fra sin arbeidshistorie:

Ledelsen 3

Stemningen og arbeidsmiljøet var godt når jeg begynte for 19 år siden. Men det er stor forskjell på hvordan det var før og sånn det er nå. Mange nye krav har kommet siden jeg begynte. Nye hygienekrav, for eksempel ren og uren sone kom for 10-15 år siden. Linjepersonellet var flest norske før, de fleste utlendinger kom på 90-tallet. Språkkravet var heller ikke så strengt før. Men det kom på grunn av sikkerhetskravene. Noen av de eldre er veldig opptatt at det skal snakkes norsk. De unge har nok mer toleranse. Konfliktene oppstår ofte mellom de eldre og utlendinger, mye misforståelser. De eldre damene tror de snakker om dem. Problemer oppstår på grunn av kommunikasjon, de krangler de au mellom seg. Vanskelig for oss når vi ikke vet hva de snakker om. Veldig vanskelig å sette seg inn i andres kultur. Hvordan reaksjonen blir når vi snakker te de.

Fortellemåten uttrykker at arbeidsdagen har utviklet seg til å ha blitt tøffere med flere krav, blant annet strengere hygienekrav. Dette er forhold som er bekreftet, bedriften innførte ren og uren sone i 1999/2000.¹⁵³ Hans fortellermåte om sine minner fra ”gamle dager” er preget av nostalgi. Han viser til en forestilt kontrast mellom før og nå, legger vekt på at det var godt arbeidsmiljø før, men uten å nevne at det er dårlig i dag. John Tosh beskriver i sin bok ”The pursuit of history” at det kan forekomme sprik i historier som blir gjenfortalt.¹⁵⁴ Dette kan forstås som at vedkommende har en forestilling om at arbeidsmiljøet var bedre før. I en artikkel fra 2008 i Historisk tidsskrift tar Ingar Kaldal opp utfordringer med tolkning av minner og verdiene ved minner som historisk materiale.

*Eit minne kan gjennom måten det er fortalt på, avsløre kva som i eit miljø er, og kanskje har vore, gjeldande verdier og normer, reglar tenkemåter om ulike tema og verksemder. Her handler det om å dra slutningar frå trekk som prega reit minne, til det som har skapt desse trekka.*¹⁵⁵

De eldre etnisk norske damene er den gruppen som har lengst erfaring med arbeid på linja. Her forteller en av damene litt om sine minner fra 1980-tallet:

Kvinne /norsk

Når jeg begynte her var det ikke så mange (innvandrere) da var det sånn at vi hadde det mer gøy og lo mer og tøyste. Vi turde å si mer før. Det legger en demper på arbeidsmiljøet. Har alltid vært litt utenlandske, men det var mer smil før (...) Det var bedre arbeidsmiljø før. Vi gledet oss mer til å komme på jobben før. Alt skal gå så mye fortere nå. De norske prøver å holde seg etter hverandre på linja. Vi nordmenn liker å sitte sammen. Det er tryggere.

Denne kvinnens fortellinger, basert på egne minner, sammenfaller med fortellingene til flere etnisk norske med lang erfaring fra Henning Olsen is. Utviklingen av arbeidsmiljøet etter 1960 er preget av gradvis økt arbeidstempo, flere krav og en internasjonalisering gjennom flere ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn. Før 1990 var det flest etnisk norsk i produksjonen, både på dag og kveldsskift. Arbeidsmetodene var manuelle og det var flere

¹⁵³ Intervju med hovedtillitsvalgt.

¹⁵⁴Tosh(2010):307

¹⁵⁵Kaldal (2008):668

ansatte. Etter 1990 ble andelen etniske minoriteter større, spesielt i sommerhalvåret når produksjonen var størst. Automatisering av iskremproduksjonen har i sommerhalvåret økt fra rundt 8000 enheter pr dag i 1970 mot 18000 enheter pr dag i 2013. I ”gamle” dager (1970-80 årene) var arbeidsdagen mer sosial. Folk hadde mer tid til å prate sammen og dermed utvikle sterkere sosiale og kollegiale bånd. Nye roboter har erstattet mye av det manuelle arbeidet og endret det gjenværende manuelle arbeidet til at det nå er mindre rom for de uformelle samtale.

Hennes fortellermåte tyder på at hun oppfatter at arbeidsmiljøet er blitt ”kaldere”. I gamle dager kunne de tøyse og tulle med hverandre. Nå må de ta hensyn til kulturelle forskjeller og mennesker som ikke forstår norsk humor og sosial omgangsform på samme måte. Hun mener dette legger en demper på de uformelle samtale. Produksjonsmåter og økt arbeidstempo er også en årsak til kjøligere arbeidsmiljø. Det er ikke rom for like mange uformelle samtaler i dag. En slik utvikling som hun beskriver gjør integrering av etniske minoriteter vanskeligere enn det var for de få vietnameserne på 1960-tallet. Vietnameserne utgjorde ingen trussel mot norske arbeidsplasser eller mot det norske hegemoniet. Kvinnen beskriver arbeidsmiljøet som bedre før, en oppfatning hun deler med flere av de eldre norske damene. Dette står i kontrast til ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn. Her er oppfatningen blant flere at arbeidsmiljøet er bedre i dag.

Mann/etnisk minoritet

Det er bedre nå, vi har det gøy hele tiden. Jeg har ingen problemer her på jobb

Kontrasten presentert ved de to sitatene over beskriver både hvordan sosial avstanden mellom etnisk norske og minoritetene og forskjellene i holdningen til arbeidsmiljøet har utviklet seg.

I samtale med flere av de norske informantene får jeg inntrykk av at ordningen med plassering langs samlebåndet ikke alltid blir praktisert. Regelen som ble innført på 1990-tallet var at ved samlebåndet skulle de sitte sånn at de språkmessig ble tvunget til å snakke norsk. De eldre norske ansatte har ofte trosset denne regelen og satt seg ved siden av hverandre fordi det var mer koselig enn å sitte ved siden av ”utlendinger”. En norsk kvinne legger frem sitt synspunkt på denne måten:

Kvinne/norsk

(...) e vi sitte sammen med de e kjenner og har kjent i mange år. Ønsker ikke å sitte å høre på de som sitter å snakker på sitt språk.

Når hun forteller om organiseringen av personellet på linja gir hun uttrykk for at hun foretrekker segregering mellom etniske norske og ”utlendinger”. Fortellermåten gir uttrykk for at hun verdsetter gamle kollegers nærvær fremfor fremmede. Hennes preferanser skyldes ikke rasisme eller fremmedfrykt, hun mener bare at det er koseligere å sitte sammen med en god kollega, enn det går an å prate med om løst og fast. Hun vet samtidig at de bryter reglene ved å gjøre det på denne måten, men de fleste linjeledere ser gjennom fingrene på den typen regelbrudd.

Ledelsen 3

Ja, jeg må vel innrømme at jeg ikke alltid bryr meg så mye om de setter seg ved siden av hverandre. De syns jo det er koselig å prate litt sammen.

En annen leder sier det på denne måten:

Ledelsen 4

Til en viss grad kan æ forstå de, tro æ ville gjort det samme sjøl

Fortellermåten til lederne over gir inntrykk av at denne regelen er mest til pynt. I praksis blir regelen sjelden påpekt og holdningen til ledelsen bærer preg av at det er bedre å holde husfreden enn å bråke med de gamle damene. En av lederne forklarer litt om årsaken til at regelen ikke påpekes:

Ledelsen 4

Må bære være så ærlig å si at de eldre damene får lov til å regjere litt der nede. Men de er på vei ut, de går snart av med pensjon. Men de var tøffere før når det var flere av de, det kan jeg fortelle deg.

Her er vi inne på et sentralt funn i denne oppgaven. Gruppen norske kvinner har i stor grad helt siden 1990-årene fått lov til å regjere som de vil. Jeg kjenner ikke til hvilken status disse damene hadde før 1990, men det er grunn til å anta at de også i perioden 1960 til 1990

hadde en viss innflytelse. Noen av damene gir også inntrykk av å ha en nedlatende holdning overfor sine utenlandske kolleger. Det er derfor grunnlag for å hevde at disse eldre norske damene har preget arbeidsmiljøet i negativ retning.

Siden disse norske damene har fått regjere helt siden 1990-årene betyr det at det har foregått en overføring og legitimering av kulturell makt fra en generasjon norske damer til neste. Jeg tolker det også slik at på dette området har ikke ledelsen villet ta opp kampen for å endre praksis i henhold til de reglene de selv har utformet.

Uformelle samtaler

Ledelsen har vært tydelige på at også de uformelle samtaler i arbeidstiden skal foregå på norsk.¹⁵⁶ På den måten legger ledelsen opp til integrering og at ingen skal føle at noen snakker om dem på en negativ måte.¹⁵⁷ De norske har, som det fremgår av drøftingen i forrige avsnittet, i stor grad praktisert å sitte ved siden av hverandre på linja, dermed blir de andre (etniske minoriteter) i praksis ofte overlatt til å sitte ved siden av andre med dårligere norskkunnskaper enn etnisk norske. Den tilsiktede språkopplæringen har dermed blitt redusert. Og siden mange av de norske har lengst ansiennitet og derved mest erfaring blir det også slik med erfaringsoverføringen. Mange av de fremmedspråklige har jobbet hardt med språket. Det å beherske norsk gir dem innpass og muligheten til å ta del i de uformelle samtale. En arabisktalende kvinne forteller litt om hvordan hun har gått frem:

Kvinne /etnisk minoritet

(...) jeg har lagt om dialekten helt bevisst. Jobbet inne i byen en stund og de forsto ikke hva jeg sa, spesielt eldre damer forsto ikke min" trønderdialekt". Det har blitt en måte å overleve på – det å tilpasse seg nye miljøer og kulturer.

Denne kvinnen viser at språk har blitt en viktig del av hennes akkulturasjonsstrategi. Hun har tilegnet seg norskkunnskaper og lagt om sin dialekt fra oppvekst i Trøndelag for å tilpasse seg arbeidsmiljøet og kollegene ved bedriften i Kristiansand.

¹⁵⁶ Ref språkravet som ble innført i 2011. Se side 7.

¹⁵⁷ Det finnes ikke noe bevis for at dette pålegget faktisk fører til en tilsiktet integrering. Valg av akkulturasjonsstrategi er også et personlig valg.

Holdningen til praktisering av utenlands språk er imidlertid sterke hos enkelte av de etniske norske. Etter at språkkravet om kun norsk språk i arbeidstiden ble innført i 2011 har dette blitt et tema for konflikt. Før 2011 var det ingen som påpekte at noen ikke snakket norsk. De nye språkreglene ble raskt oppfattet som doxa blant de norske. En stilltiende aksept for at det er slik det fra da av skulle være. Brudd på reglene har blitt sanksjonert enten som direkte irettesettelse eller som uttalt frustrasjon og irritasjon blant nordmenn. De ser det som sin plikt å støtte ledelsen i å håndheve reglene.

Kvinne/norsk

Du kan gå inn i kantina å se, de sitter og jabber på sitt språk og de klumper seg sammen. Alle de gangene jeg har sittet på linja, kakler de på sitt språk. Du føler deg litt som i utlandet. Så lenge jeg sitter blant to som snakker da kommer jeg hjem med hodepine.

Denne kvinnens fortellermåte bærer preg av både fremmedfrykt og irritasjon over at språkreglene ikke blir fulgt. Hun viser også en frykt for at det snakkes nedsettende om henne på et språk hun ikke forstår. Denne mistanken og frykten finner jeg igjen hos flere av de eldre etnisk norske jeg har intervjuet. Jeg tolker dette som et tegn på usikkerhet og en manglende vilje til involvering eller frykt for forandring til noe nytt. Til tross for et arbeidsmiljø med flere positive sider viser drøftingen i dette avsnittet til noen skiller mellom etnisk norske og ”innvandrere”.

De skylder på språket !

Manglende språkkunnskaper og evne til å kommunisere godt peker også i retning av en annen utfordring for arbeidsmiljøet. Informantens fortellermåte i sitatet under bærer preg av at informanten (norsk kvinne) indikerer at enkelte av utlendingene har utnyttet sin manglende språkkompetanse helt bevisst. Ved å hevde et en ikke forsto ordene som ble sagt blir det en legitim grunn for ikke å ha utført en arbeidsoppgave i henhold til kravene, eller unnlate å gjøre noe. Denne holdningen finner jeg igjen blant flere av mine informanter.

Kvinne/norsk

De e jo mange misforståelser her. Jeg måtte inn på teppet ei gang, e og ei anna sto i gangen og snakka da kom ei a de forbi og ho gikk te ledelsen og sa vi hadde snakka om ho, men det gjorde æ ikke.(...)når de sier ja at de har forstått, så tror jeg at de forsto, men de forsto ikke meteren. Forsto du hva e sa? men så gjør de stikk motsatt.

Dette viser frustrasjon over kommunikasjonsproblemer som har slått over i en generell negativ holdning til innvandreres arbeidsmoral. Samtidig legges ansvaret for å forstå hva som faktisk blir kommunisert på innvandrere (mottaker) fremfor på avsenders (nordmenn) evne til å gjøre seg forstått. Ref figur 2 side 46.

Kommunikasjonsproblemer er ved flere anledninger tatt opp på tillitsmannsmøter.

Kvinne/norsk

” tatt opp med de norske flere ganger”

At dette er ” tatt opp med de norske flere ganger” indikerer at problemet er drøftet nordmenn imellom og dermed relativt stort.

Manglende språkkunnskaper blant etniske minoriteter begrenser seg ikke kun til misforståelser, men blir også forklart som årsak til flere mindre konflikter. En norsk kvinne som jobber i produksjonen forteller det slik:

Kvinne/ norsk

Det er veldig lett for innvandrere å bruke manglende språkkunnskaper som unnskyldning. De sier de misforsto et eller annet. De tar også ordene nordmenn sier på feil måte, de vet jo ikke helt hvordan de skal forstå det som egentlig blir sagt. De burde spørre om det er det de egentlige mener. Mange mindre konflikter har oppstått på denne måten (...) det er ikke sikkert at de (etniske minoritet) mente det som ble sagt på den måten de oppfattet det. Før de lærer seg språket vårt kan det de sier bli oppfattet som frekt eller feil bruk av ord.

Dette viser i første omgang til et klassisk problem som kan oppstå mellom mennesker som ikke behersker språket like godt. Når et ord bare viser til det saklige innholdet er det en denotasjon. Men det samme ordet kan også ha en eller flere tilleggsbetydninger, såkalte konnotasjoner. Et illustrerende eksempel er dersom avsender snakker om mottakers *kjerring* i en situasjon hvor ordet *kone* burde vært benyttet vil meningen bli en annen for en norsk mottaker. Er i tillegg relasjonen mellom de kommuniserende parter anstrengt vil dette forsterke det negative meningsinnholdet.

Dårlige språkkunnskaper - et hinder for god kommunikasjon

Flere av de etnisk norske oppfatter manglende norskkunnskaper blant utlendingene som hinder for god kommunikasjon. Her følger to sitater som viser nettopp dette;

Mann /norsk

(...) det er av og til en utfordring at ting kan oppfattes annerledes. Men en må prøve å gjøre sitt beste for at en blir forstått (...)

Kvinne /norsk

Nordmenn sitter jo sammen. I kantina kan de snakke sitt språk. Ei fra Thailand som har vært her lenge sa en dag- å de utlendingane – å e jo utlending sjøl sa ho og lo. Det har så mye å si at de e flinke til å snakke norsk. Når du har sagt hæ et par ganger så gir du opp. De har jo hatt norsk kurs her inne, det e det som er så rart – men e tror de bare går sammen med sånne noen hjemme.

Mannen gir inntrykk av at språkproblemer kan være en utfordring men hans fortellermåten uttrykker at med litt godvilje og positiv innstilling går det bedre. Kvinnens fortellermåte gir uttrykk for manglende forståelse for den situasjonen mange som innvandrer til et fremmed land er i. I tillegg viser hun en manglende interesse for sine utenlandske kolleger i måten hun omtaler deres sosiale liv utenfor fabrikk.

At språk er viktig for god kommunikasjon blir også bekreftet av ansatte med etniske minoritetsbakgrunn.

Kvinne /etnisk minoritet

Vi har bare Norsk her - ikke lov å snakke andre språk. Nede når vi skifter klær eller pauser må vi snakke norsk. Men det er greit, vi må snakke norsk. Jeg har norsk mann, han snakker ikke arabisk. Første året ble jeg fort sinna. Vanskelig med folk også (...) vanskelig for meg først gang jeg jobbe i fabrikk (...) de som jobbet mange år skrek til meg om jeg gjorde en feil, glemte lua. Etter det første året lærte jeg meg språket bedre og tolererte litt mer (...) Norsk er viktig for oss, hvis du ikke kan språk du kan ikke jobbe andre steder.

Denne kvinnen gir inntrykk av at språket har vært en stor utfordring, spesielt det første året. Hun ble frustrert over ikke å bli forstått og ble aggressiv når de eldre norske damene ”hakket” på henne for det hun oppfatter som bagateller. Manglende eller dårlig kommunikasjon kan være en risiko for personell og for iskremkvaliteten. Ledelsen begrunnet også språkkravet med sikkerhetshensyn.

Ledelsen 3

Språkkravet var ikke så strengt før. Men kravet kom som følge av sikkerhet og man lærer jo av å kommunisere med hverandre.

Fortellermåten uttrykker at mye av opplæringen av nytilsatte skjer mellom eldre og yngre i det daglige arbeidet langs linja og ellers i produksjonen.

Samtaler i kantina

Under mine bedriftsbesøk har jeg benyttet anledningen til å observere hvordan ansatte fordeler seg og hvem som sitter sammen med hvem. I kantina er det anledning til å snakke morsmål i lunchen dersom de ansatte kun sitter sammen med noen fra egen nasjonalitet. De har også anledning til å snakke eget morsmål på telefon. Når flere med ulik nasjonalitet sitter ved samme bord i pauser og i lunchen er regelen at det skal snakkes norsk. Dette er primært av sosiale hensyn for at ingen skal føle seg utenfor eller at noen snakker om dem uten at de er med på samtalen. Denne språkregelen blir etterfulgt av de aller fleste. Men, dersom to eller flere fra samme nasjonalitet sitter alene ved samme bord snakker de eget morsmål inntil noen med et annet morsmål setter seg.

Mann /etnisk minoritet

Spiser som regel lunch sammen med de andre som kommer fra Irak og Kurdistan, da kan vi snakke persisk sammen. Men kommer det en fra Vietnam og setter seg ned hos oss eller i nærheten skifter vi til norsk. De skal ikke tro at vi snakker om dem. Men er vi alene snakker vi vårt språk.

Kvinne/etnisk minoritet

Noen ganger snakker vi Tyrkisk i kantina. Jobbetia vi kan ikke snakke det. Alle reglene sier vi snakke norsk. Noen ganger snakker vi tyrkisk i kantina, noen kommer og sier - snakke norsk, ok ok. Men kantina eller snakke med telefonen er ok, men bedriften på norsk.

Min venninne bodde 15 år i Norge men kan ikke snakke flink norsk.

Alle snakker norsk men noen veldig lite- andre godt.

Som tidligere nevnt er norskkunnskapene blant etniske minoriteter er svært varierende. Denne kvinnen fra Tyrkia har bodd 7 år i Norge og behersker norsk relativt beskjedent sammenligner med andre som har bodd like lenge i Norge. Årsakene kan være mange og er heller ikke noe jeg har gått nærmere inn på. Til tross for at det er mange nordmenn i produksjonen har flere ansatte med minoritetsbakgrunn utviklet svake relasjoner til ansatte med etnisk norsk bakgrunn. Alle de med etnisk minoritetsbakgrunn jeg har intervjuet har i flere år snakket norsk under arbeid og pauser på fabrikken, men de har først og fremst brukt norsk for å kommunisere med andre innvandrere. I kantina har det vært praksis i mange år å sitte på egne faste bord.

Kvinne/norsk

(...) æ sidder vanligvis sammen med andre nordmenn. Men e rober noen ganger over te et anna bord hvis æ ser de sidder alene – kom bare bort her – men de gjør det ikke. I kantina e det sånn at du skal ha den stolen. Æ legger nøklene mine der og henter mat. Det er nesten som hjemme på kjøkkenet du har din faste plass.

Selv om ledelsen har lagt opp til krysskulturelt samvær i pauser og lunch har nordmenn søkt sammen på egne bord og de med etnisk minoritetsbakgrunn har fordelt seg på andre bord. Samtalene rundt lunchbordet har allikevel foregått på norsk, det skyldes at minoritetene er så få fra hver nasjon at iranere, tyrkere og vietnamesere som ikke snakker hverandres språk må kommunisere på norsk. Årsaken til at utlendingene ikke ønsker å komme over på de etnisk norske damene sitt bord skyldes nok det ellers kjølige sosial klima mellom etnisk norske og minoritetene. Jeg kommer mer inn på årsaken til hvorfor det er så få fra hver nasjon under temaet rekruttering. (Fra side 82)

Det å lære norsk er viktig for oss!

Det relativt strenge språkkravet blir allikevel ikke oppfattet som urettferdig eller på noen måte krenkende. Tvert imot uttrykker flere av de etnisk minoritetsansatte at det å beherske norsk er viktig, ikke bare ved Hennig Olsen is, men også ellers i samfunnet. Men de ansatte med minoritetsbakgrunn benytter også enhver anledning de får til å snakke eget morsmål.

Mann /etnisk minoritet

(...) Norsk er viktig for oss å lære men er vi alene snakker vi vårt språk.

I enkelte etniske grupper er det så få at de rett og slett ikke har fått anledning til å snakke eget morsmål i løpet av en arbeidsdag. I en etnisk gruppe var det pr desember 2013 kun to fra samme nasjon hvor den ene jobber dagskift og den andre kveldsskift. Her forteller en ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn om sin holdning til å lære norsk.

Mann /etisk minoritet

Her på Hennig Olsen snakker jeg bare Norsk. Jeg mener også at hvis vi skal leve her i Norge må vi snakke norsk. Hvordan du kan snakke ?, æ må til lege snakke med naboen. Om ledelsen sier jeg stoppe maskinen, da må jeg forstå. Det er viktig - jeg fra (et land i Midtøsten), vi må snakke norsk. Språk er viktig.

Denne mannen relaterer viktigheten av språkopplæringen han får gjennom arbeid ved Hennig Olsen is til samfunnet utenfor bedriften. I tillegg knytter han det å beherske språket til sikker utføring av egne arbeidsoppgaver. Jeg tolker hans fortellermåte slik at han har hatt et bevisst forhold til språk i forhold til egen akkulturasjonsstrategi. Gode norskkunnskaper blir synonymt med integrering, sikker jobbutførelse og en trygg arbeidsplass.

Frykten for baksnakking

Det har ikke vært mulig å finne noen som er uenig i at språk er viktig for integrering og kollegialt samarbeid ved Hennig Olsen is. Her er både etnisk norske og etniske minoriteter på bølgelengde. Men praksis viser at språk allikevel blir en utfordring som får ringvirkninger ut over selve språket. Når etniske minoriteter finner sammen for å kommunisere på eget språk blir dette oppfattet negativt av etnisk norske og andre minoriteter. Kommunikasjon på eget

språk blir holdt opp mot bedriftens språkkrav og majoriteten benytter dette som en anledning til å irettesette minoriteter som bryter reglene. Samtidig er flere innenfor den norske majoriteten i varierende grad interessert i å snakke med de som snakker svakere norsk, de vil bare ikke at de skal snakke om dem.

Kvinne /norsk

(...) helt forferdelig, du vet ikke om de snakker drit om deg.

Kvinnens holdninger, slik det fremkommer i sitatet over, er legitimert gjennom ledelsens språkkrav. Majoriteten legger et normpress på minoritetene og styrker egen dominans. Jeg tolker dette som et uttrykk for en utrygghet i forhold til ”fremmede” og frykten for endringer. Minoritetene er anerkjent på lik linje som majoriteten, diskriminering i direkte forstand finner derfor ikke sted. Makten som etnisk norske utøver gjennom språkkravet er en symbolsk makt. De blir tvunget til å kommunisere på et fremmed språk i nær sagt alle situasjoner i løpet av en arbeidsdag. På den annen side er det også slik at dersom medlemmene i etniske minoriteter skal fungere på linje med medlemmer av majoriteten kan de ikke unngå å benytte norsk. Vi har å gjøre med en situasjon som har mange fellestrekk med hegemoni.¹⁵⁸

Konflikter knyttet til språk har også oppstått mellom personer med etnisk minoritetsbakgrunn. En kvinne forteller fra en konfliktsituasjon.

Kvinne/etnisk minoritet

Jeg kom inn i kantina og hun sa mitt navn og noe på kurdisk og Shaitan. Jeg forstår litt deres ord og jeg forstår Shaitan.

Jeg har merket meg at ”hakkingen” fra etnisk norske når etniske minoriteter snakker eget morsmål kan være et uttrykk for skjult fremmedfrykt. Ledelsen har innført språkkravet om at det kun skal snakkes norsk i betalt arbeidstid. Brudd på dette kravet har for noen blitt en mulighet til å utøve sin frustrasjon og aggresjon. Gro Sandal Mjeldheim har med sin frustrasjons og aggresjonsteori satt ord på en type rasisme som kommer til uttrykk i økonomiske nedgangstider.¹⁵⁹ Det faktum at Hennig Olsen etter 1990 i stor grad har ansatt

¹⁵⁸ Engelstad(1999):35

¹⁵⁹Mjeldheim (2009):65

etniske minoriteter med utenlandsk bakgrunn, og at etniske minoritetsansatte har vokst fra å være en liten gruppe vietnamesere til å bli en stor gruppe bestående av nær 30 ulike nasjonaliteter kan blant eldre norske ansatte, uten formell utdanning, som er svært sårbare, og ikke veldig etterspurte på arbeidsmarkedet om de skulle miste jobben eller ønske en ny jobb, oppleves som en trussel mot en stabil fremtid.

Oppsummering

” Ved Hennig Olsen snakker vi til hverandre og ikke om hverandre”, slik er det skrevet i bedriftens anti-rasismepamflett.¹⁶⁰ Denne pamfletten ble utarbeidet av den nye personaldirektøren i 1997 og er rettet mot alle ansatte. Etter at det i 1990 ble ansatte mange med etnisk minoritetsbakgrunn ble det et behov for skrevne retningslinjer som ivaretok både mangfoldet og arbeidsmiljøet. Alle respondenter med etnisk minoritetsbakgrunn jeg har intervjuet er enige i at språk er viktig og viser forståelse for de strenge norske språkkravene. Brudd på språkkravet har gitt de etnisk norske en anledning til å irettesette de som bryter reglene. Denne legitime grunnen til å irettesette blir av enkelte oppfattet som skjult rasisme. Regelbruddet blir et vikarierende motiv for å utøve frustrasjon og aggresjon.

At språket har vært er nøkkelen til integrering og innpass i det sosiale arbeiderfellesskapet ved Hennig Olsen er hevet over enhver tvil. I tillegg er gode norskkunnskaper avgjørende for å forstå ordrer og beskjeder fra linjeleder i forbindelse med arbeidet. Ledelsen legger stor vekt på at arbeidsspråket skal være norsk, ikke bare ved samlebåndet men også i pauser. Regelen er at ”på linja” skal rekkefølgen være en norsk, en utlending, en norsk, en utlending osv. Argumentene for dette er forankret i produksjonssikkerhet, personsikkerhet, språkopplæring og det sosiale klima. Men det viser seg at lederne i praksis ser gjennom fingrene på denne praksisen på de områdene der den strider mot de norske ansattes ønsker.

De norske vil helst sitte ved siden av andre nordmenn. Det er koseligere og tryggere. Flere av de norske med lang erfaring mener at utlendingenes manglende språkkunnskaper av og til brukt som unnskyldning for ikke å gjøre pålagte oppgaver. Flere av de norske mener også at arbeidsmiljøet var bedre før, i den tiden da det ikke var så mange utlendinger. De siste 10-15 årene har produksjonskravene økt. Nye maskiner erstatter manuelt arbeid. Dette har

¹⁶⁰ Dette kommer frem i en samtale med ledelsen.

medført at mulighetene for sosiale samtaler utenom pausene er redusert. Før hadde de mer tid til å tøyse og tulle med hverandre mens arbeidet pågikk. Automatisering og høye produksjonskrav har gjort arbeidet mindre sosialt. Skillet mellom arbeid og pauser er tydeligere nå enn før.

Arbeidsforhold og økonomiske relasjoner

Arbeidsforhold og økonomiske relasjoner ved Hennig Olsen is er rammebetingelser for hvordan arbeidsmiljøet har utviklet seg. Tatt i betraktning den flerkulturelle arbeidsstokken vil norske arbeidsforhold og norsk arbeidskultur fortone seg som svært annerledes enn det mange var vant med i hjemlandet. For ansatte som tilhører en etnisk minoritetsbakgrunn blir dette forhold som påvirker deres valg av akkulturasjonsstrategi. Jeg vil i dette kapitlet først beskrive hva som kjennetegner norske arbeidsforhold og økonomiske relasjoner og deretter hva som særlig kjennetegner utviklingen av disse forholdene ved Hennig Olsen is. I det følgende vil jeg drøfte og analysere funn fra datamaterialet opp mot relevant teori for til slutt å gi en kortfattet konklusjon.

Grethe Brochmann og Knut Kjeldstadli beskriver i boken om norsk innvandringshistorie utviklingen i det norske samfunnet etter 2. Verdenskrig og derigjennom utviklingen av velferdsstaten.¹⁶¹ Brockmann peker på at dagens innvandringspolitikk i stor grad bygger på koblingen mellom arbeidsmarkedet og velferdsstaten. En gradvis oppbygging av nasjonalfølelse, samhold og velferdstjenester har bidratt til å skape et verdifelleskap. Med denne utviklingen danner det seg også en norsk arbeidskultur. Den norske arbeidskulturen kjennetegnes av en flat organisatorisk struktur, der de ansatte etter hvert har fått relativt stor innflytelse gjennom sine fagforeninger. Beslutningstakingen er ofte konsensusbasert. I land med liten grad av maskulinitet, som i Norge, foretrekker man å løse konflikter gjennom kompromiss og forhandling.¹⁶² Arbeidstakerne har en høy grad av selvstendighet med hensyn til hva de skal gjøre og hvordan, og man har generelt tillit til at alle bidrar til oppnåelsen av felles mål.

I dag er kleskoden uformell i de fleste bransjer i Norge. Ved Hennig Olsen går flere av lederne i dongeribukser og skjorte uten slips. For nykommere kan det være vanskelig å skille

¹⁶¹Kjeldstadli (2003)

¹⁶² Hofstede(1999):107

direktørene fra andre ansatte i administrasjonen. Nordmenn motiveres gjerne av personlig utvikling, et godt arbeidsmiljø og trivelige kolleger enn av penger eller andre materielle goder. Det forventes i høy grad at ansatte arbeider for felles beste, og i mindre grad at de arbeider for å oppnå egen berømmelse og rikdom. Det finnes arbeidskulturer med mer konservative kleskoder og hvor personlige prestasjoner verdsettes høyere, særlig innen salg og finansielle tjenester.

Den nederlandske forskeren K. Luijters har vist at innvandrere, særlig fra ikke-vestlige land, i mindre grad identifiserer seg med arbeidsplassen enn de som er født og oppvokst i landet. (se side 28). En av forklaringene som oftest blir brukt er manglende språkkunnskaper.¹⁶³ De norske kjenner Hennig Olsen som en historisk institusjon i byen og lokalmiljøet, mens de som kommer utenfra ser den som en iskremfabrikk. En etnisk norsk mann forteller om hvordan han oppfatter forskjellene på tilhørighet til bedriften og forskjeller mellom etnisk norske og ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn.

Mann /norsk

Jeg tror nok at vi nordmenn føler oss mer som en del av HO enn de flerkulturelle. Har aldri tenkt på hvordan de nye ser på oss

Et annet kjennetegn ved yrkeslivet i Norge er den viktige balansen mellom arbeid og fritid. Flere av de ansatte jeg snakket med kommenterte de uformelle bedriftsturene i positive ordlag. Den norske livsstilen er fokusert rundt familieverdier, idrett og friluftsliv. Nordmenn har ofte et nært forhold til naturen, og mange familier har hytte ved sjøen eller på fjellet. Det er ikke uvanlig at nordmenn går tidlig fra jobb om fredagen for å dra på hytta. Barn verdsettes også høyt i det norske samfunnet, og dette påvirker også arbeidskulturen. Her føler et sitat som belyser hvordan en mann fra Midtøsten opplever norske arbeidsforhold.

Mann/etnisk minoritet

Min sønn var syk og da fikk jeg fri for å ta meg av ham, vi har en god system (...) vi skal være ærlig med systemen. Vi bor i en paradys, vi har sykemelding og kan være borte fra jobb. Godene kan brukes men ikke misbrukes.

¹⁶³Luijter (2006) i Mjeldheim(2013):7

Måten denne mannen beskriver deler av det norske arbeidssystemet på bærer preg av en sammenligning med det systemet han kjenner fra hjemlandet. Han er tydelig på at han synes det norske systemet er veldig bra og at det ikke må misbrukes.

De økonomiske relasjonene for ansatte ved Hennig Olsen er fastsatt gjennom en skriftlig arbeidskontrakt. En slik arbeidskontrakt er lik for alle uavhengig av etnisk opprinnelse. De formelle kravene til ansettelse i produksjonen er relativt få. Alle ansatte må imidlertid gjennomgå en rekke bedriftsinterne kurs, og enkelte får tilbud om å ta fagbrev som nytelsesindustrimedarbeider. Statusen som ufaglært iskremarbeider har gradvis blitt redusert siden 1960, og særlig etter 1990. En av lederne i produksjonen kan fortelle at nordmenn faktisk ikke lenger ønsker å ta tradisjonelt samlebandsarbeid ved Hennig Olsen is. Fortellermåten til mine etnisk norske informanter gir uttrykk av at denne statusreduksjonen har gjort noe med selvbildet deres. Den stoltheten som de gir inntrykk av at de hadde på 1970 og 1980 tallet finner jeg ikke igjen i fortellermåten når de forteller om dagens situasjon.

Ledelsen 2

Nordmenn står ikke akkurat i kø for å søke ledige jobber her.

Flere av arbeidsoppgavene i produksjonen er monotone og noen vil kanskje si kjedelige. En viktig arbeidsoppgave er for eksempel å sitte ved et samleband og legge is i esker og kasser. Vasking og rensing av maskiner og utstyr er et kontinuerlig og manuelt arbeid som heller ikke frister etnisk norske arbeidssøkende og ledelsen kan fortelle at her finner vi også mange med etnisk minoritetsbakgrunn.

Mangfoldsledelse eller assimilering?

Lederne og det konkrete lederskapet som praktiseres ved Hennig Olsen is er toneangivende for organisasjonskulturen i kraft av å være forbilder og at de har makt over personalpolitiske virkemidler.¹⁶⁴ Organisasjonskultur henger sammen med trivsel og arbeidsmiljø og har spesielt etter 1990 vært et viktig styringsverktøy for ledelsen ved Hennig Olsen is.¹⁶⁵ Akkulturasjon er slik jeg har beskrevet det i teoridelen en tosidig prosess hvor både ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn og mottakermiljøet ved Hennig Olsen is har betydning. (se

¹⁶⁴ Mjeldheim et al (2013):8

¹⁶⁵ Ibid

side 29). Professor Gro Mjeldheim Sandal ledet i 2013 et prosjekt ved UiB som har sett på mangfoldsledelse. Her refererer hun til forskning som K. Luijters, Van der Zee og Otten har gjort i 2008 på tilsvarende tema. Ifølge K. Luijters og kollegene er det to særtrekk som preger arbeidsplasser med god mangfoldsledelse: En uttalt respekt og toleranse for ulikheter og en tydelig anerkjennelse om at mangfold kan skape merverdi gjennom økt kreativitet og oppgaveløsning.¹⁶⁶ Det er spesielt i forhold til det første særtrekket hvor Hennig Olsen skiller seg ut.

Akkulturasjon er en tosidig prosess som foregår i spenningsfeltet ved kulturelle møter med en viss varighet, hvor både innvandreren og mottakermiljøet spiller en rolle. Spørsmålet blir om likhetspolicyen til Hennig Olsen fremmer eller hemmer etniske minoriteters eget valg av akkulturasjonsstrategi? Mitt inntrykk av lederne er at det er velmenende når de legger opp til et fellesskap hvor ulikheter skal viskes bort og at utenlandske ansatte adopterer en norsk væremåte. Ved å ikke tematisere kulturforskjeller og praktisere en lederfilosofi/stil der alle skal behandles likt, legges det opp til en assimilering av ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn inn i majoritetskulturen.¹⁶⁷

I et intervju med personaldirektøren forteller han at fundamentet for å bygge opp arbeidskulturen og arbeidsmiljøet ved Hennig Olsen har vært bedriftens verdier. Akronymet for verdiene kalles OTTO etter gründeren Otto Hennig Olsen. (Se side 22). Disse verdiene ble utviklet av den nye personaldirektøren kort tid etter at han ble tilsatt i 1997. I tillegg har bedriften etter 1997 innført noen leveregler. For det første skal Hennig Olsen være fri for fordommer og rasisme. I en folder står det at rasisme ikke er akseptert innenfor denne porten. En persons seksuelle legning skal aksepteres og fordommer i så henseende er ikke akseptert. For det andre skal man snakke til hverandre og ikke om hverandre. En annen regel de har hatt siden oppstart er å ikke gjøre tilpasninger basert på etniske grupperinger.

Ledelsen 1

Ved ikke å ha et eget bønnenrom hindrer vi stigmatisering. Da kan det fort bli sånn at bare fordi du er muslim kan du få fri og be fem ganger om dagen eller bare fordi du røyker kan du få tre ekstra pauser. Vi går litt mot strømmen. Mange bedrifter er opptatt av å gjøre alle til lags, sånn er det ikke her, vi skal ikke gjøre alle til lags. Hva blir konsekvensene av å ta slike

¹⁶⁶ Luijters, Van der Zee og Otten (2008) i Mjeldheim et al (2013):8

¹⁶⁷ Mjeldheim et al (2013):10

hensyn? Vi skal ivareta våre verdier best mulig, men ved å tilpasse forholdene til etniske minoriteter er vi ute å kjøre.

I denne samtalen sammenligner han Hennig Olsen med en større norsk bedrift med mange etniske minoriteter som har praktisert forskjellsbehandling. (Se side 6 og 7). Hans fortellermåte bærer preg av at han benytter denne sammenligningen for å begrunne det valget de selv har tatt om det strenge likhetsprinsippet. Den omtalte bedriften tillot at ansatte snakket sitt morsmål. I forbindelse med en nedbemanning ble flere sagt opp og sto dårlig stilt på arbeidsmarkedet med dårlige norskkunnskaper. Dette har jeg tidligere omtalt som språkfellen.

I intervjuet over gir lederen uttrykk for at konsekvensene av forskjellsbehandling blir misunnelse og stigmatisering av enkelte etniske grupper, for eksempel muslimer, dersom de for eksempel blir gitt anledning til å be fem ganger om dagen. Det tidligere omtalte språkkravet er et annet eksempel på kravet om assimilering. Hennig Olsen” går mot strømmen”, de er bevisste på at de ikke skal ta hensyn til religiøse eller kulturelle forhold. Konsekvensene av å ta spesielle hensyn blir fra ledelsen sin side sett på som å gjøre folk en” bjørnetjeneste”. For 50 år siden var det stor sett bare nordmenn ved bedriften. Etter hvert som flere nasjoner har kommet til, har behovet for skrevne leveregler meldt seg. Det kan virke som om policyer og de skrevne reglene er utformet for å ivareta en norsk majoritetskultur fremfor å skape rom for integrering. Særrettigheter for minoriteter blir oppfattet som en potensiell trussel mot majoritetskulturens kjerneverdier.

Produksjonsavdelingen slik den er i dag er hierarkisk oppbygget med klare og definerte tjenestelinjer og arbeidsoppgaver. Før 1990 hadde ikke produksjonsavdelingen en egen leder. Da var hele fabrikk mer toptung, med en liten ledergruppe på toppen og linjeledere i produksjonen som rapporterte direkte til direktøren. I dag er ansvaret for produksjonen delegert ned til en egen produksjonssjef. Før 1990 hadde direktøren også personalansvar. I 1997 kom det inne en egen personaldirektør med ansvaret for alle ansatte. Produksjonsdirektøren har imidlertid fått ansvaret for ansettelser av nye produksjonsmedarbeidere.¹⁶⁸ Det er i ledelsen beslutninger tas om hvem som skal ansettes, hvilke skiftordninger som skal gjelde, arbeidsrutiner, stillingsinstruksjoner og bedømming av arbeidsinnsats som grunnlag for lønnsfastsetting. I tillegg er det ledelsen som gjennom daglig

¹⁶⁸ Se organisasjonskart side 19

utøvende ledelse legger premissene for håndtering av uønsket atferd på arbeidsplassen og påskjønnning av ønsket atferd. En leder med 27 års erfaring forteller om sitt syn på ledelse av en bedrift med mange ansatte og flere kulturer.

Ledelsen 2

Da jeg startet for 27 år siden var det stort sett bare nordmenn og noen få vietnamesere. Når jeg tenker tilbake jobbet vi nok litt enklere før, på en litt annen måte, ikke så mange regler. Triveligere nå med flere nasjonaliteter. Vi har en som har vært geriljakriger, mange fra Iran og Irak har jo en bagasje som ikke nordmenn har. Samme krav til alle sammen, det gjør det enklere og mer forutsigbart når alle vet at det stilles samme krav til alle. Jeg tror de fleste blir beriket av å jobbe i et slikt miljø. (...) Dette med likhet har vært en bedriftskultur siden oppstarten, men er kanskje blitt sterkere og sterkere etter hvert. Det er blitt en leveregel her ved Hennig Olsen- trygt og forutsigbart.

Det at det er likhet for alle, skaper forutsigbarhet og gjør samtidig lederskapet enklere. Dette er den målsettingen både lederne og fagforeningen har arbeidet imot over lengre tid. På den andre siden er det grunn til å stille spørsmål om det er likhet i praksis. Likheten har en ulik pris for ulike ansatte. Likheten er enkelt tilgjengelig for etnisk norske men vanskeligere tilgjengelig for andre og spesielt de delene som ledelsen ikke kan kontrollere og legge til rette for. For etnisk norske vil det for de fleste være relativt enkelt å gjenkjenne og innfinne seg med formelle og uformelle regler innenfor fabrikkportene. De gjenspeiler på en måte norsk arbeiderkultur slik det, med bransjemessige unntak, praktiseres på mange produksjonsfabrikker rundt om i landet. Men for en innvandrere med en helt annen arbeidskultur i bagasjen er det grunn til å anta at mange av de norske regler, verdier og arbeidsmåter vil fortone seg fremmed. Jeg har tidligere hevdet at bedriftens likhetspolicy fremmer assimilering fremfor integrering. Integrasjonspolitikken som er utviklet i Norge siden 1970-tallet har som førende premiss at utlendinger skal kunne velge om de vil beholde sin kulturelle egenart.¹⁶⁹

Likhetsprinsippet har vært en bedriftskultur siden oppstarten. I den første tiden besto produksjonsavdelingen av en tilnærmet homogen gruppe. Få regler, enklere arbeidsmetoder og med kun en sjef, direktøren, fikk kjernen i arbeidsmiljøet om likhet lov til å danne og

¹⁶⁹ Brockmann (2002): 17

utvikle seg nærmest uforstyrret. Han forteller at likhetsprinsippet har utviklet seg sterkere og sterkere etter hvert som tiden har gått. Møtet med nye kulturer og nye språk har utfordret det sterke likhetsprinsippet. I kampen mot ulikheter i form av nye kulturer med andre verdier, skikker og habitus ligger mye av kjernen til dagens konflikter og dannelsen av majoritetskulturens hegemoni. Likhet har blitt en leveregel, trygt og godt, spørsmålet er om det er trygt og godt for alle?

Diskriminering og fordommer

Bedriften skal ifølge målene fra ledelse og fagforening være fri for fordommer og rasisme, en såkalt rasismefri sone. Ved Hennig Olsen har de som nevnt i 1997 utarbeidet en skriftlig folder som sier at innenfor portene skal det ikke forekomme rasisme eller fordommer overfor seksuell legning. Ledelsens policy er klar:

Ledelsen 1

Ved Hennig Olsen har vi en rasismefri sone, her snakker folk til hverandre og ikke om hverandre.

Dette er den nye normen som ledelsen setter fra 1997. Rasisme er et uttrykk som ofte blir brukt i dagligtale og basert på ideen om at det finnes ulike raser. Siden vi ikke lenger opererer med rasebegrepet er det mer riktig å snakke om diskriminering og fordommer mot mennesker med annen hudfarge, kultur, etnisitet eller nasjonalitet. Til tross for at ledelsen har innført en ”rasismefri” sone har enkelte ansatte en oppfatning om at det allikevel forekommer diskriminering av utlendinger.

Kvinne/norsk

Noe rasisme æ det jo. Noen har lettere for å hyle opp når de udenlandske gjør en liden ting. (...) noen av damene e veldig flinke til å irettesette udlendingane

Hennes fortellermåte uttrykker at med *noen* så mener hun de eldre etnisk norske damene. De eldre norske damene er representanter for majoritetskulturen. I all hovedsak er det den norske majoritetsgruppen ved Hennig Olsen is som gjennom sin kulturelle og sosiale posisjon har makt og mulighet til både å diskriminere og bekjempe diskriminering.

Ledelsen har utviklet en uttalt arbeidsmiljøkultur som ikke legger opp til individuelle særrettigheter. Om du ikke kan leve med reglene så er porten der. Men jeg vil senere komme inn på områder som viser at det som praktiseres avviker noe fra det som er uttalt.(se side 82). Forholdene og kravene er vel ikke så ulikt andre steder med mer homogene arbeidsmiljø. Men tatt i betraktning utviklingen av integreringsretorikken både innen forskningsmiljøer, i media og blant politikere kan det virke kynisk å stille krav til innvandrere med kort tid i Norge å gi slipp på sin opprinnelseskultur, skikker, matvaner, religiøse ritualer og klesplagg sånn over natten. Om vi ser på et sitat hentet fra Stortingsmelding 39 tidlig på 70-tallet (1973-74) finner jeg flere likheter i retorikken som Hennig Olsen benytter i dag (se sitat fra ledelsen 1 s. 26)

(...) innvandrere står i samme stilling som andre innbyggere når det gjelder å akseptere normer og regler som gjelder i samfunnet uansett personlig syn.¹⁷⁰

Mitt inntrykk er at tanken om likhet har vært velmenende og pragmatisk. Ingen skal refse ledelsen for å ha gitt noen særfordeler av noe slag. Slik jeg oppfatter holdningene blant enkelte etniske nordmenn har en slik likhetspolicy på den ene siden vært med på å dempe aggresjon og etniske motsetninger fremfor å skape motsetninger. De forventer at utlendingene skal bli integrert og mer norske men samtidig ønsker de ikke at de skal bli ”en del av oss”. På den annen side erfarer jeg at enkelte med etnisk minoritetsbakgrunn har blitt stresset til å la seg assimilere fremfor å velge en integreringsstrategi. Denne observasjonen ligner på noe av det finner hos Mjeldheim sin forskning om at tilpasningen mellom minoritet og majoritet ikke vil være 50 – 50 % men 20-80 % i favør av de allerede eksisterende arbeidstakerne, ofte majoritetsgruppen. Arbeidstakere med en minoritetsbakgrunn er ifølge Mjeldheim ansvarlig for 80 % av endringene som følge av akkulturasjon, mens de ansatte fra majoritetskulturen skal sørge for de resterende 20 %. (se teoridelen side 31).

Et sitat fra et intervju med en norsk mann belyser nettopp det Mjeldheim beskriver.

Mann/norsk

De vil nok aldri bli en del av” oss. Det er nok” de” og ”oss” ja.

Måten han uttrykker seg på tyder på at han har oppfattet minoritetene som segregert fra sin egen gruppe av etnisk norske, og samtidig at segregering er naturlig i dag og for

¹⁷⁰ St.melding 39 (1973-74)

fremtiden. Slike holdninger kan være med å forklare at nyansatte med minoritetsbakgrunn beskriver den første tiden på arbeidsplassen som akkulturasjonsstress.¹⁷¹ Stressnivået innvandrere opplever avhenger mye av hvor lenge de har oppholdt seg i landet før de tiltrådte og graden av språkkunnskaper og i hvilken grad kolleger hjelper den nytilsatte med å tilpasse seg.¹⁷² Her forteller en arabisk talende mann om den første tiden ved bedriften.

Mann/etnisk minoritet

De presser deg. Jeg bestemte meg for å vise de (...) jeg skal ta mindre pauser. Hvorfor kommer du fem minutter for seint, de vil finne ting å ta deg på. Du må ikke gi de. Noen tror de eier her, tar jobb fra de, kanskje de er redd. Etter hvert ser de at jeg ikke er farlig. Nå respekter de meg. Nå er jeg ikke redd for å si ifra til sjefene om noe er galt.

Hans fortelling gir et historisk bilde av hans liv i bedriften fra han begynte for 12 år siden og frem til i dag. Sitatet indikerer også det stressnivået som enkelte innvandrere opplever den første tiden. Han følte at de var ute etter å finne ting de kunne ”ta han på”. Hans strategi var å vise seg som en dyktig medarbeider som ikke utgjorde noen trussel mot hegemoniet. Fortellemåten bærer preg av assimilering. For å bli akseptert har han innfunnet seg med gjeldende skrevne og uskrevne regler og forsøkt å bli som dem. På den måten er han ikke lenger ”farlig” som han sier. Hans fortellermåte uttrykker at han nå er blitt trygg, i dag er han ikke lenger redd for å si ifra om noe er galt.

Jentane bestemmer (nesten) alt

Bedriften har klare leveregler og en uttalt policy som sanksjoneres ved brudd. Tatt i betraktning det jeg kjenner til fra flere intervju danner det seg et bilde av at det er de eldre damene med lang ansiennitet som primært står for sanksjonering av småfeil nede i produksjonen, i kantina og ellers der produksjonsmedarbeidere er samlet. De eldre damene er heller ikke veldig begeistret for ledelsens praktisering av OTTO (bedriftens verdier, se s. 26)

Kvinne/norsk

OTTO er greit det, men de praktiserer det jo ikke.

¹⁷¹Mjeldheim (2009):56

¹⁷²Ibid

Under denne samtalen er jeg interessert i å høre henne fortelle om OTTO og hvordan hun mener verdiene i OTTO blir praktisert og kommer til uttrykk i arbeidshverdagen. Fortellemåten gir uttrykk av at hun mener ledelsen ikke følger de reglene de selv har laget. Jeg har ikke funnet tegn som tyder på at ledelsen ikke praktiserer OTTO. Samtalen om OTTO leder inn på om levereglene som bedriften innførte i 1997 blir fulgt av alle. Hun innrømmer at lang fra alle leveregler blir fulgt og uttrykker seg slik:

Kvinne/norsk

Vet om mange av jentane som har vært inne på teppet æ.

Hun benytter eksemplet med at flere av jentene har vært inne på teppet som en forklaring på at levereglene ofte blir brutt og at dette har foregått over lang tid. Dersom noen må på ”teppet” så betyr det en samtale med produksjonssjefen på hans kontor.

Et sitat hentet fra et intervju med en annen etnisk norsk kvinne er med på å forklare årsaken til at reglene blir brutt av de eldre norske damene.

Kvinne/norsk

De eldre tar nok på seg en minilederhatt. Med ei gang de gjør en feil tar vi nok et ansvar, men tenker ikke alltid over at vi sier ting på en feil måte.

Inntrykket er at disse damene, til tross for en tur inn på teppet av og til, innehar en kulturell dominans og et ønske om å bevare og beskytte arbeidsmiljøet mot inntrengere og endringer. Språkreglene og en oppfatning om at de gamle damene vet best, har utviklet seg til å bli en legitim grunn til å sanksjonere når de så at ”udlendingane” gjorde feil. Damene representerer majoritetskulturen av etnisk norske og innehar definisjonsmakt og symbolsk makt gjennom alder og ansiennitet. De mener selv de innehar retten til å definere hvordan verden på iskremfabrikken ser ut. De utøver en form for etnosentrisme når egen gruppes meninger og verdisyn regnes som høyerestående enn andres.¹⁷³ De eldre damene utøver sitt hegemoni gjennom å opprettholde et normpress og et strukturelt og definisjonsmessig overtak overfor minoritetene. Slik som kvinnen i sitatet under beskriver, økte konfliktnivået fra 1990 etter hvert som flere ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn ble ansatt.

¹⁷³ Ihle (2008): 66

Kvinne/norsk

Jeg var skiftleder i den perioden og stadig vekk hentet inn for å mekle i en konflikt. Den pakker ikke fort nok, en annen tok for lange pauser.

De etnisk norske damene innehar samtidig en maktposisjon overfor ledelsen. Med sin ansiennitet og erfaring er ledelsen avhengig av deres kompetanse. De står for mye av den interne opplæringen og erfaringsoverføringen til nyankomne. Derfor har ikke deres maktposisjon blitt utfordret av ledelsen. I et intervju med en representant for ledelsen spør jeg om det stemmer at de eldre damene får lov til å regjere litt som de selv vil.

Ledelsen 4

Det er nok dessverre sånn

Fortellermåten til denne lederen uttrykker at denne situasjonen ikke er ønskelig men mer i retning av praktisk nødvendig. Likhetsprinsippet fremstår som ”stormens øye” ved iskremfabrikken Hennig Olsen. Forholdet mellom den etnisk norske majoriteten og ulike minoriteter blir på denne måten oppfattet som verdimessig og sosialt hierarkisk. Dette gir grunnlag for stigmatisering og stereotypisering i måten majoriteten tenker om minoritetene på og som kan smitte over på mer liberale yngre etnisk norske dersom den ikke stoppes. Slike tenkemåter danner grunnlaget for hegemoniske forestillinger.¹⁷⁴ To norske kvinner forteller her litt fra sin relativt lange arbeidshistorie ved fabrikken.

Kvinne /norsk

Mer stress for 25 år siden. Mer folk og mer fysisk arbeid. Trivelig og mange nye som begynte samme året (...) Jeg kjører truck mellom ren og uren sone på lageret og har vært tillitsvalgt og verneombud de siste 15 årene. Har alltid jobbet skift. Alltid synes det var godt miljø, men et kvinnedominert yrke. Mye sjalusi og baksnakking den første tiden – uvant for meg siden jeg var vant til et mannsdominert miljø fra tidligere. Det var de gamle som bestemte i produksjonen på den tiden. I dag har vi en annen organisasjon med team. Nå ordner teamleder opp. Etter at personalsjefen kom inn ble det bedre.¹⁷⁵ Vi skal snakke til hverandre og ikke om hverandre. Før det var det (tidligere sjef) og han jobbet med alt

¹⁷⁴ Ihle(2008): 68

¹⁷⁵ Personaldirektør ble ansatt i 1997. Før det lå personalansvaret hos produksjonssjefen.

Jeg merker meg at hun fremholder prinsippet med å snakke til og ikke om, dette er kjente oppgatte stier og konfliktfelt. Denne kvinnen referer til er en organisasjonsendring som ble foretatt rundt 1990. Arbeidet ble fra da av ledet av en teamleder nede på gulvet i produksjonen. Før var det de eldre damene som i praksis styrte, mens lederen satt oppe på kontoret. Uten en synlig leder nede på gulvet måtte de med mest erfaring” ta saken i egne hender”. Her følger et sitat fra et intervju med en norsk kvinne som beskriver noen av sine egne minner fra Hennig Olsen de siste 23 årene.

Kvinne /norsk

Når jeg begynte her var det ikke så mange utlendinger, da var det sånn at vi hadde det mer gøy og lo mer og tøyssa. Det var bedre arbeidsmiljø før. Vi gledet oss mer til å komme på jobben før. Alt skal gå s

å mye fortere nå. (...) gått i klassen med bror til Pål Hennig Olsen. Hadde lest i avisen at det gikk så godt med bedriften. Sluttet i kommunen og fikk jobb her. Etter tre fire år fikk jeg fast. Jobbet først på linja og ei stund i vaskinga.

Vi nordmenn er ikke noe flinkere til å jobbe enn udlendingan. (...)heile tia må vi lære opp de nye. Lettere å lære opp nye som snakker norsk (...) det e tryggere (...) Når de e nye kan det hende de spør men når de har vært der ei lida stund ska vi ikke si noe te de, de vet best sjøl - litt sånn ikke bland dæ

Årsaken til at jeg velger å siterer såpass mye fra de to intervjuer over er at de forteller en del av deres arbeidshistorie med vekt på den tidlige perioden og som er representativ for mange av holdningene til flere av de etnisk norske i produksjonen, og da spesielt de eldre damene. Fortellermåten til den siste kvinnen bærer preg av en sterk tilhørighet til bedriften. I måten hun beskriver utlendingene på i det daglige arbeidet på linja skaper hun et inntrykk av at det er de eldre damen som må ta på seg jobben med å lære opp de nyankomne. Hennes fortellermåte uttrykker at dette var en oppgave de ikke så på med glede. Det var ikke deres oppgave, men av en slags lojalitetsfølelse til Hennig Olsen måtte de sørge for at skiftet eller linja løste arbeidsoppgavene. Hun viser frustrasjon over språkproblematikken, når de snakker til dem så skjønner de ikke alltid hva de sier til dem. Lang ansiennitet og erfaring gjør at hun føler et slags lederansvar, et ansvar de har tatt seg til selv. Dette utøves ved blant annet å fortelle hvor utlendingene skal sitte langs samlebåndet til tross for at reglene er fastsatt av

ledelsen. Problemet melder seg når de nye er blitt ”varme i trøya” og har blitt kjent med reglene og vil følge dem. Da tar de nye til motmæle og sier *ikke bland da, æ ved best sjøl*.

Motsetninger mellom de erfarne og de nyankomne er en type spenning som kjennetegner alle sosiale felt.¹⁷⁶ Det er de eldre damene som besitter den legitime autoriteten og behersker de sosiale maktmidlene. Nykommerne må tilpasse seg, eller som hun forteller, gjøre opprør ved å si *æ ved best*. Dersom de velger assimilering og blir som dem kan de ta del i den sosiale kapitalen som råder innenfor feltet. Slik denne kvinnen forteller fins det imidlertid kjettere blant nykommerne som ikke stilletidende aksepterer rådende dominansforhold og fremstår som utfordrere til feltets doxa.¹⁷⁷ Bourdieu beskriver doxa som en situasjon der alle som befinner seg innenfor feltet aksepterer rådende dominansforhold.¹⁷⁸

Måten hun beskriver etniske minoritetsansatte på sammenfaller med måten mange andre etnisk norske beskriver dem på. Det er ”vi nordmenn og ”de” utlendingene”. Jeg tolker hennes holdning til kolleger som tilhører etniske minoriteter som fordomsfull. Det er også en forventning om at «utlendingan» skal assimilere seg og bli som ”oss” som har vært lenge på fabrikken.

I boken *Minner og kulturhistorie* drøfter Dagfinn Slettan Leon Festingers teori om ”kognitiv dissonans”. Retrospektive holdningsutsagn kan være ”falske” fordi informanten på intervjuetidspunktet minnes fortidige holdninger i samsvar med normer og verdier som hun i dag ønsker å identifiser seg med.¹⁷⁹ Det som styrker utsagnets sannhetsverdi er at denne oppfatningen om at det var bedre før deles av flere andre.

Myten om forskjellsbehandling

Det hersker en myte i bedriften om at enkelte fremmedkulturelle gis særfordeler som ikke de etnisk norske får. En norsk kvinne forteller: *Det er noen av de som ikke vil på vaskinga de få jobbe på linja hele tia*. I produksjonen har vaskinga en lavere status enn linja. Oppfatningen om forskjellsbehandling deles kun av de norske, ingen med etnisk minoritetsbakgrunn nevner noe som tyder på at noen gis særfordeler av noe slag. Dersom en slik myte får leve kan det forklare fordomsfulle holdninger mot etniske minoriteter. Det kan virke som om problemet er

¹⁷⁶ Engelstad (1999):66

¹⁷⁷ Ibid

¹⁷⁸ Ibid

¹⁷⁹ Slettan(1994):78

at de gamle oppfatter minoritetene som gruppe, ikke som individer. Men for å si noe om kollektive forestillinger er det viktig å ikke bare basere seg på enkeltmenneskers opplevelse. Flere intervjuer fra samtidige kilder må kobles sammen.¹⁸⁰ Her er et sitat fra en av lederne som belyser den samme myten.

Ledelsen 3

Pauser er vanlig å krangle om, hvor lang pause de skal ha (...) de norske er opptatt av at de utenlandske får gjøre som de vil. De mener de tar lange pauser, passer på dem, men de gjør det samme selv. Tror det er litt misunnelse, de er veldig usikre på dem. De tror at utlendinger blir behandlet bedre enn nordmenn.

Dette sitatet er med på å bekrefte at det er en oppfatning blant etnisk norske om forskjellsbehandling. Til tross for en uttalt og sterk likhetspolicy fra ledelsens side regjerer det en myte om at ansatte med minoritetsbakgrunn blir behandlet bedre enn nordmenn. En norsk kvinne kan bekrefte den samme oppfatningen.

Kvinne/norsk

De sier at det er forskjellsbehandling, noen av de som har lett for å hyle ut mener det, de har ofte ikke noe konkrete svar men de sier at utlendingene får det som de vil.

Ordene hun bruker (*de sier at*) indikerer at hun tar avstand fra dette synspunktet selv. Hun vil ikke vedkjenne seg en slik oppfatning. Dette er noe hun har hørt fra andre. Selv om hun tilhører gruppen *eldre norske kvinner med lang erfaring* trekker hun seg ut av gruppen og peker på ”de” og dette er noe ”de” mener. Det er ”de” som har lett for å hyle opp som mener dette. I et intervju med en annen etnisk norsk kvinne ber jeg henne beskrive eksempler på forskjellsbehandling.

Kvinne/norsk

Det er noen som ikke vil på vaskinga de få jobbe på linja hele tia.

Forskjellsbehandlingen ligger i at vaskinga har en lavere status enn arbeid på linja.

¹⁸⁰ Slettan (1994):76

Ledelsen blir av de aller fleste av mine informanter oppfattet som redelige og rettferdige. Den uttalte og sterke likhetspolicyen slå i noen tilfeller sprekker som kan minne om en viss forskjellsbehandling.

Ledelse 1

Her behandles alle likt. Jeg tror dette er nøkkelen til et godt og velfungerende internasjonalt arbeidsmiljø. Men samtidig må en ha hjertet med deg. I noen tilfeller har alle mennesker behov for særbehandling.

Fortellermåten til lederen i sitatet over, når han sier at *en samtidig må ha hjertet med seg* er med på å forklare årsakene til sprekke. Uttalt har de en streng likhetspolicy, men praksis viser at de har gjort enkelte kompromisser. I ett tilfelle forteller en Iraker at han fikk permisjon til å besøke sin gamle og syke mor i hjemlandet. Ikke fordi hun var døende men fordi det var skikken. Det er ikke lagt opp til eget bønnenrom for muslimer i fabrikk, men i 2002 ble det lagt til rette for et stillerom. Et rom som alle kan benytte, enten til bønn, refleksjon eller bare sitte og være stille. Dette er på en måte en ordening som imøtekommer religiøse behov. Ingen av mine informanter har kommentert stillerommet i negativ retning.

Rekruttering

Rekruttering har vært et viktig mangfoldighetsområde fordi det er her det avgjøres hvordan virksomhetens medarbeidere og ledergruppe er sammensatt i dag og i fremtiden. Mangfoldsbevissthet betyr i denne sammenheng at ledelsen bestreber å velge ansatte med ulik etnisk bakgrunn fremfor å legge kvalifikasjoner og egnethet til grunn. En av lederne med ansvar for rekruttering forteller:

Ledelsen 2

Jeg har 120 søknader som ligger å venter på behandling. Det er ikke vanskelig å få tak i folk. Jeg er bevisst på at vi skal være flerkulturelle og vil plukke folk fra ulike nasjonaliteter. Dette opprettholder mangfoldet og ivaretar kulturen her. Er glad når det er gutter som søker og vil sitte på linja. Det blir et annet miljø på linja med en gang når det sitter både jenter og gutter der. Mange har funnet hverandre her på Hennig Olsen og flere har giftet seg.

Ved å velge folk med ulik nasjonalitet opprettholdes en balanse som sørger for at ingen minoritetsgruppe blir for stor. Faren med en stor minoritetsgruppe er at den kan legge press på det eksisterende arbeidsmiljøet og utfordre majoritetens hegemoni, og slik kan det bli to store majoritetsgrupper for de andre minoritetene å forholde seg til. Ved å ”plukke folk” på den måten lederen beskriver, opprettholdes mangfoldet, men tatt i betraktning det sterke likhetsprinsippet som har eksistert siden oppstarten er det den norske kulturen som opprettholdes og videreføres. For å skape bedre kjønnsbalanse i et kvinne-dominert yrke foretrekkes gutter til jobbene langs samlebåndet. Også her går Hennig Olsen mot strømmen. Kriteriene for å velge nye medarbeidere er på en måte i utakt med gjeldende normer. Hennig Olsen is har spesielt etter 1990 blitt en attraktiv arbeidsplass for søkere med minoritetsbakgrunn.

Ledelse 1

Det er arbeidsmarkedet som styrer. Mange utenlandske arbeidssøkere har et sterkere ønske om å komme i arbeidslivet enn nordmenn som går arbeidsledige. Dette har vist seg å være en fordel for Hennig Olsen som dermed har blitt en attraktiv arbeidsplass for jobbsøkere med minoritetsbakgrunn. Arbeid i produksjonen på en iskremfabrikk er et lavstatusyrke. Jeg har et bevisst forhold til mangfold når jeg velger nye ansatte.

Lederen bekrefter med dette at statusen som iskremarbeider har blitt lavere, så lav at etnisk norsk arbeidssøkere ikke i like stor grad søker jobb her lengre. Sitatene to norske kvinnene under tyder på at statusen var høyere på 1980-tallet. Rekrutteringspraksis har også endret seg siden 80-tallet. Den gang kunne man ta en telefon og begynne på ”linja” dagene etter, eller få jobb gjennom familie og bekjente.

Kvinne/norsk

Jeg fikk jobb på telefon, ringte bare og fikk jobb med ei gang.¹⁸¹

Kvinne /norsk

Det var min far som skaffet meg jobben, han har bygget her. Når du fyller 18 skal jeg skaffe deg jobb sa han, det var ei fin tid.

¹⁸¹ Denne kvinnen referer her til hvordan ansettelsespolicyen var på 70-tallet.

Kravene til ansettelse har blitt strengere med årene. På 80-tallet holdt det med en telefon eller en far som var med å bygge fabrikken. I dag er det krav til formell søknad, intervju og intern opplæring før en slipper til i produksjonen.¹⁸² Arbeidsoppgavene er relativt enkle og den nødvendige opplæringen gis ved bedriften. Deler av opplæringen foregår i samarbeid med voksenopplæringen i Kristiansand.

På spørsmålet om hva som er den største trusselen mot et harmonisk arbeidsliv ved Hennig Olsen is svarer en respondent med minoritetsbakgrunn og to fra ledelsen:

Mann /etnisk minoritet

(...) det er bra det ikke er for mange fra hver nasjon her. Blir det for mange fra for eksempel Irak der jeg kommer fra ville det bli bråk. Jeg vet hvordan de er.

Ledelsen 3

Det hadde nok blitt mer konflikter om det hadde kommet flere fra samme nasjon.

Ledelsen 2

Jeg velger ikke 10 tyrkere bare fordi de er tilgjengelige, jeg velger heller 10 med ulik nasjonalitet. Jeg unngår dermed å bygge opp større grupper av ansatte med samme nasjonalitet. Jeg tror en slik spredning er viktig for å opprettholde en balanse og et godt internasjonalt arbeidsmiljø.

Sitatene over viser en sammenfallende oppfatning om hva en større gruppe fra samme nasjonalitet ville gjort med arbeidsmiljøet. Det at etnisk-norske utgjør den største gruppen med sine 50 % blir ikke sett på som en trussel i denne sammenheng.

Majoritet og minoritetsinndelingene blir på den ene siden nøytrale fakta. På den andre siden blir denne typen inndeling grunnlag for stigmatisering, forestillinger og maktkamp. Ut fra utsagnene til en av lederne over tyder dette på at et ”riktig” antall fra flere nasjoner er med på å stabilisere arbeidsmiljøet. Ingen av minoritetene får på denne måten for mye makt og dominans. Bedriften har praktisert denne rekrutterings- og ansettelsespolicy siden 1990-årene. Resultater er at det i dag er en stor norsk majoritetsgruppe og en rekke mindre minoritetsgrupper a 2-8 personer.

¹⁸² Datakurs, sikkerhetskurs og generell produksjonsopplæring.

Kvinnedominert arbeidsplass

Hennig Olsen har fra starten av vært en kvinnedominert arbeidsplass. Linjelederstillingene i produksjonen har også vært bekledd av enkelte kvinner helt siden 1960-årene. I avsnittet over forteller en representant for ledelsen at han er glad når gutter søker jobb i iskremproduksjonen. I noen kulturer er det ikke naturlig med mannlige ansatte og kvinnelige ledere. Kan det være at arbeidsplasser med ansatte fra mange kulturer og kvinnelige ledere er mer utsatt for konflikter enn andre?

Geert Hofstede bruker betegnelsen statistiske forskjeller på kjønnene. Menn er gjennomsnitt høyere og sterkere enn kvinner, men det finnes unntak. Kvinner er i gjennomsnitt mer fingerferdige enn menn, men også her finnes unntak.¹⁸³ Når det gjelder maskulinitet som samfunnskulturell dimensjon, varierer det relativt mye mellom Norge og for eksempel Iran eller Tyrkia. Hofstede har laget en maskulinitetsindeks som viser disse forskjellene.¹⁸⁴ Norge har indekstall 8, mens Iran har indekstall 43, Tyrkia har 45. Japan har høyest indekstall med 95, Sverige lavest med indekstall 5. Når tillæringen av kjønnskulturene skjer i tidlig alder blir de også en naturlig del av vår habitus.¹⁸⁵ Når en person vokser opp i en sterk maskulinitetskultur kan møtet med en svakere maskulinitetskultur skape utfordringer.¹⁸⁶ Land med svak maskulinitetskultur, slik som Norge har utviklet, blir konflikter i stor grad løst med kompromiss og forhandlinger.¹⁸⁷ I maskuline kulturer er det mennene som regjerer og tradisjonelle maskuline former for makt, dominans og hierarki utgjør kultur- og samfunnsnormer.¹⁸⁸ Ved Hennig Olsen praktiseres en relativt feminin bedriftskultur i Hofstedes betydning av dette.¹⁸⁹ Om vi ser på nasjonalitet kommer flere av de mannlige ansatte med minoritetsbakgrunn fra land der maskulinitetskultur er fremherskende. Ikke alle mannlige minoritetsansatte har taklet dette med kvinnelige ledere like godt.

Ledelsen 1

¹⁸³Hofstede(1993): 95

¹⁸⁴Hofstede (1993): 99 se tabell 4.1 maskulinitetsindeks.

¹⁸⁵ Ibid:100

¹⁸⁶Ibid

¹⁸⁷Ibid: 107

¹⁸⁸Ibid

¹⁸⁹Hofstede (1993): 99 se tabell 4.1 maskulinitetsindeks.

I en del kulturer er det ikke naturlig med mannlige ansatte og kvinnelige ledere. Det har vært episoder og små konflikter knyttet til dette. Dersom det skulle oppstå konflikter knyttet til dette vil vi behandle det på vanlig måte som en personalsak med samtale og forklaring og i noen tilfeller muntlig eller skriftlig advarsel (...) Vi har hatt to-tre tilfeller som ikke er ønskelig, munnhuggeri og barnslig oppførsel.

For enkelte mannlige minoritetsansatte blir akkulturasjonen inn mot bedriftskulturen personlig utfordrende når de må ta ordrer fra kvinner. Nordmenn som er yrkesaktive i dag kan sikkert trekke på skuldrene og tenke at dette kan da ikke være noe å bry seg om, kvinner og menn er likeverdige, både kvinner og menn kan være ledere. Det har vært en utvikling av maskulinitetskulturen også i Norge. Men som forsker må jeg allikevel tillegge dette en fortolkningsverdi begrunnet i oppvekst i en maskulin eller feminin kultur og en faktor som virker inn på utviklingen av arbeidsmiljøet.

En av respondentene er en iransk kvinne som de tre siste årene arbeidet som linjeleder. På spørsmålet om hvorfor hun mente at akkurat hun ble tilbudt en lederjobb svarte hun:

Kvinne /etnisk minoritet

Jeg er ansvarsbevisst, rettferdig og flink til å delegere. Det har vært en del konflikter siden jeg er kvinne. Ikke alle menn liker å motta ordrer fra en utenlandsk kvinne.

Denne kvinnen har mer enn 10 års erfaring fra Hennig Olsen is. Hun avanserte til lederstilling etter 6 år fordi hun viste seg som en dyktig medarbeider. Dette viser også at ledelsen velger ledere etter personlige kvalifikasjoner og ikke etter ansiennitet. Hennes fortellermåte uttrykker at overgangen fra vanlig linjeansatt til linjeleder medførte konflikter fordi hun er kvinne. I hennes situasjon var det primært mannlige ansatte med minoritetsbakgrunn som reagerte negativt når hun ble leder. Hofstede sin forskning viser at i flere ikke-vestlige kulturer med sterk maskulinitet er det mer vanlig at menn er ledere.¹⁹⁰ Dette leder over til et kort avsnitt om andre typer konflikter og konflikthåndtering.

¹⁹⁰ Hofstede(1999):97

Verdikonflikter og personlige konflikter

Min kjennskap til konflikter og konfliktnivå ved Hennig Olsen is fra den perioden jeg studerer begrenser seg til det mine informanter har fortalt under intervjuene. Det er videre den type konflikter som kan relateres til, og være med på å beskrive arbeidsmiljøet og måten informantene oppfatter at konflikter har blitt håndtert på som har vært av interesse for mitt prosjekt. Basert på intervjuene med mine informanter er mitt inntrykk at konfliktnivået opp gjennom bedriftens historie har vært lavt. Hovedtillitsvalgt kan også fortelle at sykefraværet har vært stabilt lavt i mange år. Det er to typer av konflikter som har vært med å prege arbeidsmiljøet ved Hennig Olsen is. Den ene typen er verdikonflikter som handler om personlige verdier, holdninger og hva som er riktig og galt. Den andre typen er personlige konflikter som handler om identitet, selvfølelse og om det å komme på kant med andre ansatte.¹⁹¹

Mine informanter kan fortelle det som har preget arbeidsmiljøet ved Hennig Olsen is helt siden starten på 1990-tallet i negativ retning er personlige konflikter mellom eldre etnisk norske damer og nytilsatte med etnisk minoritetsbakgrunn. De eldre damene irettesetter og ”hakker” på de nyankomne. En etnisk norsk dame forteller fra en konfliktsituasjon hun var involvert i:

Kvinne /norsk

Jeg har vært oppe i konflikt selv. Jeg kom ned en morra ingen snakket norsk - Å hallo er det ingen som snakker norsk her. Sa det bare i fleip men da ble e kalt opp. Måtte opp til sjefen og måtte skrive under på at jeg hadde snakket stygt. Men jeg bannet jo ikke eller noen ting. Men jeg følte at de så på meg som rasist - det var helt grusomt. Vet ikke hvem som gikk videre. De norske ble jo bare helt paff etterpå.

Fortellermåten bærer preg av en ”vi og de” holdning. Hun omtaler etniske minoritetsansatte som ”sånn utlending eller de”. Denne måten å omtale ”de på” finner jeg igjen hos flere andre etniske norske. Det forteller om stor avstand mellom de eldre norske damene og minoritetene. Hennes fortellermåte bærer preg av lite varme og omsorgsfølelse for sine kolleger. Hun forteller at hun ikke engang brukte stygge ord. Selv om jeg har

¹⁹¹ Arbeidsmiljøsekretariatet(2013):8 Ide banken Danmark. For et arbeidsmiljø som inkluderer. Konflikthåndtering på arbeidsplassen. www.idebanken.org/temahefter

vanskeligheter med å tro at hun måtte ”inn på teppet” og skrive under på at hun hadde snakket stygt (uten engang å ha brukt stygge ord) bare for håndheve ledelsens strenge språkpolicy, tolker jeg historien som et uttrykk for den holdningen hun har til etniske minoriteter i dag. Hennes minne er siden episoden fant sted påvirket av ny kunnskap, holdningsendring og påvirkninger. Dagfinn Slettan forklarer dette med at informanten vil søke å bringe fortidige holdninger i samsvar med de normer hun i dag ønsker å identifisere seg med.¹⁹²

Som jeg har beskrevet på siden over om minoritetskvinnen som ble leder, skylders ikke konfliktene alltid de etnisk norske damene.

Kvinne/norsk

En annen gang var det to forskjellige sånne utlendinger – da var det flere som sa at det er godt de også kan krangle seg imellom. Som regel var det jo vi som pleide å si ifra. Skjønner ikke hva de krangler om - de snakker jo sitt eget språk da.

Her forteller kvinnen om en episode der hun observerer to ”utlendinger” som krangler seg imellom. Fortellermåten tyder på at hun oppfatter krangling mellom utlendinger som uvanlig, det er jo de etnisk norske kvinnene som pleier å ”si ifra” og krangle med ”utlendingene”. Krangle blir i denne sammenhengen synonymt med at etnisk norske kvinner irettesetter og sanksjonerer ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn.

En av lederne kan fortelle at ved Hennig Olsen har det alltid vært tillatt å benytte religiøse plagg så lenge det ikke kommer i konflikt med hygieneforskriftene. I praksis betyr det at de må ta av seg religiøse hodeplagg og benytte hårnett/plastlue når de jobber inne i produksjonen. Dersom jobbsøkere har for langt skjegg har det hendt at arbeidsgiveren har benytter styringsretten og avvist jobbsøkere til iskremproduksjon selv om skjegget er begrunnet med religion.

Ledelsen 2

Det har kommet noen inn her med skjegget ned til navlen, da har ikke jeg muligheter til å ansette dem. Vi kan ikke gå på kompromiss med hygieneinstruksen.

¹⁹² Slettan(1994):78

En muslimsk kvinne forteller at hun får lov av sin mann å bestemme selv om hun vil benytte Hijab på arbeid. Hun forteller at hun valgte å ikke benytte hijab for å unngå trakassering på arbeidsplassen etter at en muslims venninne ble mobbet så mye at hun sluttet ved iskremfabrikken for tre år siden. Her følger et sitat fra intervjuet med denne kvinnen.

Kvinne/etnisk minoritet

Jeg må egentlig benytte hijab, men min venninne sluttet da de kalte henne stygge ting. De norske damene sier vi ligner halloween kostyme. Min venninne fikk nok, hun sa opp og sluttet på grunn av senebetennelse men jeg vet at hun sluttet på grunn av mobbingen. Da sluttet jeg med hijab også og har ikke brukt det siden, det er tre år siden nå. Men nå er det greit, ingen sier noe stygt til meg lenger.

Måten hun forteller om dette på tyder på at venninnen har følt seg presset til å gi avkall på sitt religiøse hodeplagg, men at hun til slutt valgte å beholde denne delen av sin kultur og heller slutte ved bedriften. Kvinnen i sitatet over har følt seg presset til å slutte med Hijab og heller la seg assimilere. Personer som velger assimilering er ofte enkeltindivider i møte med større grupper med en annen kultur enn en selv. Fra hennes etniske gruppe er det kun to andre menn ved bedriften. Presset kommer etter min mening fra en blanding av et ønske om å beholde arbeidsplassen, et ønske om slippe trakassering og et ønske om å bli en av ”oss” på Hennig Olsen is. Jeg spurte en av de eldre norske damene om hvilken holdning hun hadde til Hijab og andre religiøse plagg blant de ansatte.

Kvinne/norsk

For meg gjør det ikke noe at de går med religiøse hodeplagg men...

(...) har holdt leven med de, har tatt på meg et skaut og sagt at nå er jeg muslim. De har bare ledd av det.

Hennes fortellermåte uttrykker en negativ og fordomsfull holdning til muslimske kvinner som benytter Hijab. Ordene hun bruker sier en ting men fortellermåten noe annet. Tatt i betraktning det ellers kjølige arbeidsklima mellom etnisk norske og ikke-norske er det ikke umulig at denne tullingene hun beskriver, ved å ta på seg skaut, kan ha blitt tolket som trakassering. Dette sammenfaller med fortellingen til den muslimske kvinnen på forrige side. På den annen side kan det i dette tilfelle ha blitt oppfattet slik hun beskriver, at de bare lo og syns det var festlig.

I et av intervjuene med en informant fra ledelsen tar samtalen en plutselig vending og lederen forteller at tyveri og nasking sjelden forekommer, men han husker ett tilfelle noen år tilbake. Denne fortellingen står som et eksempel på en verdikonflikt.

Ledelsen 3

En utlending tog Nonstopp uten å spørre om lov. Det va ei som sa ifra. Måtte si det de te ho, da begynte ho å skylde på alle andre. Ho forsto ikke hva æ mente og ho ble frustrert over at e ikke forsto hva ho mente. Men det er nok de norske som tar seg litt mer til rette enn andre.

Informanten kan fortelle at det ikke er lov å spise is eller ingredienser til is under arbeid. I kantina kan ansatte spise så mye is de ønsker. Brekkasje og feilvare kan kjøpes av ansatte på bestemte dager. De strenge reglene knyttet til småspising i arbeidstiden skyldes primært hygienekravene. Dersom en på linja spiser en is med nøtter mens vedkommende arbeider med is uten nøtter kan det komme spor av nøtter i feil is. Enkelt mennesker er allergiske mot nøtter. Slike ting er grunner til det strenge hygieneregimet i produksjonen. Hans fortellermåte uttrykker at dette var en fillesak som ikke fikk alvorlige konsekvenser for kvinnen som tok nonstopp. Jeg tolker at hans poeng med denne historien var å fortelle at det var en av de eldre norske damene som sladret på denne utenlandske kvinnen.

Språkutfordringene ved Hennig Olsen er sammensatte og i enkelte tilfeller er språk og språkproblemer årsaken til konflikter. På kveldsskiftet er det få nordmenn og mange etniske minoriteter fra ulike nasjoner som kun har norsk som felles språk. Her er det imidlertid få som irettesetter deg dersom du snakker eget morsmål. På dagskiftet er det flest nordmenn og mange som irettesetter deg dersom du snakker eget morsmål eller gjør feil. På dagskiftet har det imidlertid vært lettere å lære norsk enn på kveldsskiftet. Her følger to sitat som belyser forskjellene på kvelds- og dagskift.

Mann /etisk minoritet

På kvelden er det greit. På dagen reagerer de på ting de ikke har noe med, på en eller annen måte skal de få tak på deg.

Mann/etnisk minoritet

Mye problem på dagtid. Hvis folk snakker eget språk. Vi er oppvokst i eget språk, det er veldig vanskelig å snakke norsk med en som kommer fra samme land som meg.

Noen leiter etter å finne feil med deg. Med en gang de hører vi snakker på vårt språk. De kan ikke si noe annet, vi vet ikke hvorfor. Vi produserer samme is dag og kveld, de skal får tak i deg. Jeg kaller noen av den rasisme. Du kan ikke si noen er svart, men de skal angripe meg på en annen måte.

Ut fra sitatene over er det størst utfordringer og høyere konfliktnivå på dagskiftet. Mannen i det sistnevnte sitatet sin fortellermåte uttrykker at de eldre damene på dagskiftet legger rasistiske motiver bak tilsnakk og forsøkene på å finne feil ved ham. Hele hans kroppsholdning og uttrykksmåte bærer samtidig preg av at dette er noe han har lagt bak seg.

Årsakene til at slike konflikter oppstår er vanskelig å beskrive presist med mitt datamateriale. Det er allikevel noen forhold som jeg mener kan være med å forklare årsakene til konflikter ved Hennig Olsen is. Nye tekniske løsninger på lager og pakkeavdelingen har ved flere anledninger gjennom bedriftens historie redusert behovet for antall ansatte i produksjonen. I tillegg gikk Hennig Olsen i 2010 over til å benytte ASKO som fast logistikkleverandør og sa opp alle sine egne sjåførere. Det er derfor grunn til å tro at det kan ha hersket en del usikkerhet og bekymring blant ansatte i forkant av slike løsninger som medførte færre ansatte. Det kollegiale samholdet ved bedriften utsettes for press, folk blir naturlig nok bekymret for egen fremtid og prøver å forsvare egen posisjon ved bedriften. Gudmund Hernes har formulert et treffende ordspill: *Er man forbannet på sjefen provoserer synet av bikkja et spark.*¹⁹³

Det er også vanskelig å si om de som trakasserte den muslimske kvinnen slik at hun sluttet med Hijab hadde rasistiske motiver eller om det skyldes frustrasjon og usikkerhet knyttet til egen arbeidsplass. (Se side 89). Den danske forskeren Peter Hervik beskriver i sin bok *Den generende forskjellighet* om hvordan mennesker blir provosert av kulturelle forskjeller mellom dem selv og etniske minoriteter. Det legges et press på etniske minoriteter fra majoritetskulturen om å fjerne ytre synlige forskjeller som religiøse plagg og oppførsel.¹⁹⁴ Dette er beskrivelse jeg kjenner igjen ved Hennig Olsen is. Eldre norske kvinner med lang

¹⁹³ Hernes(1990):42

¹⁹⁴ Hervik (1999)

ansiennitet uttaler seg negativt om minoritetskvinnens religiøse plagg i så stor grad at enkelte velger å slutte ved bedriften. Brochmann viser fra sin forskning at dersom innvandrere lever på en måte som samsvarer med de levekårsmålene nordmenn verdsetter høyt, blir de ansett som godt integrert i samfunnet. Når det motsatte skjer blir det sett på som integrasjonsproblemer.¹⁹⁵

Forskjeller på kveldsskiftet og dagskiftet

Iskremproduksjonen ved Hennig Olsen is starter kl.0800 og varer til kl. 2200 hver dag hele året, utenom i helger og høytidsdager hvor det er lavere aktivitet. Dagskiftet går fra kl. 0800 til kl. 1500 og kveldsskiftet avløser og går frem til kl. 2200. På dagskiftet er det flest nordmenn og på kveldsskiftet flest utlendinger. Når jeg ber en av lederne forklare hvilket prinsipp som legges til grunn for å bestemme hvem som jobber dag og kveld svarer han slik:

Ledelsen 4

(...) nei, egentlig ikke ansiennitet, men de som har jobbet her lenge ønsker jo å jobbe dag, det gjelder både de norske og utenlandske. De utenlandske har lettest for å gå fra hjemmet om kvelden. De jobber gjerne begge to og det er vanskelig å få barnevakt.

Informantenes fortellermåte uttrykker at det har etablert seg et uformelt ansiennitetsprinsipp. Ingen av mine informanter med etnisk minoritetsbakgrunn har kommentert denne praksis i negativ retning. Bevisstheten til ansatte som konkurrerer om en plass på dagskiftet er preget av det Bourdieu benevner doxa.¹⁹⁶ Mange av de etnisk norske har lengst ansiennitet og de fleste på dagskiftet er derfor etnisk norske.

Hvis majoritet og minoritet systematisk fordeler seg lagvis ulikt, slik som forholdene er ved denne bedriften, vil innvandreren som konsekvens møte mange arbeidstakere med innvandrerbakgrunn, men forholdsvis få nordmenn, og omvendt, nordmennene vil møte færre av innvandrerne enn dem de faktisk er kolleger med. Ved Hennig Olsen får mange ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn derfor begrenset mulighet til å snakke norsk med nordmenn på jobben. Mange innvandrere jeg har intervjuet, snakker norsk når de er på jobb, men de bruker norsk først og fremst til å kommunisere med andre etniske minoritet.¹⁹⁷ Språk og

¹⁹⁵ Brochmann i Kjeldstadli (2003):206

¹⁹⁶ Engelstad(1999):66

¹⁹⁷ Dette gjelder spesielt de på kveldsskiftet.

kommunikative ferdigheter har, slik jeg har kunnet observere, vist seg å være en viktig faktor for utviklingen av et internasjonalt arbeidsmiljø. Språkkunnskaper blir således en faktor som virker inn på den kulturelle endringsprosessen og hvor hurtig prosessen går etter at akkulturasjonsstrategien er ”valgt”.¹⁹⁸

Det er allikevel langt igjen til full forsoning mellom etnisk norske og etniske minoriteter. Den norske ”stammen” av faste ansatte er relativt stabil. De fleste nytilsatte har etnisk minoritetsbakgrunn. De fleste norske ansatte blir værende ansatt til de går av med pensjon. Men noen unntak holder de eldre damene sammen som gruppe og befester sitt hegemoni overfor innvandrerne. På kveldsskiftet er det som nevnt flest ”utlendinger”. Mellometniske vennsksrelasjoner på arbeidsplassen forutsetter at innvandrere får anledningen til å omgås nordmenn.¹⁹⁹ Det understrekes i andre studier at flerkulturelle arbeidsmiljøer ofte preges av liten kontakt mellom innvandrere og deres norske kolleger.²⁰⁰ Som jeg kommer nærmere inn på i neste kapittel kan dette være med på å forklare det relativt beskjedne oppmøtet på sosiale arrangementer som de norske tar initiativet til, og at det er lite eller ingen kontakt mellom etnisk norske og etniske minoritetsansatte på fritiden. Uten at jeg har datamateriale som bekrefter det er mitt inntrykk at vennsksbåndene etniske minoriteter imellom er gode. Mine informanter forteller om mindre krangling og færre konflikter på kveldsskiftet.

Oppsummering

Arbeidsforhold og økonomiske relasjoner setter mange av rammene for hvordan et arbeidsmiljø kan utvikle seg. Her spiller ledelsen en viktig rolle med sin formelle autoritet og makt til å fastsette bedriftens policyer, leveregler og arbeidskontrakter. Etter at ny personaldirektør ble ansatt i 1997 har bedriften innført et sett av verdier og leveregler. Hennig Olsen skal være fri for fordommer og rasisme. Ved Hennig Olsen skal man snakke til hverandre og ikke om hverandre. Bedriften har som policy ikke å gjøre tilpasninger basert på etniske grupperinger, alle skal behandles likt uavhengig av etnisitet, kultur eller religiøs overbevisning. Bedriftens rekrutteringspolicy er å tenke mangfold fremfor å bygge opp for stort antall ansatte innen en minoritet.

¹⁹⁸ Ikke alle velger sin egen akkulturasjonsstrategi, noen blir derimot tvunget til å ta et valg de ellers ikke ville gjort.

¹⁹⁹Valenta (2008):3

²⁰⁰ Ødegård (2007)

Mitt inntrykk av bedriftsledernes fortellermåter er at det er velmenende når de legger opp til et fellesskap hvor ulikheter skal viskes bort og at utenlandske ansatte adopterer en norsk væremåte. Ved å ikke tematisere kulturforskjeller og praktisere en lederfilosofi/stil der alle skal behandles likt, legges det opp til en assimilering av ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn inn i den norske arbeidskulturen.

En gruppe eldre norske damer med lang ansiennitet har over flere tiår opparbeidet seg en sterk sosial og kulturell maktposisjon i produksjonsavdelingen. De håndhever og sanksjoner brudd på språkreglene ledelsen har innført. Samtidig påser de at normene for arbeidsutførelse blir fulgt, men følger ikke selv alle reglene bedriften har satt for samarbeid og samspill. Til tross for den sterke likhetspolicyen hersker det blant deler av denne gruppen en myte om forskjellsbehandling, at utlendingene blir behandlet annerledes og at de gis fordeler som ikke etnisk – norske får. Disse eldre etnisk norske gir uttrykk for at arbeidsmiljøet var ”bedre før”, mens ansatte med minoritetsbakgrunn mener det er bedre nå enn før.

Mine informanter forteller at konfliktnivået og sykefravær er generelt sett lavt. Det er to typer av konflikter som har vært med å prege arbeidsmiljøet ved Hennig Olsen is. Den ene typen er verdikonflikter som handler om personlige verdier og holdninger, den andre typen er personlige konflikter som handler om identitet, selvfølelse og om det å komme på kant med andre ansatte.²⁰¹

Uformelle sosiale relasjoner

Sosiale relasjoner og mer presist sosial kapital er en av grunnpilarene i det psykososiale arbeidslivet. Hva er det som gjør at folk føler at andre mennesker er til å stole på? Er det bestemte aktiviteter eller typer av kontakt som fremmer tillit og samarbeid? Og hvordan utvikler mellommenneskelige relasjoner seg, som enten fremmer eller hemmer arbeidsmiljøet ved Hennig Olsen is, over tid. Begrepet sosial kapital har jeg hentet fra Bourdieu sin forskning og sosial kapital gir en ny innfallsvinkel til slike spørsmål. Jeg vil innledningsvis gi en kort redegjørelse for hva sosial kapital og sosiale relasjoner på en arbeidsplass er, og hvilke sosiale relasjoner som er særlig fremtredende for utviklingen av et internasjonalt arbeidsmiljø.

²⁰¹ Arbeidsmiljøsekretariatet(2013):8 (se under internettadresser)

Deretter vil jeg kort drøfte viktige funn fra datainnsamlingen opp mot relevant teori for til slutt å gi en kortfattet konklusjon.

I sosial kapital inngår tillit mellom kolleger på en arbeidsplass, sosiale normer og deres håndheving. Sosiale nettverk er preget av gjensidighet, og engasjement for fellesskapets beste. Disse sidene ved sosial kapital fremmer samarbeid og oppnåelse av viktige mål, både for den enkelte, men også for det fellesskapet den enkelte er medlem av. Bourdieu beskriver sosial kapital som noe som foreligger på ulike nivå; individ, lokalsamfunn, arbeidsplass og nasjon. Jeg vil her konsentrere meg om forhold knyttet til individ og grupper av individer ved en arbeidsplass. Et individfokus gir ikke alene god nok forståelse av de prosessene som fremmer samkvem, samarbeid og integrasjon i grupper er en like viktig dimensjon. I følge Grete Brochmann kan en definere integrering som en prosess som innbefatter læring av og tilpasning til bedriftens verdigrunnlag, og dermed prosesser som knytter personen til bedriften og skaper en viss grad av tilhørighet.²⁰² Med bakgrunn i Brockmanns betraktninger er det grunnlag for å anta at læring gjennom sosial kontakt og utvikling av sosial kapital i en prosess mellom alle etniske grupperinger ved iskremfabrikken Hennig Olsen er en relevant del av integreringsprosessen.²⁰³

De sosiale relasjonene som kommer tydelig frem ved Hennig Olsen er først og fremst preget av det internasjonale arbeidsmiljøet. Flere av de ansatte med minoritetsbakgrunn kan fortelle at de hadde relativt få eller ingen sosiale relasjoner ved ansettelse, verken til folk i lokalsamfunnet, den norske majoritetsgruppen eller til andre minoritetsgrupper på bedriften. I varierende grad har ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn også i ettertid etablert sosiale relasjoner utenfor Hennig Olsen.

Bedriftsturer

Frem til 1990 var det få arrangementer eller bedriftsturer som var obligatoriske for alle. Bedriftsturene før 1990 var forbehold lederne. Fra slutten av 90-årene satte ledelsen fokus på selve arbeidsmiljøet og innførte tiltak som utviklet arbeidsmiljøet til et felles og mer internasjonalt miljø. Ledelsen ønsket å bryte ned det arbeidskulturelle skillet og bygge en felles internasjonal arbeidskultur. Språkkravet om kun norsk som arbeidsspråk innføres og bedriftsturene blir obligatoriske som et ledd i å bygge en felles plattform. Dette må ses i

²⁰² Brochmann(2002):30

²⁰³ Ibid

sammenheng med myndighetenes integreringspolitikk og den stadig økende andelen etniske minoriteter ved bedriften.²⁰⁴ Et eksempel er innføringen av velferdsturer og felles sosiale arrangementer utenom arbeidstid. Aktiviteter som skaper ”vi” følelse fremfor «de» og «oss». Et annet tiltak som er med på å utvikle et internasjonalt arbeidsmiljø er fredagslunchen hvor ulike etniske minoriteter serverer mat fra hjemlandet. Flere respondenter kan bekrefte at dette er tiltak som bryter ned kulturelle barrierer og forbedrer arbeidsmiljøet. På den andre siden kan fremmedartet mat føre til eksotisering og en måte å få frem forskjellene på.²⁰⁵ Majoriteten av de ansatte med etniske minoritetsbakgrunn bekrefter at arbeidsmiljøet har utviklet seg i positiv retning fra 1990 og de senere årene. Det betyr ikke at arbeidsmiljøet var dårlig før 1990- men kildegrunlaget for å si noe nøyaktig om forholdene før 1990 er svakere enn om forholdene etter 1990. Respondentene har først og fremst bedre hukommelse om de senere år og antall respondenter med mer enn 20 års erfaring er relativt få.

Det er ofte ikke nok å bare sette ord på bedriftens verdier og leveregler. Felles opplevelser skaper fortellinger og historier og setter ord og bilder på menneskenes felles erfaringer. De kan være med på å forme hvem vi er og bidra til å realisere de gode intensjonene med bedriftens verdier.²⁰⁶ De som har jobbet lenge ved bedriften kan fortelle at de fast ansatte har fått tilbud om bedriftsturer helt tilbake til 70-tallet. Men før personaldirektøren kom i 1997 var bedriftsturene som gikk til utlandet forbeholdt ”de i det røde huset” altså ledelsen.²⁰⁷ Dette forandret seg fra 1997. Mine informanter forteller om bedriftstur til Svalbard i 2002, bedriftstur til Finland i 2003, om flere turer til Danmark, sykkelturer til Oggevatn og bedriftskamper mot Brevik is. I 2013 reiste hele produksjonen til Estland i tre dager. Dette er eksempler på tiltak som skaper felles historier og inkludering og kan formidles til nye ansatte og medvirke til å inkludere dem. Etter en slik tur blir det mer naturlig å benytte ordene ”vi” var på tur sammen, dette var noe som hendte ”oss”. Enhver bedrift eller organisasjon er fylt med historier. Det er opp til bedriften og de ansatte selv hvordan historiene benyttes for å skape samhold. Slike turer blir av alle beskrevet som et positivt bidrag til arbeidsmiljøet. De besøker andre bedrifter, gjennomfører seminarer hvor blant annet arbeidsmiljøet er tema. Slike utenlandsturer i bedriftens regi blir også oppfattet positivt av flere ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn.

²⁰⁴ Hennig Olsen tilsatte en egen personaldirektør i 1997. Før det var det en direktør på toppen som hadde ansvaret for alle avdelinger og funksjoner.

²⁰⁵ Hylland Eriksen (2000):31

²⁰⁶ Hildebrand Steen et al (2004):139

²⁰⁷ Det Røde Huset er et uttrykk de ansatte bruker om administrasjonsbygger som ligger vis a vis fabrikk.

Mann /etnisk minoritet

Inntil jeg begynte hadde jeg aldri vært ute og reist. Jeg hadde heller ikke pass. Men HO hjalp meg med å få pass slik at jeg kunne bli med på bedrifts tur til Finland. Det var en stor dag for meg å få bli med på tur til Finland sammen med de andre. Etter det har det blitt flere turer for oss.

Under samtalen legger jeg merke til at fortellermåten hans skifter over fra ”med de andre” til ”etter det har det blitt flere turer for oss”. Dette tolker jeg som et tegn på at hans felles opplevelse med denne turen har vært med på å skape en oppfatning av felleskap, fremmet toleranse og integrasjon.

Sosiale arrangement

Mine informanter kan fortelle at det sosiale aktivitetsnivået er høyt ved Hennig Olsen. Slik denne mannen beskriver.

Mann/norsk

Vi finner på mer her ved HO enn andre steder, turer og sosiale arrangement. Sykkeltur i Danmark, på tur til Oggevatn.

Hans fortellermåte uttrykker at slike turer og arrangementer er veldig positivt og at han og andre norske kolleger ofte deltar på slike turer.

Når det gjelder de sosiale arrangementene som ansatte selv arrangerer er det flest nordmenn som deltar slik som informantene over gir inntrykk av. Jeg har ikke fått tak i hvorfor mange etnisk minoritetsbakgrunn ikke velger å delta. Men, det kommer frem i flere intervju at veldig få omgås nordmenn på fritiden. De sosiale båndene mellom etnisk norske og etniske minoriteter strekker seg ikke utenfor fabrikkene, slik som denne kvinnen forteller.

Kvinne/ etnisk minoritet

Vi omgår ikke norske kolleger på fritiden. Er sammen med andre fra Vietnam, noen av de jobber her på Hennig Olsen. Det er ikke så lett. Men på bedriftstur er vi sammen med nordmenn. De deler oss inn i grupper og da går vi tur sammen og snakker sammen.

Denne vietnamesiske kvinnen har jobbet ved bedriften i mer enn 10 år. Den sosiale segregeringen hun beskriver bekreftes av en norsk kvinne som også har lang erfaring fra Hennig Olsen is.

Kvinne/norsk

Omgår ikke noen utlendinger på fritiden, bare norske kolleger. Sånn er det i pausene på jobben også.

Denne kvinnen levner ikke noe tvil om hvem hun omgås på fritiden. Bortsett fra turene i bedriftens regi er det de etnisk norske i produksjonen som står for både arrangering og deltakelse av de sosiale arrangementene.

Kvinne/norsk

Jeg husker vi skulle arrangere ” Sommer på torget ” men bare norske ville være med. To år på rad, de sier at de ville være med men når dagen kommer stiller de ikke. Før vi går på ferie alle mann.



Bilde 2: Sommer på Torget. Bildet er fra 1982 og utlånt fra en av de ansattes private bilder. Her forberedes et opptog i Kristiansand i forbindelse med en festival. Få eller ingen med etniske minoritetsbakgrunn er å finne blant de som deltok på vegne av Hennig Olsen is.

Ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn ble invitert, men begge årene ønsket ingen å delta. Årsaken ligger trolig i en ellers liten sosiale omgang på fritiden og i pauser på jobben og derfor svake vennsforbindelser. ”Sommer på torget” er i tillegg en livlig fest i Kristiansands gater med mye alkohol, noe som også kan få enkelte fra etniske minoriteter til å vegre seg fra å delta.

Ansattes sosiale liv utenfor porten

I denne studien har jeg hovedsakelig beskjeftiget seg med bedriftsinterne forhold. Det ble allikevel naturlig å spørre litt om de ansattes sosiale liv utenfor bedriften. De fleste respondentene med etnisk minoritetsbakgrunn bor i ”nærheten” av bedriften. De kjører buss, går eller sykler til jobben. Andelen som kjører egen bil til og fra arbeid er langt mindre enn etnisk norske. Dette skyldes ikke primært økonomiske forhold, snarere at de færreste har ”lappen”.

Ledelse 1

Jeg kjenner ikke godt til akkurat det, men jeg har inntrykk av at når de er utenfor porten er de nok mest sammen med andre fra egen kultur. Er ikke noe aktiv på Facebook men har inntrykk av at de holder sammen innenfor sine egen kultur.

Det denne lederen uttaler om hvem de etniske minoritetene omgås på fritiden stemmer ikke helt med de observasjonene jeg har gjort. Flere gir inntrykk av at de sosialiserer seg godt med etnisk norske i nærmiljøet. Jeg har også inntrykk av at de lærer om norsk kultur ved iskremfabrikken tar de med seg ved tilpasning til lokalsamfunnet og vis versa.

Kvinne/ etnisk minoritet

Har bare norske naboer, de liker meg og vi hjelper hverandre.

Det er interessant at flere sier de omgås etnisk-norske i lokalsamfunnet, men ikke med norske kolleger fra Hennig Olsen. Dette indikerer at de ikke har motvilje mot sosial kontakt med etnisk norske men at kjemien mellom etnisk-norske og ansatte med etnisk

minoritetsbakgrunn ikke er så god at de også har sosial kontakt utenfor porten. Mitt inntrykk er at godt voksne ikke-norske ansatte med egen familie fra hjemlandet i mindre grad sosialiserer seg med etnisk norske kolleger enn yngre uten egen familie. Etter et intervju kom jeg i samtale utenfor kantina med en yngre mann fra Somalia og en yngre mann fra Kurdistan som fortalte at de i helgen skulle ut på byen med noen norske kolleger. To etnisk norske damer forteller litt om hvordan det sosiale livet for iskremarbeiderne har endret seg og praktiseres i dag.

Kvinne/ norsk

Mye koseligere før, vi var så godt kjent med hverandre. Vi tok runda rundt til hverandre om kveldene på besøk.

Kvinne /norsk

De e omgås på fritiden e norske kolleger. Men e har felles venner med noen av de. Æ går best sammen med de vietnamesiske, de er fæle til å prate sitt språk men de har jo vært her lengst.

Før 1990 var det kun nordmenn og noen få andre nasjonaliteter i produksjonen. Mangfoldet av etniske minoriteter etter 1990, har naturlig nok ført til et mer uoversiktlig bilde for flere av de etnisk norske som har vært der siden 1960 og 70-tallet. Mulighetene for å etablere sosiale og vennskapelige bånd med sesongarbeidere og stadig nye fremmede mennesker med dårlige norskkunnskaper har vært begrenset.

Kampen om hegemoniet

Slik arbeidsforholdene var på 1960 og 70 tallet med mange ansatte, manuelt arbeid, lavere arbeidstempo minnes som en fin tid med godt arbeidsmiljø blant flere nordmenn, mens færre ansatte, mer automatisert arbeid og mindre tid til snakking slik det er i dag, blir sett på som positivt for et godt arbeidsmiljø av ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn. Denne forskjellen er interessant og viser ulike oppfatning av hva som utgjør rammene for et godt arbeidsmiljø. Færre ansatte og begrensede muligheter for sosial kontakt i løpet av en arbeidsdag gir naturligvis færre muligheter for konflikter. Det er lettere å komme seg gjennom arbeidsdagen uten å bli konfrontert med kulturelle og språkmessige forskjeller. De norske derimot romantiserer og savner de gode gamle dager, den gang de hadde god tid og kunne ha sosial

omgang med hverandre mens de jobbet. På spørsmålet om hvem eller hva som har hatt størst innflytelse på hvordan arbeidsmiljøet skal være, svarer en norsk ansatt med relativt lang erfaring:

Mann /norsk

Det er mitt inntrykk at nordmenn bestemmer litt hvordan arbeidsmiljøet skal være.

Nordmenn og spesielt de med lang ”fartstid” ser ut til å ha dominert arbeidsmiljøet til slik det er i dag. De passer på de nye, irettesetter dem når de gjør feil og påser at språkkravet som ble innført etter 2011 blir fulgt (om innføring av språkkravet se side 13).

De kulturelle forskjellene mellom tyrkere og somaliere er vel så store som mellom somaliere og nordmenn. Pr oktober 2013 var det to somaliere ansatt. Gruppetilhørigheten blant somaliere og deres sosiale kapital blir dermed marginal. Eneste måten å øke sin sosiale kapital på er å integrere seg med andre minoritetsgrupper eller med majoritetsgruppen av nordmenn. Selv om det ikke kommer tydelig frem tolker jeg det slik at dette har vært tendensene helt siden 1990 og frem til i dag. De etniske minoritetene utgjør små grupper a` to – åtte med relativt lite sosial kapital. Så i stedet for å styrke de kulturelle båndene med egen etnisk gruppe velger mange å søke mot majoritetsgruppen. I det ligger håpet om fast ansettelse, sterkere sosialt nettverk og en trygg framtid i Norge. Selv om dagens rekrutteringspolicy hindrer etableringen av store grupper av en eller flere etniske minoriteter er frykten for er en voksende gruppe av en etnisk minoritet tilstede blant de etnisk norske.

Mann /norsk

(...) dersom det hadde kommet mange fra samme nasjon ville nok det preget miljøet negativt. Kanskje det hadde gjort at innflytelsen hadde blitt for stor, at vi hadde blitt overmannet for å bruke et stygt ord. Kurdere har vi en del av og tyrkere har vi, og det er ikke noen god klinsj, kanskje om vi hadde fått for mange av dem på en side så hadde det ikke blitt så stas.

En stor gruppe fra en og samme etniske minoritet blir ansett som en trussel mot det eksisterende arbeidsmiljøet. En norsk respondent med relativt lang erfaring uttrykker seg ennå sterkere i sin holdning til «utlendinger»:

Mann /norsk

(...) men spør du meg så ville nok vi nordmenn helst sett at de flerkulturelle ble byttet ut med nordmenn.

Frykten for å bli ”overmannet” handler om at de norske arbeidstakerne ønsker å verne om sin egen arbeidskultur. Gjennom sin arbeidskulturelle tilknytning til bedriften føler de en legitim grunn til hevde sin gruppes dominans. Hegemoni er beslektet med legitimitet og betegner tenkemåter som bidrar til å legitimere en gruppes dominans.²⁰⁸ Dette skjer ofte på en nesten umerkelig måte, slik at maktforholdene fremtrer som helt selvfølgelige.²⁰⁹

Bourdieu beskriver det sosiale rommet til å være i stadig endring. Det betyr at både individer og grupper ved Hennig Olsen beveger seg oppover eller nedover på den sosiale og kulturelle maktskalaen. Ny kunnskap gjennom kurs og opplæring, arbeidserfaring over tid og økt sosialt nettverk gjør at ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn kan bevege seg vertikalt i det sosiale maktfeltet. Et eksempel på dette kan være å gå fra å være deltidsansatt til å få fast ansettelse. Eller fra å være arbeider på linja til å bli linjeleder. De etnisk norske med lange erfaring og høy alder innehar mye sosial og kulturell makt. Denne makten er forankret i flertallskulturen og arbeidskulturens historie på bedriften. Bourdieu understreker som Weber at alle som har makt vil prøve å rettferdiggjøre seg selv.

*No power can be satisfied with existing just as power that is as brute force, entirely devoted of justification – in a world arbitrary – and it must thus justify its existence....*²¹⁰

Bourdieu forklarer i sin bok *The state nobility* at en viktig og vanlig måte å legitimere makt på er å bruke strategier med symbolsk innhold. En vanlig strategi er å søke å få gjennomslag for klassifikasjoner der ens egen gruppe kommer fordelaktig ut.²¹¹ Dette finner jeg igjen i maktstrukturene og gruppedannelsene mellom etniske minoriteter og majoritetsgruppen av etnisk norske ved iskremfabrikken. Over tid har nordmennene utviklet strategier for å beskytte sitt hegemoni gjennom erfaringer fra stadige møter med nye grupper av etniske minoriteter, som siden 1960-årene har utfordret dette hegemoniet. Disse strategiene blir etter hvert en del av den norske majoritetens arbeidskultur. Bedriftsledelsens proaktive

²⁰⁸ Engelstad (red), (1999):230

²⁰⁹ Ibid:30

²¹⁰ Bourdieu (1996):265

²¹¹ Engelstad (1999) :51

integreringspolicy og norske myndigheters lovendringer setter rammevilkårene for og begrenser majoritetens muligheter for å ivareta sitt hegemoni. Disse endringene skjer gradvis og blir sterkere og tydeligere gjennom konkrete lovtekster og skrevne bedriftsinterne regler for hvordan etniske minoriteter skal behandles på en arbeidsplass.²¹² Fra å være nærmest rettighetsløse gjestearbeidere på 70-tallet, med forventninger fra vertslandet om at de snart skal returnere, til å bli statsborgere med like rettigheter og plikter som ”oss” nordmenn.

Den norske majoritetens strategier for å ivareta eget hegemoni er vanskelig å sette ord på. Det kommer ikke spesifikt frem i intervjuene, men tyngdepunktene slik jeg tolker det ligger i strategier med symbolsk makt der majoritetsgruppen fremheves. Et tegn på en strategi er at de etnisk norske omtaler innvandrere som noen som kan ”overmanne *dem*” og ta fra dem deres rettmessige posisjon dersom de blir flere, og de ser til fortida, gamle dager, ved fabrikken som en tapt idealtilstand de romantiserer og gjerne vil tilbake til. De etnisk norske er eksponenter for bedre forståelse for arbeidsrutiner, sterk kulturell tilhørighet med bedriftens kjerneverdier og vidrebringere av det typisk norske ved bedriftskulturen. En annen strategi er eksotisering. Den norske majoriteten utgjør en flertallskultur og derigjennom en uformell maktelite med tilsynelatende sammenfallende interesser som til dels arbeider på tvers av og i motsetning til ledelsens og fagforeningens idealer om likhet, anti sjikanering og integrering. Ved å tydeliggjøre forskjeller mellom kulturene ved å vise til dårlig språk, religiøse plagg og annerledes opptreden forsterkes skillet og samtidig forsterkes likheten nordmenn imellom.²¹³

Et annet eksempel er det å beherske og bruke språket og diskursen innen så vel det dagligdagse og sosiale som det bedriftsrelaterte. Det å forstå kommunikasjonen (verbalt og non-verbalt) gir en maktdominans som skiller de språkfattige fra de språkmektige. Denne makten svekkes riktignok gradvis etter hvert som språkforskjellene reduseres med utdanning og tid ved bedriften.

²¹² I 2005 ble det utarbeidet en egen folder som sier at Hennig Olsen er en rasismefri sone.

²¹³ Hylland Eriksen (2000):31



Bilde nr 3: Tre av de ansatte i produksjonsavdelingen. Dette bildet har jeg tatt selv.

Utfordringer knyttet til kulturelle forskjeller

Retorikken blant politikere og forskere knyttet til innvandring har endret seg fra 1970-tallet og frem til i dag. Denne retoriikkendringen får etter hvert betydning for hvordan arbeidsmiljøet i bedrifter med innvandrere utvikler seg. Det kommer samtidig ny juridiske krav til hvordan ledelsen kan forholde seg til innvandrere i ansettelsesforhold. Mange innvandrere får etter hvert norsk statsborgerskap og like rettigheter til velferdsgodene. Som dette sitatet hentet fra Stortingsmelding 39 viser, var aksepten for kulturelle forskjeller liten på 70-tallet:

*Innvandrere står i samme stilling som andre innbyggere når det gjelder å akseptere normer og regler.*²¹⁴

I 2004 er retorikken en helt annen. I perioden 1970 og 2004 har Norge gjort en rekke erfaringer knyttet til innvandring og ny forskning har brakt til torgs en bredere forståelse for hvor komplekst innvandringsspørsmålene i realiteten er. Mange innvandrere får etter hvert familiegjenforening og mange er kommet for å bli og bygge en fremtid i Norge. Denne realiteten påvirker både retorikken og juridiske rettigheter som nærmer seg det som gjelder for etnisk norske statsborgere.

²¹⁴ St. melding 39 (1973-74)

I et utdrag fra Stortingsmelding 49 (2003-2004) heter det:

*Regjeringen setter det enkelte mennesket i sentrum. Enkeltmenneskers rett til å være annerledes, velge levemåte fritt, og til å tenke annerledes enn flertallet.*²¹⁵

Ledelsen 2

(...)En del av den kulturen de har med seg er det ikke sikkert andre syns er greit om den blir praktisert (...)

Hans fortellermåte bærer ikke preg av å være fremmedfiendtlig. Dette sitatet uttrykker mer et pragmatisk forhold til kulturer og kulturforskjeller. Ledelsen er som nevnt opptatt av likhet blant alle ansatte. Når lederen her omtaler etniske minoriteters kultur som *kulturen de har med seg* og at andre ikke setter pris på at den blir praktisert, tolker jeg dette som en pragmatisk imøtekommelse av det etnisk norske hegemoniet ved bedriften. Fremmedartete skikker og væremåte blir et hinder for et harmonisk arbeidsmiljø. Utsagnet viser også at assimilering er den forventede akkulturasjonsstrategi fra etniske minoritetsansatte.

Kvinne /etnisk minoritet

Jeg kommer fra Iran. Har bodd i Norge siden 1994. Hennig Olsen er en god og trygg arbeidsplass. Jeg trives veldig godt, men jeg vil nok aldri bli helt Norsk. Her på jobb blir jeg akseptert men der ute er det mye fordommer. Jeg har det i blodet, jeg er og blir en innvandrer. Jeg ser på meg selv som to-kulturell. Selv om jeg har bodd her i 20 år ønsker jeg å bevare deler av min egen kultur. Det er noe med røttene dine. Kanskje flytter jeg tilbake til mitt hjemland en dag.

En kan tenke seg at det i økende grad er slik at individet ikke umiddelbart og ukritisk identifiserer seg med et nytt arbeidsfellesskap eller samfunn. De viktigste representantene for slike ideer er samfunnsviterne Zygmunt Bauman (f. 1925) Ulrick Beck (f.1944) og Anthony Giddens (f.1938). Ifølge dem går de kollektive identitetene (religioner, nasjoner, klasser) mer og mer i oppløsning. Hovedårsaken til denne forvitringen er globalisering og migrasjon. Globalisering river menneskene stadig mer løs fra tradisjonelle bindinger og identiteter og blander dem sammen med mennesker med andre kulturer og identitetskriterier. Den individuelle identiteten mister sitt sentrum og blir ”flytende”.²¹⁶ Men det er allikevel grunn til

²¹⁵ St. melding 49 (2003-2004):10

²¹⁶ Meyer (2009):19 om Zygmunt Bauman, Ulrick Beck og Anthony Giddens.

å anta at mennesker danner temporære kollektive identitetsskapende arenaer hvor det hersker et forestilt fellesskap slik Benedict Anderson beskriver det. Slik er det også ved Hennig Olsen. Alle har måttet gi og alle har tatt opp i seg den delen av fellesskapet som kulturprosessen skaper. Selv om den norske majoriteten har hatt størst påvirkning på utviklingen av arbeidsmiljøet har arbeidsmiljøet gradvis endret seg i takt med impulser fra etniske minoriteter. En viktig observasjon jeg har gjort i denne sammenheng er at nordmenn ikke kan peke på tydelige forandringer og brudd i arbeidsmiljøet for 20 år siden og slik det oppfattes å være i dag. Arbeidsmiljøet har endret seg gradvis, med små endringer som de har problemer med å erindre eller peke på.

Når en etnisk nordmann ved Hennig Olsen tenker på seg selv som nordmann i kontrast til ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn vil han eller hun aksentuere likheten med andre nordmenn og samtidig forstørre forskjellene mellom nordmenn og innvandrere.²¹⁷ Dette betyr at fordommer, eller for å bruke et mer nøytralt ord forutinntatthet, overfor innvandrere og etniske minoriteter er en ganske vanlig reaksjon som majoritetsgruppen står overfor. Jeg har ikke funnet noe som tyder på at det ligger rasistiske holdninger bak et slikt standpunkt. Fra Hylland Eriksen sin forskning har jeg hentet at denne kognitive kategoriseringsprosessen består i at en begynner å aksentuere forskjeller mellom gruppene og likheter innenfor ens egen gruppe. Altså noe som er en normal menneskelig reaksjon. Det vil si at folk vil oppleve medlemmer av sin egen gruppe som mer lik hverandre enn de i virkeligheten er, samtidig som de overdriver forskjellene mellom egen etnisk gruppe og for eksempel en innvandrermminoritet. Her følger et sitat som belyser oppfatninger om egen etnisk gruppe.

Mann/norsk

Vi nordmenn har kanskje en annen måte å snakke til hverandre på

Etter en tid vil disse aksentuerte forestillingene om ulikhet reduseres og likhetene blir tydeligere enn de forutinntatte forskjeller. Her spiller først og fremst språk en viktig rolle. Den første tiden ved Hennig Olsen blir derfor oppfattet som spesielt vanskelig for enkelte minoritetsgrupper.²¹⁸

²¹⁷Mjeldheim (2009):68

²¹⁸ Se Hylland Eriksen (2000)

Integrering handler om det som skjer med enkeltmennesker når de tilpasser seg et nytt samfunn på praktisk, strukturelt eller kulturelt nivå.²¹⁹ Alle mennesker har sin helt spesielle kulturbakgrunn, familiebakgrunn og profesjonelle bakgrunn med seg inn i et nytt miljø. Habitus, eller innlært væremåte, er slik Bourdieu beskriver det både individuell, kollektiv og samfunnsmessig på samme tid og habitus er «ikke nødvendigvis velordnet eller uproblematisk».²²⁰ Jeg tolker kvinnen i sitatet under slik at det å tilpasse seg til nye tradisjoner, systemer, arbeidsmetoder, måter å være eller tenke på tar lang tid. Det er allikevel naturlig å tenke at det vil være individuelle forskjeller med hensyn til hvor lang tid som behøves.²²¹ I tillegg er habitus «treg, men foranderlig» skriver Bourdieu.²²² Denne foranderligheten finner jeg igjen hos respondenten i følgende sitat:

Kvinne/etnisk minoritet

Visste ingenting om Norge før vi kom. Jeg føler meg velkommen i Norge. Men jeg samtidig tokulturell. Når jeg er sammen med familien min så er jeg min egen, når jeg er sammen med nordmenn er jeg som dem. Jeg har plukket ut det beste fra begge kulturene og laget en egen kultur.

Dette tyder på at denne kvinnen har valgt en integreringsstrategi. Hun ser på seg selv som tokulturell og har satt sammen det hun mener er det beste fra begge kulturer, sin opprinnelseskultur og den norske. Ved Hennig Olsen har hun integrert seg inn i arbeidsmiljøet, hjemme fastholder hun sitt opprinnelige etniske miljø. Hjemme praktiseres og videreføres hjemlandets kultur og for å "overleve" på jobben tilpasser de seg vertlandets kultur i tilstrekkelig og nødvendig grad.

Kvinne /etnisk minoritet

Er en person som er utadventt og glir inn over alt. Men har jobbet mye med å tilpasse meg, hvor det er og med hvem det er. Men det har vært bevisst og ikke problematisk. Er tokulturell. Jeg er en av de som er mest likt her ved HO, både fra ledelsen og ansatte. Savner ikke noe spesiell tilrettelegging for meg. Andre kvinner som er muslimer her går med slør og det blir respektert. På kveldskiftet spiser jeg med de samme, på dagen med

²¹⁹Døving (2009): 20-42

²²⁰Wiken (2008):37-38

²²¹Ibid:37

²²²Ibid:38

forskjellige. De eldre damene som har jobbet her lenge kan reagere om noen sier hei på eget språk. Men vi må være litt tålmodige overfor de nye. Har ikke hatt noen spesielle utfordringer siden jeg begynte her. Ansvarsbevisst, flink til å delegere. Stor tillitt å få lederansvar.

Kvinnen er flink til å snakke, ikke bare norsk språk, men også til å beskrive og fortelle. Hun er en av de som har lyktes med sin tilpasning og integrering og funnet seg til rette. Bortsett fra at hun er en av de som har fått lederstilling er hennes fortelling representativ for mange med etnisk minoritetsbakgrunn. Min oppfatning av denne kvinnens fortellermåte tyder på at hun har jobbet mye for å tilpasse seg den norske kulturen. Etter 10 år ved bedriften har hun opparbeidet seg en fast linjelederstilling. Det er ingenting fra mitt arbeid som tyder på at enkelte minoritetsgrupper blir foretrukket til lederstillinger fremfor andre. Heller ikke at menn blir foretrukket fremfor kvinner til ledende stillinger i produksjonen. Bedriftsledelsen vektlegger, slik jeg oppfatter det, dyktighet og faglig innsikt. Hun virker ærlig og oppriktig, smiler ofte og er opptatt av å fortelle at hun er godt likt. Hennes fortellermåte kan tyde på at hun ser seg selv som en del av den samlede bedriftskulturen. I tillegg til fortellermåte var det sider ved samtalesituasjonen som gjorde at jeg ble oppmerksom på hennes oppfatning av å representere majoriteten. Hun la spesiell vekt på å bruke ordene ”vi” i den betydning ”vi” og ”de” nye etniske minoritetene. Og som leder gjør hun rett i å presentere ledelsens politikk og idealer. Denne kvinnens fortellermåte viser at hun ikke vil gi avkall på egen kultur men allikevel tilpasse seg arbeidsmiljøet på en slik måte at hun er blitt en del av ”vi” og ”oss”. Dette skjer i de tilfeller hvor individer ønsker å opprettholde kontakten med, og praktisere egen kultur samtidig som en har jevnlig kontakt med grupperinger i det nye samfunnet.

Personlige egenskaper som blir fremhevet som positive for å bidra til et godt arbeidsmiljø og egen integrering var å ha et åpent sinn, være vennlig og imøtekommende og vise respekt for norske regler.

Mann/etnisk minoritet

Følger du reglene og kommer på jobb til rett tid går det greit.

(...) om folk har det greit eller ikke på jobb kommer an på egen personlighet og ikke nasjonalitet.

Ikke en fra de etniske minoritetene jeg har intervjuet fremhever kulturforskjeller mellom deres egen kultur og majoritetskulturen som en hindring til et godt arbeidsmiljø.

I boken *Distingsjonen* fra 1995 setter Bourdieu opp kontrastene mellom småborgernes måteholdenhet og usikkerhet i møte med øvrighetens frihet og sikkerhet.²²³ Møtet med en fremmed kultur, annerledes hudfarge enn majoriteten og manglende kulturkunnskaper er det lett å tenke seg at mange har kunnet føle seg presset av at noen av de norske kollegene signaliserer at de er annenrangs arbeidstakere. De etniske minoritetene blir som Bourdieus småborgere i møte med fabrikkledelsen og den etnisk norske majoriteten. Valg av akkulturasjonsstrategi blir et forsøk på å endre egen habitus. Finne en måte å passe inn på. Habitus ønsker å være i overensstemmelse med omgivelsene. Finner man en måte å passe inn på så er det positivt, finner man det ikke oppleves det som negativt.

Ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn kan fortelle at etter hvert som de tilegnet seg formell kunnskap om maskiner, drift og rutiner økte deres selvfølelse. Når de samtidig utviklet en språkforståelse ble de etter hvert tryggere på seg selv. De øker sin kulturelle og sosiale kapital gjennom økt teoretisk og praktisk kunnskap om hvordan de formelle og uformelle strukturene ved bedriften samvirker. Flere informanter snakket om den positive følelsen når Hennig Olsen «satset på dem», ved for eksempel å sende dem på kurs eller en stilling som linjeleder. Disse eksemplene kan relateres til Bourdieus begrep «kulturell kapital».²²⁴ I hele den perioden jeg studerer har kunnskap vært ansett som makt. Det å utvide sin teoretiske kunnskap kan sammenlignes med å akkumulere kulturell kapital. Samtlige informanter med etnisk minoritetsbakgrunn mener at engasjement og ønske fra dem selv har stått sentralt i forhold til deres mulighet for å bli godt integrert på arbeidsplassen.

Oppsummering

I innledningen til dette kapitlet beskrev jeg uformelle sosiale relasjoner som sosial kapital og som er en av grunnpilarene i det psykososiale arbeidslivet. Med sitater hentet fra intervjuene har jeg beskrevet og tolket ulike aspekter som belyser de uformelle sosiale relasjonene. Er det bestemte aktiviteter eller typer av kontakt som fremmer tillit og samarbeid? Hvordan utvikler mellommenneskelige relasjoner seg, som enten fremmer eller hemmer arbeidsmiljøet ved denne bedriften over tid?

²²³Bourdieu (1995):160

²²⁴Ibid

Det har vært vanskelig å få respondentene til å beskrive uformelle relasjoner både i forhold til *tradisjon* og *minne*.²²⁵ Dette kan skyldes at temaet i seg selv er komplisert og noe som krever tid å forberede seg på før en kan gi dekkende svar. Det kan også stilles spørsmål til sannhetsgehalten i generelle forhold som ligger mer enn 10-15 år tilbake. Måten jeg har stilt spørsmålene på, og ordene jeg har brukt, kan også ha vært med på å gjøre det vanskelig å forstå hva jeg er ute etter. Dette gjelder like mye etnisk norske som etniske minoriteter. Lojaliteten over for kolleger og ledelse kombinert med engstelsen for å avsløre kritikkverdige forhold kan ha lagt en demper på hvor frittalende de har vært i intervju sammenheng.

Arbeidsmiljøet før 1990 beskrives av etnisk norske som harmonisk og velfungerende. Mange ansatte, manuelt arbeid og færre ”utlendinger” og at arbeidsdagen tillot mer sosial omgang beskrives, med noen få unntak, som en trivelig tid. Etter 1990 økte arbeidstempoet gradvis. Flere utlendinger kommer til, samtidig som det totale antall ansatte gradvis reduseres i takt med innføring av nye maskiner som erstatter manuelt arbeid. Presset på den norske majoritetsgruppen øker etter hvert som flere ulike etniske minoriteter ansettes. Det kan virke som om presset på nyansatte med etnisk minoritetsbakgrunn har vært stor. Den tidligere omtalte gruppen med eldre norsk kvinner.

Et interessant funn er at de sosiale vennsksrelasjonene mellom etnisk norsk og ansatte med minoritetsbakgrunn er svært liten. Ved sosial arrangement er det hovedsakelig etnisk norsk som både arrangerer og deltar. På fritiden omgås etnisk norske og ikke-norske kolleger i svært liten grad.

²²⁵ Se Kjeldstadli (1999) her beskrives tradisjon og minne.

Avslutning

Arbeidsmiljøet ved iskremfabrikken Hennig Olsen fra 1960 og frem til i dag er en del av vår samtidshistorie. Denne oppgaven er både en solskinnshistorie om en suksessfylt iskrembedrift med godt renommé og ettertraktede produkter, men og en historie om maktkamp, konflikter og det å bli akseptert som medlem av en etnisk minoritet i en bedrift med en sterk majoritetskultur. Oppgaven handler om hvordan arbeidskulturen innenfor denne bedriften har blitt formet, endret og påvirket. Mitt kildemateriale baserer seg hovedsakelig på samtaler med 19 ansatte med ulik etnisk bakgrunn som har arbeidet ved bedriften i minst fem år. Jeg har benyttet meg av *hva* og *hvordan* informantene forteller om sitt arbeidsliv, fra de begynte ved Hennig Olsen is AS og frem mot i dag, til å studere utviklingen av arbeidsmiljøet ved Hennig Olsen. Hvordan informantenes fortellermåter kan tolkes som akkulturelle strategier, har inngått i analysen.

Bedriften har hatt en positiv markedsutvikling helt siden etableringen i 1924. I dag ligger omsetning på rundt 700 millioner kroner og en markedsandel i Norge på cirka 50 %. Ved Hennig Olsen arbeider det pr i dag 350 mennesker fra 30 ulike land. Mitt fokus har vært rettet mot perioden 1960 og frem til i dag. Arbeidsmiljøet har siden 1960-årene utviklet seg innefor en streng likhetspraksis. Ved denne bedriften skal alle behandles likt, uavhengig av etnisk opprinnelse, hudfarge, kultur og religiøs overbevisning. Med basis i en slik likhetspraksis har jeg sett nærmere på hvordan ledelsen og de ansatte har forholdt seg til kulturelle forskjeller og hvordan en slik likhetspraksis har påvirket arbeidsmiljøet fra 1960 og frem til i dag? Ved Hennig Olsen er arbeidsspråket Norsk. Etter 2011 har det ikke vært tillatt å snakke eget morsmål i arbeidstiden. Jeg har sett nærmere på hvilke konsekvenser et slikt språkkrav har hatt for integrering, for samarbeid og arbeidsmiljø. Hvordan har møtet mellom etniske minoriteter og en norsk arbeidskultur foregått, og hvilket arbeidsmiljø har de utviklet sammen? Er det ting de feirer eller minnes sammen. Og ikke minst hvilke verdier preger dette arbeidsmiljøet. Hva blir tolerert og hva blir sanksjonert?

Resymé av hovedfunn

De empiriske funn er i analyse og drøftingsdelen av oppgaven strukturert og del inn i følgende kategorier; Språk og gjensidig forståelse, arbeidsforhold og økonomiske relasjoner og uformelle sosiale relasjoner. Hver kategori er analysert og drøftet opp mot de teoretiske og metodiske verktøy som er redegjort for, i henholdsvis teori og metodekapittel. Ved å finne frem til kontinuitet og endring innen de nevnte dimensjoner i sammenheng med de strukturelle endringene over tid at det har vært mulig å følge, drøfte og analyser endringer ved arbeidsmiljøet. Her følger et resymé av hovedfunn fra mitt arbeid.

Bedriftsledelsen spiller en viktig rolle med sin formelle autoritet og makt til å fastsette bedriftens policyer, leveregler og arbeidskontrakter. Frem til 1997 var det en direktør på toppen som hadde ansvaret for alt. Etter at stillingen personaldirektør kom inn i organisasjonen for første gang i 1997 ble det innført et sett av verdier og leveregler. Hennig Olsen skal blant annet være fri for fordommer og rasisme. Bedriften har siden oppstarten hatt som policy ikke å gjøre tilpasninger basert på etniske grupperinger, alle skal behandles likt uavhengig av etnisitet, kultur eller religiøs overbevisning. Bedriftens rekrutteringspolicy er å tenke mangfold fremfor å bygge opp for stort antall ansatte innen en minoritet. I 2007 ble Hennig Olsen tildelt Mangfoldsprisen.

At språket er nøkkelen til integrering og innpass i det sosiale arbeiderfellesskapet ved Hennig Olsen er hevet over enhver tvil. I tillegg er gode norskkunnskaper avgjørende for å forstå ordrer og beskjeder fra linjeleder og kolleger i forbindelse med det daglige arbeidet. Noen lærer seg norsk raskt, mens andre selv med stor innsats aldri blir gode. Norskkunnskaper er et resultat av motivasjon og gode læringsarenaer. De som ønsker å lære, og de som har brede kontaktflater, har også større forutsetninger for å bli bedre i norsk.

Bedriften innførte i 2011 et språkkrav. Arbeidsspråket skulle fra nå av kun være norsk i den betalte delen av arbeidstiden. Etnisk minoritetsansatte har kun anledning til å snakke eget morsmål i ubetalte pauser og i telefonsamtaler med personer utenfor bedriften. For å fremme den norskspråklige opplæringen ble nå ansatte langs samlebåndet plassert etter følgende mønster; en norsk, en utlending, en norsk, en utlending osv. Argumentene for dette er forankret i produksjonssikkerhet, personsikkerhet, språkopplæring og det sosiale klima.

Ved Hennig Olsen snakker vi til hverandre og ikke om hverandre, slik fremkommer dette idealet i bedriftens anti-rasismepamflett. Alle respondenter med etniske minoritetsbakgrunn jeg har intervjuet er enige i at språk er viktig og viser forståelse for de strenge norske språkkravene. Men språkidealet og språkkravet blir ikke alltid fulgt og innføringen av et slikt språkkrav har vist seg langt fra problemfritt. Flere av de norske med lang erfaring mener at utlendingenes manglende språkkunnskaper av og til blir brukt som unnskyldning for ikke å utføre pålagte oppgaver. Brudd på språkkravet gir spesielt etnisk norske kvinner med lang ansiennitet en anledning til å irettesette de som bryter reglene. Denne legitime grunnen til å irettesette når noen bryter språkreglene og snakker sammen på eget morsmål blir av enkelte ansatte med minoritetsbakgrunn oppfattet som skjult rasisme. Slike regelbrudd blir et vikarierende motiv for å utøve frustrasjon og aggresjon over en oppfatning om at ansatte med minoritetsbakgrunn blir behandlet bedre enn etnisk norske. De som primært står for dette synet er en gruppe etnisk norske kvinner med lang ansiennitet.

Paradokset er at de norske tilstreber å sitte ved siden av andre nordmenn i pauser og ved samlebåndet til tross for at regelen sier at det skal være en mix av etnisk norske og ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn. Etnisk norske mener en slik praksis er koseligere og tryggere. På denne måten kan de prate sammen på sitt språk. Ledelsen erkjenner at de ser gjennom fingrene på slike regelbrudd. De ”gamle er eldst ”og de ”gamle” besitter også en kompetanse som ledelsen er avhengig av rent produksjonsmessig.

Mitt inntrykk av bedriftsledernes fortellermåte er at det er velmenende når de legger opp til et fellesskap hvor ulikheter skal viskes bort og at utenlandske ansatte adopterer en norsk væremåte. Men, ved ikke å tematisere kulturforskjeller og praktisere en lederfilosofi/stil der alle skal behandles likt, legges det opp til en assimilering av ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn inn i majoritetskulturen fremfor en integrering. Som ledelsen selv uttrykker det; Hennig Olsen går mot strømmen. Her er et sitat benytter i innledningen som bekrefter dette.

Ledelse 2

Fra dag en har vi praktisert en likhetspolitikk her ved bedriften og jeg mener det har vært riktig (...) andre bedrifter har gjort mye for å tilrettelegge, her er det like regler, samme ordning for alle uavhengig av hudfarge, religion eller etnisk opprinnelse. Her gis ingen særfordeler (...) dette systemet fungerer godt.

Bedriftens ansettelsespolicy har siden begynnelsen av 1990-årene vært heterogent fremfor homogent. Dette er en bevisst policy om å etablere et mangfold bestående av flere små etniske minoritetsgrupper fremfor noen få store grupperinger. Kultur og språkforskjeller mellom de ulike etniske gruppene er så store at det ikke har vært naturlig å samle seg og danne et sterkere kulturelt og tverrkulturelt fellesskap. Det kan tenkes at strategien også har inneholdt et element av å hindre oppbyggingen av et stort arbeiderfelleskap. På denne måten blir ingen grupper så store at de utgjør en trussel mot den etnisk norske majoriteten. En oppfatning blant flere etnisk norske informanter er at den største trusselen mot arbeidsmiljøet er en stor gruppe fra en og samme etniske minoritet.

Til tross for den sterke likhetspolicyen hersker det allikevel en myte om forskjellsbehandling, at utlendingene har blitt og fortsatt blir behandlet annerledes og at de gis fordeler som ikke etnisk – norske får. Tiltak innrettet på bestemte etniske grupper vil innbære en forskjellsbehandling. Dette står i grunnleggende konflikt med de velferdsstadige prinsipper vi ellers tufter den norske velferdspolitikken på. Den norske sosialdemokratiske likebehandlingen har som sitt hovedmål å behandle alle innbyggere likt. I Norge har vi et kjerneprinsipp som bæres frem av en ide om at i det norske samfunn behandles alle likt. Men dette prinsippet er utviklet av etniske nordmenn tilpasset etniske nordmenns livssituasjon. Det er naivt å tro at denne modellen uten videre vil løse de utfordringer ansatte med etniske minoritetsbakgrunn har på samme måte som den løser nordmenns.²²⁶ Jeg er usikker på om mitt datamateriale fanger opp funn som kan gi fullgode svar på akkurat dette.

Arbeidsmiljøet ved Hennig Olsen er preget av segregering på flere områder. For det første er det liten kontakt mellom etnisk norske og ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn i pauser. Med få unntak sitter etnisk norske sammen på sine bord under lunchpausen og ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn fordeler seg på andre bord etter sin nasjonalitet. Ledelsen har sitt eget bord oppe ved vinduet. Bortsett fra på arrangerte bedriftsturer er det liten kontakt mellom etnisk norske og kolleger med etnisk minoritetsbakgrunn på fritiden og under bedriftsarrangementer som ansatte selv arrangerer. Den pålagte sosiale organiseringen hvor en må snakke på tvers av etniske skillelinjer i arbeidsprosessen har ikke gitt seg utslag i tilsvarende interaksjonsmønstre i pauser og fritid. Det som jeg finner rart, men betegnende for arbeidsmiljøet er at brorparten av den sosiale kontakten ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn har med etnisk norske er i lokalsamfunnet der de bor.

²²⁶ Djuve og Hagen (1995): 233

Arbeidet i produksjonsavdelingen er delt inn i dagskift og kveldsskift. På kveldsskiftet er det flest ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn og på dagskiftet flest etnisk norske. De på kveldsskiftet som jobber mest sammen med andre arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn går glipp av bedre språkopplæring og en del generell informasjon om arbeidsforhold som ellers ville tilflytt dem fra etnisk norske kolleger. Arbeidsmiljøet oppfattes av de ikke-norske som bedre på kveldsskiftet hvor det er flest ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn, enn på dagskiftet med flest etnisk norske. De fleste fra gruppen etnisk norske kvinner med lang ansiennitet jobber på dagskiftet, og det er de som fremstår som de ivrigste forsvarene av hegemoniet og den norske majoritetskulturen.

En gruppe eldre norske damer med lang ansiennitet har opparbeidet seg en sterk sosial og kulturell maktposisjon i produksjonsavdelingen. De håndhever og sanksjoner brudd på språkregelen som ledelsen har innført. Samtidig påser de at normene for arbeidsutførelse blir fulgt. Ansatte med etniske minoritetsbakgrunn forteller at de opplever dette som unødvendig ”hakking og pinking” og at de er ute etter å ”ta dem for den minste feil”. Det er derfor forståelig at personer og grupper som føler at de blir dårlig behandlet, også gradvis vil bli mindre motivert til å delta på sosiale arrangement. Ledelsen kan ikke tvinge folk til å bli venner. Men tiltak kan utformes slik at nordmenn og ansatte med minoritetsbakgrunn treffes hyppigere og tilskyndes til å samhandle i flere og stadig nye situasjoner.²²⁷

Det har vært vanskelig å få respondentene til å beskrive uformelle sosiale relasjoner. Dette kan skyldes at temaet i seg selv er komplisert og emner som krever tid å forberede seg på før en kan gi dekkende svar. Det kan også stilles spørsmål til sannhetsgehalten i generelle forhold som ligger mer enn 10-15 år tilbake. Måten jeg har stilt spørsmålene på, og ordene jeg har brukt, kan også ha vært med på å gjøre det vanskelig å forstå hva jeg er ute etter. Dette gjelder like mye etnisk norske som etniske minoriteter. Lojaliteten over for kolleger og ledelse kombinert med engstelsen for å avsløre kritikkverdige forhold kan ha lagt en demper på hvor frittalende de har vært i intervjusammenheng.

Arbeidsmiljøet før 1990 beskrives av etnisk norske som harmonisk og velfungerende. Mange ansatte, manuelt arbeid og færre ”utlendinger” og at arbeidsdagen tillot mye sosial omgang beskrives, med noen få unntak, som en trivelig tid. Etter 1990 endret arbeidsmetodene seg samtidig som arbeidstempoet gradvis økte i takt med styrket

²²⁷ Djuve og Hagen (1995): 230

markedsposisjon, nye pakkeroboter og strengere hygienekrav. Flere utlendinger ansettes i stillinger som etniske norske arbeidssøkere ikke lenger vil ha, samtidig som det totale antall ansatte gradvis reduseres i takt med innføring av nye maskiner som erstatter manuelt arbeid. Presset på den norske majoritetsgruppens kulturelle og sosiale maktposisjon øker gradvis etter hvert som flere ulike etniske minoriteter ansettes. De siste 40-50 årene har produksjonskravene økt. I 1970 produserte Hennig Olsen 9000 is pr time i dag produseres 17 000 is pr time. Nye maskiner erstatter manuelt arbeid. Dette har medført at mulighetene for sosiale samtaler utenom pausene er redusert. Før hadde de mer tid til å tøyse og tulle med hverandre mens arbeidet pågikk. Skillet mellom arbeid og pauser er tydeligere nå enn før.

Oppfatningen av om arbeidsmiljøet har utviklet seg til det bedre eller verre over tid er også delt. Etnisk norske mener arbeidsmiljøet var bedre før. Dette begrunnes med færre utlendinger, lavere arbeidstempo, færre regler og mer rom til sosial omgang i arbeidstiden. Ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn mener det motsatte. Blant de ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn mener flere at arbeidsmiljøet har utviklet seg bedre og bedre med tiden. Dette begrunnes i færre ansatte, etter hvert som teknologien har overtatt, mindre rom for snakking og derved mindre krangling.

Tanker om fremtidig forskning

Arbeidsprosessen med teori, intervjuene og selve analyse og skriveprosessen har avdekket flere interessante temaer som kan være egnet for fremtidig forskning. Jo dypere jeg har arbeidet meg inn i materialet jo flere tema har reist seg. Min studie har favnet omkring både sosiale relasjoner og kulturell betydning og behandlet dem som to sider av de samme prosesser.

Det er spesielt tre tema jeg vil trekke frem. For det første vil en nærmere studie av kulturbegrepet i forhold til tilpasning av etniske minoriteter på norske arbeidsplasser være interessant. En slik studie ville kunne problematisere bruken av kultur som begrep. Kultur er på mange måter blitt en tvangstrøye. Dagens måte å bruke kulturbegrepet på favoriserer etter min mening et statisk kultursyn med vekt på tradisjon fremfor variasjon og kulturforandring.

En annen studie som jeg mener vil kaste nytt lys over kunnskapen om integrering av etniske minoriteter på norske arbeidsplasser vil være en komparativ studie av bedrifter med ulik

integreringspraksis. Ved å sammenligne en bedrift med likhetspraksis, slik som Hennig Olsen praktiserer, med en sammenlignbar bedrift som praktiserer tilpasning og forskjellsbehandling vil kunne si noe om positive og negative sider ved begge måter å praktisere på.

Mitt forslag til en tredje studie er knyttet til begrepet norsk kultur. Begrepet norsk kultur har etter hvert blitt vanskelig å definere. Den politiske retorikken knyttet til innvandring handler i stor grad om at innvandrere skal integreres inn i en homogen norsk kultur. En interessant problemstilling kan være å stille spørsmål om i hvilken grad integreringen skjer inn i en lokal eller regional kultur fremfor en nasjonal norsk kultur.

Litteraturliste:

- Anderson Benedict (1996). *Imagined Communities*. Spartacus.
- Berg, B. (2007). ”Integreringsutfordringer og kvalifiseringsbehov blant arbeidsinnvandrere”. I: *Integreringskartet 2007:Arbeidsinnvandring – en kunnskapsstatus*. IMDI- rapport 9-2007. Oslo: Inkluderings- og mangfoldsdirektoratet.
- Berge Furre (1999). *Norsk Historie 1914-2000: Industrisamfunnet – frå vokstervisse til framtidstvil*, Oslo: Samlaget, 1999, 218.
- Berry, J.W. et al (2006). *Immigrant youth: acculturation, identity and adaption*. Applied psychology; An international review.
- Bourdieu P. (1995). *Distinksjonen: En sosiologisk kritikk av dømmekraften*. Pax forlag Oslo.
- Bourdieu, P. (1996)A. *Symbolisk makt*. Oslo. Pax forlag AS.
- Bourdieu, P. (1996)B. *The state nobility*. Cambridge. Polity press.
- Brochmann(2002). *Sand i maskineriet. Makt og demokrati i det flerkulturelle Norge*. Gyldendal.
- Bø, Bente Puntervold. (1987). *Arbeidsvandringen til Norge Del I – fremmedarbeidere og norskarbeidsmarked*. Forskningsrapport Diakonhjemmets sosialhøgskole 6/1973. Oslo.
- Castle & Miller (2003). *The age of migration*, Guilford press New York.
- Dahl, Øystein (2001). *Møtet mellom mennesker, interkulturell kommunikasjon* .Gyldendal akademiske Oslo
- Djuve Anne Britt og Kåre Hagen (1995).«Skaff meg en jobb!» Levekår blant flyktninger i Oslo, Fafo rapport 184
- Djuve, A. B. (2006). ”Ikke-vestlige innvandrere i norsk arbeidsliv. Integrering i randsonen”. I: *Arbeid, velferd og samfunn*, utgitt av Arbeids- og velferdsdirektoratet desember 2006
- Drange (2014). *Mangfoldsledelse en kunnskapsoversikt* AFI rapport 3/2014
- Døving, C. A. (2009). *Integrering, Teori og empiri*. Oslo: PaxForlag AS.
- Daae - Qvale Margrethe(2006). *Solidaritet til besvær? Norsk fagbevegelses innvandrings- og integreringspolitikk i perioden 1975-2005*. Masteroppgave. Universitetet i Oslo.
- Engelstad (1999). *Om Makt. Teorier og kritikk* Ad Notam Gyldendal. Oslo
- Folkenborg Kari og Inger Lise Skog Hansen(2003). *Arbeidsplass som læringsarena for minoritetsspråklige arbeidstakere*. Fafo-notat.

- Geertz, Clifford. (1973). *The interpretation of cultures*. New York
- Hagelund, A., & Loga, J.(2009). *Frivillighet, innvandring, integrasjon. En kunnskapsoversikt. Rapport 2009:1. Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.*
- Hernes, Gudmund og Knud knudsen (1990). Svart på hvitt. Norske reaksjoner på flytninger, asylsøkere og innvandrere. FAFO rapport nr. 109
- Hervik Peter (1999). *Den generende forskjellighet*. Hans Reitzel forlag København.
- Hildebrand Steen et al (2004). *Inkluderingsledelse. Utnyttelse av mangfold i arbeidslivet*. Universitetsforlaget.
- Hobsbawm og Rangers (1983). *The invention of Tradition*. Cambridge University Press.
- Hofstede Geert (1991). *Cultures and organizations* London: Sage
- Hofstede Geert (1993). *Kulturer og organisasjoner*. Bedriftsøkonomenes forlag, Oslo 1993.
- Hylland Eriksen, Thomas (1994). *Små steder store spørsmål*. Universitetsforlaget.
- Hylland Eriksen, Thomas (1996). *Kampen om fortiden*. Oslo.
- Hylland Eriksen, Thomas (2000). *Kulturforskjeller i praksis*. Ad Notam.Gyldendal
- Ihle, Ragnhild (2008). *Perspektiver på arbeid med etniske minoriteter i velferdstjenestene*. Søkelys. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Kaldal (2006). *Historisk forskning, forståing og forteljning*. Det norsk samlaget Oslo
- Kaldal(2002). *Frå sosialhistorie til nyere kulturhistorie*, Det norske samlaget. Oslo.
- Kaldal, Ingar (2008). Artikkel i Historisk Tidskrift, Bind 87, s. 665-679.
- Kjeldstadli (1999). "Kan det sies noe nytt om de muntlige kildene?" i Dugnad 4/1999 og IngarKaldals innledning i Arbeid og miljø ved Follafoss tresliperi og Ranheim papirfabrikk 1920-1970, nr 3 Skriftserie fra Historisk institutt, Trondheim 1994
- Kjeldstadli, Knut (1994). *Fortida er ikke hva den en gang var*. Oslo
- Kjeldstadli, Knut (2003). (red.) *Norsk innvandringshistorie*, Oslo: Pax, 2003.
- Kvåle Steinar (2001). *Det kvalitative forskningsintervju*. Gyldendal Norsk forlag.

Luijters, K., Van der Zee K. I. & Otten (2008). *Cultural diversity in organisations: Enhancing identification by valuing differences*. International journal of Intercultural Relations, 32 (2), 154 -163.

Luijters, K., van der Zee, K., & Otten, S. (2006). *Acculturation strategies among ethnic Minority workers and the role of intercultural personality traits*. Group Processes & Intergroup Relations, 9(4), 561–575.

Meyer, Frank (2009). *Sørlandsk kultur*. Agderseminaret. Høyskoleforlaget 2010.

Mjeldheim Sandal Gro, (2009). *Kulturelt mangfold på arbeidsplassen*. Fagbokforlaget.

Mjeldheim, Gro Sandal, Hege Høivik Bye, Tonje Fyhn og Valeria Markova (2013). *Mangfoldsledelse og innvandreres tilknytning til arbeidsplassen*. Institutt for samfunnspsykologi UiB.

Myklebost Kari (2002). Hovedoppgave i historie våren 2002 Institutt for historie. Det samfunnsvitenskapelige fakultet. Universitetet i Tromsø.

Redfield, R., Linton, R. & Herskovits, M. (1936). *Memorandum on the study of acculturation*. *American Antropologist, New Series*, vol 38, s. 149-152.

Rogstad J, (2001). *Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Oslo, Valdres trykkeri.

Schwartz (1992). *Universals in the content of structures of values*. Theory and empirical tests in 20 countries. New York: Academic press.

Slettan, Dagfinn (1994). *Minner og kulturhistorie. Teoretiske perspektiver*. Trondheim.

Smith Solbakken (1997). *Oljearbeiderkulturen, Historien om cowboyer og rebeller* Doktoravhandling. NTNU.

Taylor, Edward B (1871). *Primitive cultures; researches into the development of mythology, philosophy, religion, art and custome*.

Thagaard, Tove. (2003). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode*. Fagbokforlaget, Bergen.

Thompson(1998). "*The voice of the past: oral history*" i Perks and Thomson

Thorud Espen (1985). *Norsk innvandringspolitikk og arbeiderbevegelsen. Fra åpne dører til innvandringsstopp*, Magisteravhandling: Universitetet i Oslo, 1985, 85.

Tosh, (2010). *The pursuit of history*. Fifth edition. Pearson Education Limited.

Tveite, Stein (1982). *Den driftige jærbu – myte eller realitet*. Stavanger museums årbok.
Utengen Mari Ytterhus (2011). ”Jeg rengjorde som jeg gjorde husmor” - Ikke-vestlige innvandrerkvinneres opplevelser av omstruktureringer i renholdsbransjen Masteroppgave historie NTNU

Valenta Marco (2008). *Søkelys på arbeidslivet* 3/2008, årgang 25, 355-365. ISSN 0800-6199 2008 Institutt for samfunnsforskning. Artikkelsamling.

Weber, Max (1971). *Makt og byråkrati*. Oslo Gyldendal

Wiken (2008). *Pierre Bourdieu*. Trondheim. Tapir Akademisk forlag.

Ødegård, M. (2007). ”Våre nye byggemenn”. I: Integreringskartet 2007: Arbeidsinnvandring.

Stortingsmeldinger og offentlige rapporter:

St.melding 39. (1973-74). *Om innvandringspolitikken*

St. melding 49. (3003-2004). *Mangfold gjennom inkludering og deltakelse*.

NOU:4 (2000). *Frihet med ansvar*. Kunnskapsdepartementet

NOU: 3(2008). *Sett under ett*. Kunnskapsdepartementet

NOU:14 (2011). Bedre integrering. Kunnskapsdepartementet

Internett adresser:

www.idebanken.org/temahefter Arbeidsmiljøsekretariatet, Ide banken Danmark. For et arbeidsmiljø som inkluderer. Konflikt håndtering på arbeidsplassen.

www.regjeringen.no/nb/dep/bld/tema/integrering/integreringspolitikk.html?id=670046

www.hennig-olsen.no/familibedriften/vaar-merkevare/historisk-tilbakeblikk/

www.regjeringen.no/nb/dep/bld/aktuelt/nyheter/2012/sintef-far-mangfoldsprisen.html?id=708994

www.sprakrtadet.no

www.imdi.no/nyheter/2011/godt.Imdi Ny rapport om språk og integrering.

www.Lovdate.no/dokument/NL/lov/2013-06-21-60

Figurliste:

Figur 1: Organisasjonskart for Hennig Olsen is AS pr 1.1.2014.

Figur 2: Den kulturelle referanserammens betydning for forståelse

Bideliste:

Bilde 1: Inne fra produksjonsavdelingen på 70-tallet. Bildet er hentet fra en av de ansattes private bilder og viser arbeidet ved samlebandet.

Bilde 2: Bildet er fra 1982 og utlånt fra en av de ansattes private bilder. Her forberedes et opptog i kristiansand i forbindelse med en festival.

Bilde nr 3: Tre av de ansatte i produksjonsavdelingen.



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Vedlegg 1

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS

NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES

May-brith Ohman Nielsen
Institutt for religion, filosofi og historie Universitetet i Agder
Postboks 422
4604 KRISTIANSAND S

Vår dato: 17.10.2013

Vår ref: 35692 / 2 / LT

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 30.09.2013. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>35692</i>	<i>Utvikling av et internasjonalt arbeidsmiljø ved Hennig Olsen is AS</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Universitetet i Agder, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>May-brith Ohman Nielsen</i>
<i>Student</i>	<i>Jan Magne Stensrud</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.06.2015, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Vigdis Namtvedt Kvalheim

Lis Tenold

Kontaktperson: Lis Tenold tlf: 55 58 33 77

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Jan Magne Stensrud Henseid 3750 DRANGEDAL



Personvernombudet for forskning

Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 35692

Det gis skriftlig informasjon og innhentes skriftlig samtykke. Personvernombudet finner informasjonsskrivet mottatt 15.10.2013 tilfredsstillende utformet i henhold til personopplysningslovens vilkår.

Innsamlede opplysninger registreres på privat pc. Personvernombudet legger til grunn at veileder og student setter seg inn i og etterfølger Universitetet i Agder sine interne rutiner for datasikkerhet, spesielt med tanke på bruk av privat pc til oppbevaring av personidentifiserende data.

Prosjektet skal avsluttes 01.06.2015 og innsamlede opplysninger skal da anonymiseres og lydopptak slettes. Anonymisering innebærer at direkte personidentifiserende opplysninger som navn/koblingsnøkkel slettes, og at indirekte personidentifiserende opplysninger (sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. yrke, alder, kjønn) fjernes eller grovkategoriseres slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes i materialet

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

” *Utviklingen av et internasjonalt arbeidsmiljø ved Hennig Olsen is AS* ”

Bakgrunn og formål

Formålet med min masteroppgave, som også er problemstillingen, er å beskrive hvordan utviklingen av et internasjonalt arbeidsmiljø har foregått ved Hennig Olsen is AS fra 1960 og frem til i dag. Oppgaven gjennomføres som en del av Masterstudiet i historie ved UiA og iht en avtale med Hennig Olsen is AS.

Jeg ønsker å intervju personer som har vært ansatt ved Hennig Olsen i mer enn fem år. De tre fire første respondentene trekkes tilfeldig, deretter vil jeg benytte «snøballeffekten» ettersom jeg vil la de første respondentene anbefale andre. Alle respondenter som deltar signerer denne villighetserklæring (se neste side).

Hva innebærer deltakelse i studien?

Hovedtrekkene i studien er din historie, fra du ble ansatt og frem til i dag. I samtale med deg vil jeg benytte en kombinasjon av intervjuguide og et spørreskjema. Samtalen tas opp på lydbånd og lagres ved Uia i inntil ett år.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Det er kun meg selv og min veileder som har tilgang til rådata (lydfiler og spørreskjema). Jeg vil anonymisere deg med en koblingsnøkkel og det er kun meg selv som kan identifisere deg i ettertid. Dine svar og kommentarer vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjon/skriftlig materiale.

Prosjektet skal etter planen avsluttes 1. juni 2014. Innsamlede lydfiler /data blir oppbevart ved Uia frem til 1. juni 2015 for deretter å bli slettet. Det er kun meg selv som vil ha tilgang til data fra 1. juni 2014 til 1. juni 2015. Data vil bli lagret på Uia datasystem og passordbeskyttes.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke sitt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger innhentet bli anonymisert.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

Dersom du har spørsmål til studien, ta kontakt med Jan Magne Stensrud 94435179 eller veileder May-Britt Ohman Nielsen 38140000

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Jeg samtykker til å delta i intervju

Jeg samtykker til at personopplysninger kan publiseres/ lagres etter prosjektslutt]