

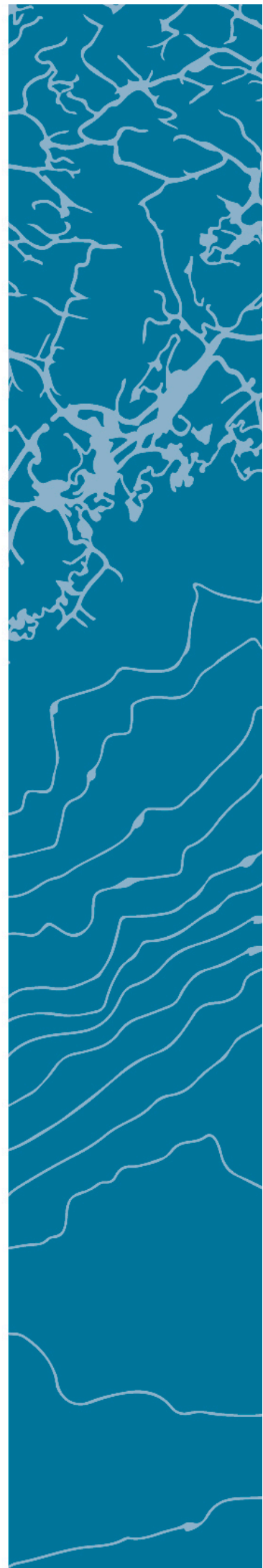


**Arbeidsinnvandreres tilpasning
til den aktuelle situasjonen på arbeidsmarkedet**

En studie av polakker i Sørvest-Norge

Natalia Kasprzyk

VEILEDER
Anne Ryen



Forord

Denne masteroppgaven representerer en avslutning på en femårs reise ved Universitet i Agder. Veien mot målet har vært utfordrende og lang, men jeg har lært utrolig mye og oppgaven hadde ikke vært den samme uten personer som jeg vil takke.

Først og fremst vil jeg rette en stor takk til min veileder og professor, Anne Ryen for all hjelp jeg har fått underveis i prosjektet. Tusen takk for konstruktive og gode tilbakemeldinger både faglig og språklig, tålmodighet og ikke minst tro på meg og prosjektet.

Jeg vil også takke alle mine informanter for at de ville dele med meg sine opplevelser, meninger og historier. Jeg er takknemlig for at dere var villig til å stille opp og hjalp meg videre med kontaktetablering. Uten dere ville prosjektet vært vanskelig å gjennomføre.

Til slutt vil jeg takke pappa Janusz for å bruke sin tid på lange telefonsamtaler med meg, tålmodighet, inspirasjon og motiverende støtte under hele prosessen, kjæreste Ola for jevnlig oppmuntring og ikke minst mine venner, min roomie og medstudent Qendresa for samtaler, positivitet, tips og kommentarer til oppgaven. Tusen takk!

Kristiansand, 01.juni 2017

Sammendrag

Etter EU- utvidelsene i 2004 har det vært stadig enklere for borgere da særlig fra Øst- Europa å ta seg arbeid i vest. Polen som den klart primære avsenderlandet har begynt å dominere innvandringen til Norge. Det er først når nedgangstider inntreffer at mange må tilpasse seg ny situasjon, fordi etterspørsel i visse bransjer minker. Denne oppgaven handler om polske arbeidsinnvandreres tilpasningsstrategier til den aktuelle situasjonen på arbeidsmarkedet. Situasjonen preget av nedgangskonjunktur i oljerelaterte næringer og andre bransjer. Oppgaven fokuserer på mannlige polske arbeidsinnvandrere bosatt i Sørvest-Norge, som har familie i Polen og som enten er arbeidsledige eller frykter å bli det.

Metoden som er brukt i denne oppgaven er narrativ forskningsintervju. Dette på grunnlag av at jeg var opptatt av de forskjellige fortellingene polske arbeidsinnvandrere fortalte meg i intervjuene. Jeg så etter fortellerens konstruksjon av sitt liv og sine planer om tilpasninger. Oppgavens empiriske grunnlag er basert på 8 intervjuer. Det er fire informanter som har mistet jobb i Norge som er med i studien, og fire informanter som fortsatt er i arbeid.

Analysen viser at det er sosiale, institusjonelle og kulturelle forholdene som påvirker deres valg og tilpasninger. Ikke minst de politiske årsakene som er knyttet til misnøye i polsk samfunns- og arbeidsliv og politikk er av betydning. Disse knyttes i oppgaven til motiver bak migrasjonen. I intervjuene kommer det tydelig frem at Polen er en viktig referanseramme som påvirker deres syn på deres fremtidsplaner. Altså konteksten de polske arbeidsinnvandrere forteller sine historier ut fra er betydningsfull for å forstå det helhetlige bildet.

I diskusjonen og analysen av datamaterialet argumenteres det (i lys av teori også) for at tilpasningsstrategier til de enkelte polske arbeidsinnvandrere må forstås ut fra deres følelser og syn på seg selv som mannlig forsørger.

Basert på informantenes fortellinger er en av mine hovedkonklusjoner i oppgaven ikke uventet at polske arbeidsinnvandrere tilpasser seg nedgangstider ved å søke støtte fra NAV, og deretter returnere til hjemlandet eller søke arbeid i andre land i tilfelle de ikke finner arbeid i Norge.

Hva de gjør er imidlertid avhengig av flere aspekter. Det er likevel tydelig at selv om de fleste ønsker å leve sitt liv sammen med familien sin i Polen, så vil forventninger de møter fra andre og mål de selv setter seg bety mer for dem.

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG.....	3
1.0 INNLEDNING.....	6
1.1 OPPGAVENS PROBLEMSTILLING	8
1.2 BAKGRUNN	9
1.2.1 Migrasjon, EU- utvidelsen og arbeidsinnvandring.....	9
1.2.2 Regler og former for arbeidsmigrasjon.....	10
1.2.3 Hvem er polske arbeidsinnvandrere?	12
1.2.4 Den aktuelle situasjonen på arbeidsmarkedet	13
1.3 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA.....	14
1.4 OPPGAVENS STRUKTUR.....	15
2.0 TEORETISK RAMMEVERK.....	16
2.1 FØLELSER	16
2.1.1 Følelser og verdier.....	18
2.2 OM KJØNN OG FAMILIENS ROLLE	20
2.2.1 R. Connell- maskuliniteter, homogenisk maskulinitet.....	23
2.3 DEN FLERKULTURELLE ARBEIDSPLASSEN	24
2.3.1 Kultur.....	25
2.3.2 Organisasjonskultur.....	26
2.3.3 Kultur som noe skapt utenfor organisasjonen.....	28
2.4 AVSLUTTENDE KOMMENTARER	30
3.0 METODISKE REFLEKSJONER.....	31
3.1 VALG AV FORSKNINGSMETODE	31
3.2 DATAINNSAMLING.....	32
3.2.1 Det kvalitative forskningsintervjuet.....	32
3.2.2 Rekrutteringsprosessen og utvalg.....	33
3.2.3 Gjennomføring av intervjuene.....	35
3.3 BEARBEIDELSE AV DATAMATERIALET	37
3.3.1 Sosialkonstruktivisme	37
3.3.2 Narrativ analyse	38
3.3.3 Analyseprosessen og transkribering.....	39
3.3.4 Oversetting av utdragene fra polsk til norsk.....	41
3.4 FORSKERENS EGET STÅSTED	42
3.5 ETISKE HENSYN	43
3.6 KVALITET I INTERVJUSTUDIER.....	44
3.6.1 Troverdighet.....	44
3.6.2 Overførbarhet.....	45
4.0 INFORMANTFORTELLINGER	48
4.1 MINE INFORMANTER.....	49
4.2 STEFAN: "JEG TVILER PÅ AT JEG KOMMER TIL Å FÅ JOBB I NORGE. DET ER ALTFOR MANGE NORDMENN SOM ER ARBEIDSLEDIGE"- ARBEIDSDELTAKELSE OG LEVEKÅR.....	51
4.3 KRZYSZTOF: "DET ER BEDRE Å VÆRE STUEPIKE I NORGE ENN Å VÆRE SJEF I POLEN..."- FORSKJELLER I LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR.	56
4.4 MICHAL: "JEG ER ENESTE POLAKKEN I BEDRIFTEN OG DET ER KANSKJE FLAKS FOR MEG"- DEN FLERKULTURELLE ARBEIDSPLASSEN.....	61
4.5 KAMIL: "DET STØRSTE PROBLEMET ER NÅR MAN LEVER HER OG FAMILIEN ER I POLEN..."- BETYDNINGEN AV FAMILIE.	67
4.6 AVSLUTTENDE KOMMENTARER	72

5.0 DISKUSJON	74
5.1 ” DET FINNES LITE HÅP ...”	74
<i>5.1.1 Tilpasning gjennom kompetanseutvikling og språkets rolle</i>	<i>76</i>
5.2 KOMPLEKSE VALG: STUEPIKE I NORGE, ELLER SJEF I POLEN?	78
<i>5.2.1 Arbeidskultur: ”Det var en ære å jobbe der”</i>	<i>80</i>
5.3 FAMILIEN ER VIKTIG	84
<i>5.3.1 Fordeling av arbeid i familien</i>	<i>85</i>
5.4 TILPASNINGSSTRATEGIER OG FREMTIDSPLEANER	88
6.0 OPPSUMMERING OG KONKLUSJON	90
6.1 METODOLOGISKE UTFORDRINGER	91
6.2 KONKLUSJON	92
7.0 LITTERATURLISTE	94
8.0 VEDLEGG	100

1.0 Innledning

I den vestlige verden, men også i Norge i de siste 30- årene er internasjonal migrasjon et av de mest diskuterte temaer. Migrasjon og innvandring er et tema som stadig dukker opp på den offentlige dagsordenen, og et tema som ofte skaper spenninger og konflikter. Denne oppgaven handler om polsk arbeidskraft i Norge. Innvandring som en del av den norske samfunnsdebatten har bidratt til at myndighetene og samfunnet står overfor nye muligheter, men også nye utfordringer. Med utviklingen av velferdsstat og prinsipper om likebehandling har media og politiske myndigheter blitt mer opptatt av måten innvandrere tilpasser seg det norske samfunnet og arbeidslivet på (Aakervik, 2005; Brochmann, 2006). Med den økte innvandringen som begynte så smått på 1960- tallet, og spesielt etter EU- utvidelsene, har Norge blitt mer mangfoldig og sammensatt. De tidligere faste grenser mellom samfunn har blitt visket ut og kulturgrensene har blitt mer utydelige. Nye minoriteter har dannet seg og Norge har dermed blitt et mer flerkulturelt samfunn hvor det bor over 880 000 innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, med bakgrunn fra 221 forskjellige land (SSB, 2017a). De utgjør ca. 17% av hele den norske befolkningen.

Historisk er arbeid den viktigste grunnen til innvandring, men senere har familiejenforening og flukt blitt viktige årsaker for migrasjon (St.meld. 18 (2007-2008), 2008). I 1994 ble Norge en del av det åpne europeiske arbeidsmarkedet, men det var først etter EU- utvidelsene i 2004 og 2007 at arbeidsmigrasjonen til Norge økte kraftig. Utvidelsen åpnet opp for en rekke ulike former for arbeidskraft- og bedriftsmobilitet mellom land med betydelige forskjeller i lønns- og kostnadsnivå. Et viktig prinsipp innen EU er fri bevegelse av arbeid, kapital, varer og tjenester (Dølvik & Friberg, 2008; Friberg, 2006). Av dette følger det at en polsk eller litauisk statsborger kan komme til Norge og søke arbeid. Innvandrere fra EU- landene utgjør til sammen 360 000 eller nesten 7% av hele befolkningen. Den største innvandringsgruppen er personer som kommer fra Polen. Polakker topper statistikken og ved inngangen til 2017 telte de til sammen 97 200 personer eller 14% av innvandrerne, til tross for den rekordlave tilveksten (SSB, 2017b).

Det at mennesker migrerer er ikke et nytt fenomen. Det er et historisk faktum og et kompleks fenomen (Haugevik & Wilhelmsen, 2016). Migrasjon handler om forandring og brudd med det vante. Bruddet kan være ønsket, i tilfellet det handler om arbeidsmigrasjon eller påtvunget, i tilfellet flukt. Mennesker som flytter til et annet land møter et nytt samfunn og en ny kultur. En viss tilpasning som dette møtet krever gjør vi frivillig og ut ifra egne valg. Vi blir stilt overfor

mange utfordringer, men vi bestemmer og skaper nye måter å leve på knyttet til dette møtet. Vi tilpasser oss livet i det nye landet ved at vi tar i bruk ulike strategier som markerer ulik grad av tilhørighet til opprinnelseslandet eller mottakerlandet.

Dette er noe jeg har selv opplevd da jeg sammen med min familie flyttet til Norge som mindreårig. Alt var nytt for meg og jeg måtte tilpasse meg situasjonen på en måte jeg aldri hadde gjort før. Jeg måtte lære språket og ikke minst få meg nye venner. Den eneste forskjellen fra voksne som migrerer var at jeg kom sammen med mamma og pappa som la til rette for at tilpasningen skulle skje på en lettere måte. Utfordringen var stor, men ikke så stor slik det er for mine informanter, som må finne en måte å forsørge familien på gjennom egen inntekt i det nye landet.

I denne oppgaven ønsker jeg å rette søkelyset mot innvandrere som kom til Norge etter EU-utvidelsene i 2004 grunnet arbeid. Nærmere bestemt ønsker jeg å se på mannlige arbeidsinnvandrere med polsk landbakgrunn som kom til Norge for å arbeide og tjene penger for familien som bor permanent i Polen. Målet med denne masteroppgaven er å undersøke hvordan polske arbeidsinnvandrere tilpasser seg den nåværende situasjonen på arbeidsmarkedet, preget i en viss grad av nedskjæringer, permitteringer og arbeidsledighet. Med tilpasning menes her hvordan polske arbeidsinnvandrere posisjonerer eller forholder seg til den aktuelle situasjonen på arbeidsmarkedet og dermed også i privatlivet, og hva de gjør i møtet med mottakerlandet. Jeg ønsker å se i hvilken retning arbeidsledighet og frykt for arbeidsledighet påvirker polakker bosatt på Sør- Vestlandet i forhold til blant annet deres levekår, familieliv og fremtidsplaner. Grunnet til hvorfor jeg velger å se på innvandrere bosatt på Sør- Vestlandet, er fordi denne regionen anses som mest påvirket i tider utsatt for nedgangskonjunktur i blant annet oljebransjen med spesielt avgrensning til de to siste årene. Ledigheten i denne regionen begynte å øke mot slutten av 2014 og økte fram til januar 2016, særlig blant menn (Lima, 2016).

For å se på situasjonen basert på arbeidsinnvandreres erfaringer og opplevelser ønsker jeg å gjennomføre narrative intervjuer med både personer som fortsatt er i arbeid og de som allerede er arbeidsledige og får trygd fra NAV. Mens forskningen er i stor grad fokusert på arbeid og lønn, vil jeg undersøke det sosiale aspektet. Temaet for oppgaven rammer mange ulike aspekter, og dermed bestemte jeg meg for å begrense det empiriske materialet slik at det var mulig å ta utgangspunkt i en bredere teoretisk tilnærming. Det er vanlig at datamaterialet er mer omfattende enn den delen forskeren faktisk bruker i en enkeltstudiet. Dette har medført at jeg ikke går i dybden av en spesiell teori, men tar utgangspunkt i flere teorier. Jeg ser

hovedsakelig på følelsens-, kjønns- og organisasjonskulturens betydning for tilpasningsstrategier blant polske arbeidsinnvandrere. Dette på bakgrunn av polske arbeidsinnvandreres fortellinger om deres erfaringer og opplevelser.

1.1 Oppgavens problemstilling

Oppgaven tar utgangspunkt som nevnt i polske arbeidsinnvandreres subjektive opplevelser, erfaringer og synspunkter i forhold til hvordan de opplever sin situasjon på arbeidsmarkedet og dermed generelt i Norge, enten de er arbeidsløse eller frykter å bli det. Utstøting fra arbeidslivet og frykt for arbeidsledighet kan føre til at arbeidsinnvandrere må tenke annerledes og tilpasser seg dermed situasjonen på nye og forskjellige måter. Det kan eksempelvis handle om at fremtidsplaner når det gjelder opphold i Norge endres fordi deres negative situasjon på arbeidsmarkedet fortsetter. På grunnlag av dette ønsker jeg å få vite hvordan situasjonen berører dem selv, og hvilke utfordringer de møter i arbeidslivet og i privatlivet. Det er sentralt å se kontekstens betydning for informantenes liv og valg. Dermed er det sentralt å se informantenes liv i en større sammenheng. Poenget er å få vite hvordan de navigerer og styrer rundt i sitt liv på tvers av landegrenser. Med utgangspunkt i dette er oppgavens overordnede problemstilling følgende:

Hvordan tilpasser polske arbeidsinnvandrere seg til den aktuelle situasjonen på arbeidsmarkedet?

Spørsmålet blir om disse tilpasningsstrategiene er noe informantene klarer å håndtere på egenhånd eller om det er andre forhold som påvirker måten de velger å tilpasse seg situasjonen. Beslutningen om å flytte tilbake til hjemlandet eller avgjørelsen om å bosette seg i et annet land med ønske om å ha stabilt liv er ikke jo noe som bare påvirker dem selv, men også andre familiemedlemmer. Deres avgjørelse vil kanskje ha en påvirkning på familiens økonomiske situasjon, men det vil også kunne påvirke deres syn på seg selv som mannlig forsørger. Med bakgrunn i dette blir spørsmålet videre, hvordan de institusjonelle, kulturelle og sosiale forhold spiller en rolle i deres beslutninger.

1.2 Bakgrunn

1.2.1 Migrasjon, EU- utvidelsen og arbeidsinnvandring

Begrepet *migrasjon* er en betegnelse for alle former for flytting eller vandring over landegrenser uavhengig av årsak og varighet (St.meld. 18 (2007-2008), 2008, s. 13). Migrasjon er med på å fremme utvikling og er en integrert del av dagens globaliseringsprosess. Begrepet er vanskelig å definere og det finnes ikke noe overgripende teori om migrasjon. Det finnes mangfold av teorier som tar utgangspunkt i ulike tilnærminger og forståelse av verden. Årsaker til hvorfor folk flytter er mange og sammensatte. I mange år dominerte den såkalte ”push- pull” teorien som forklaring hvorfor folk migrerer. Forskjellen ligger i at noen blir tvunget til å dra ”push” grunnet økonomisk nedtur eller arbeidsløshet, mens andre flytter mer frivillig og blir tiltrukket ”pull” med ønsket om bedre liv for seg selv og eksempelvis familien (Brochmann, 2006). Årsaker til hvorfor folk migrerer varierer og påvirkes av blant annet den økonomiske konjunktursituasjonen, politikk, konflikter og klimakriser i verden (NOU 2011:7). Den økonomiske konjunktursituasjonen har mye å si for mennesker som emigrerer for å finne seg arbeid i et annet land. Et eksempel kan være den økonomiske nedgangen i 2008/2009, finanskrisen som dempet migrasjonsstrømmene i betydelig grad. Tidligere forskning som belyser motiver bak migrasjonen påpeker at økonomiske motiver er mindre viktige for Europas høyt utdanna befolkning (Bygnes, 2015).

Historisk har det fram til rundt 1970- tallet i Norge vært slik at utvandringen har vært større enn innvandringen. Av naturlige årsaker var det mange som forlot Norge og dro til Amerika for å studere og for å søke arbeid. Deretter snudde tendensen og i 1975 ble det innført innvandringsstopp, ment som midlertidig ordning, men ble etter hvert permanent og gjelder fram til i dag med noen unntaksbestemmelser. Innvandringsstoppen gjaldt ikke for nordiske statsborgere, og med EØS- avtalen har det også blitt unntak for EØS- borgere. I tillegg er det unntak for nær familie og personer som søker beskyttelse som asylsøkere eller FN- flyktninger. Med EØS- avtalen har Norge som nevnt vært en del av det frie markedet i EU siden 1994. EU har som målsetting å skape et felles arbeidsmarked for hele EU- området. Det er et formål at fri bevegelse av personer skal videre bidra til å styrke den europeiske integrasjonen (St.meld. 18 (2007-2008), 2008). EØS- avtalen innebærer at Norge slutter seg til EUs indre marked, hvor kjernen som kjent er fri bevegelse av varer, arbeid, tjenester og kapital (Claes & Førland, 2015). Fram til 2004 hadde alle vest- europeiske land restriktive regler for arbeidsinnvandring. Med innvandringsstoppen og videre med utvidelsene i EU- området skiftet migrasjonsstrømmene til Norge og innvandringsbefolkningen karakter (Dølvik & Friberg,

2008, s. 7). Før 2004 var migrasjonsstrømmene preget av kortvarige og sirkulære bevegelser til arbeid, men dette bildet har forandret seg dramatisk etter EU- utvidelsene østover.

Befolkningen i de nye medlemslandene fikk frihet til å reise, søke arbeid og utføre tjenester i andre land i EU- området. Etter hvert har Vest- Europa fått en ny storm av høyt utdannende, dyktige og i alle fall ambisiøse østeuropeerne (Favell, 2008).

Med EU- utvidelsene i 2004 med åtte nye land i Sentral- og Øst Europa og ytterligere to land i 2007 har innvandringen til Norge som nevnt ovenfor økt kraftig, noe som i stor grad skyldes etterspørselssiden (NOU 2012: 2). Behovet for arbeidskraft har vært stort og norske arbeidsvirksomheter har i stor grad benyttet seg av muligheten å rekruttere arbeidskraft fra utlandet (St. meld. 18 (2007-2008), 2008). Norsk arbeidsmarked har vært i stor grad interessert i å rekruttere til et snevrere utvalg jobber som kanskje ikke krevde så mye språkkompetanse. Flertallet av dem som kom har vært folk med yrkesfaglig bakgrunn og erfaring fra skipsverft, industri og innen bygg, med (Friberg & Golden, 2014).

Det var mange faktorer som bidro til at Norge også ble attraktiv for arbeidsinnvandrere. Lavt lønnsnivå og stor arbeidsledighet, altså push-faktorer i mange av EU- landene, sammen med vekst i etterspørselen etter arbeidskraft i norske næringer som av ulike grunner sliter med å tiltrekke seg innenlandsk arbeidskraft. Og blant annet høy gjennomsnittslønn, og det norske velferdssystemet altså pull-faktorer, er noen av årsakene til at mange valgte å dra til Norge (Friberg, 2011). Ikke minst geografisk nærhet er viktig for dem som vil migrere. Billige flyreiser har også medvirket høy migrasjon (Napierala, 2007). En årslønn i Polen eller Litauen kan tilsvare en månedslønn i Norge (Bratsberg, Røed & Raaum, 2014, s. 286). Polen sammen med Litauen pekte seg da også raskt ut som de primære avsenderlandene, og det har vært særlig arbeidsinnvandring som preget migrasjonen (NOU 2011: 7).

I statistisk sammenheng er innvandrere personer som er født i et annet land, har to utenlandske foreldre og er bosatt i Norge (St. meld. 18 (2007-2008), 2008, s. 13). Siden oppgaven tar for seg migranter som migrerer for arbeid vil jeg konsekvent benytte begrepet "arbeidsinnvandrere" om den gruppen jeg studerer.

1.2.2 Regler og former for arbeidsmigrasjon

Ved siden av økonomiske drivkrefter påvirkes arbeidsmigrasjonen av institusjonelle reguleringer. Det er ulike måter arbeidsvandringene over landegrensene kan skje på. Det finnes også ulike måter virksomheter kan rekruttere eller ansette arbeidsinnvandrere på. Disse omfattes av ulikt regelverk både nasjonalt og på europeisk plan, som for eksempel gjennom

regler for lønnsdannelse, skatt eller trygd (Dølvik & Friberg, 2008). I det følgende vil jeg derfor se nærmere på EUs regler for bevegelse av arbeidskraft. Det er vanlig å skille mellom:

1. Individuelle arbeidssøkere som søker ansettelse i en virksomhet i Norge
2. Utstasjonerte arbeidstakere i forbindelse med tjenesteoppdrag, entrepriser
3. Utleide arbeidstakere fra bemanningsbyrå, leiefirma
4. Selvstendige næringsdrivende som komme for å utøve eller etablere egen virksomhet (Dølvik & Friberg, 2008, s.7)

Informanter i denne undersøkelsen kan plasseres under den første og andre kategorien. Noen av informantene har også vært utleid fra en bemanningsbyrå, men det har hovedsakelig vært i den første perioden etter de flyttet i Norge. Nesten alle det gjaldt gikk over til fastjobb kort tid etter.

I forbindelse med EØS- utvidelsen i 2004 og 2007 har Norge benyttet seg at muligheten til å innføre egne nasjonale regler for å begrense retten til fri bevegelse. Dette på bakgrunn av frykten for sosial dumping og velferdsturisme. Det ble derfor innført overgangsregler som innebærer blant annet strengere krav til oppholdstillatelse hvis en skal bo og arbeide i Norge. Det ble stilt krav om etablert arbeidskontrakt før man fikk innvilget arbeidstillatelse. Ved opphold inntil tre måneder stilles det ikke krav om oppholdstillatelse og heller ikke inntil seks måneder som arbeidssøkende. Det stilles derimot krav til personer som oppholder seg i Norge utover den tiden med oppholdstillatelse inntil fem år. Deretter kan en få varig oppholdsrett dersom en har hatt sammenhengende lovlig opphold i Norge i fem år. Familiemedlemmer får også rett til opphold så lenge EØS borgeren de gjenforenes med har oppholdsrett (St.meld. 18 (2007-2008), 2008; Bochmann, 2006).

Arbeidsinnvandrere har like rettigheter og plikter som øvrige arbeidstakere i det norske arbeidslivet. Dette er hensiktsmessig å påpeke blant annet fordi noen av informantene i denne undersøkelsen er registrerte arbeidsledige. Arbeidsinnvandrere som bosetter seg i Norge vil komme inn under de generelt gjeldende ordningene og rettighetene eller pliktene som gjelder i velferdsstaten. For eksempel ved arbeidsledighet vil tilgangen til velferdsytelsene være avhengig av tidligere inntekt og kan være også avhengig av botid i Norge. Myndighetene kan også stille krav om aktivitet hos mottakerne av ytelsene. Eksempler på dette kan være at kravet er å søke arbeid eller delta på forskjellige kurs eller programmer som blir arrangert. I de fleste

tilfeller vil også en arbeidsinnvandrere ha rett til å ta med seg en ytelse til hjemlandet (St.meld. 18 (2007-2008), 2008).

1.2.3 Hvem er polske arbeidsinnvandrere?

Arbeidsinnvandrere fra Polen har i flere år vært den største innvandringsgruppen i Norge. De er også Norges nyeste innvandrergroupe. To hovedgrunner som får polakker til å flytte til Norge er arbeid og familiegjening, mens behovet for utdanning og å søke beskyttelse er mindre viktig (Godzimirski, 2011, s.624). Men slik var det ikke alltid. På 1980- tallet kom det en del polakker som politiske flyktninger, og på 1990- tallet kom det mange sesongarbeidere i landbruket. På denne tiden fikk polakkene ikke muligheten til å bosette seg, siden de stort sett fikk utstedt korte arbeidstillatelser. I denne perioden var derfor mesteparten av migrasjonen kortvarig og sirkulær. Disse migrantene spilte likevel en viktig rolle for senere innvandring ettersom mange gjennom sine midlertidige opphold opparbeidet seg nettverk i Norge (Friberg & Golden, 2014, s.13).

Polske arbeidsinnvandrere er ikke inkludert i norsk integreringspolitikk, og deres tilgang til det norske arbeidsmarkedet er regulert av EUs regler og prinsipper. Det som er viktig å påpeke er forskjellen mellom polske arbeidsinnvandrere som innvandret på 80-tallet og de som innvandret etter året 2004. Forskningsprosjektet TRANSFAM på polske familier som lever i polsk-norsk transnasjonalitet viser at innvandrere som innvandret etter året 2004 er dårligere integrert enn de som kom på 80-tallet. De er lite integrert, de ser på polsk tv og har polske venner. Mange av dem som kom lever sine liv som om de bodde i Polen. Samme forskning viser også at polakker har mistillit til den norske staten (Jakobsen, 2015; Dølvik & Friberg, 2008).

Som nevnt tidligere teller polakker ved inngangen til 2017 til sammen 97 200 personer. Det viktigste kjennetegnet ved gruppen er som sagt at de fleste er arbeidsinnvandrere, og betyr at deres opphold i Norge er hovedsakelig motivert av arbeid. De første polakkene som kom til Norge etter utvidelsen av EU i 2004 var gjerne enslige menn som bodde midlertidig i Norge for å tjene penger for familien og sendte nesten alt de tjente hjem til Polen. De jobbet ofte i lavlønnende og konjunkturutsatte yrker som industri og bygg. Det åpne arbeidsmarkedet, billige flyreiser og internettbasert kommunikasjon la forholdene til rette for midlertidig, transnasjonal migrasjon (Friberg, 2015). Etter hvert forandret dette bildet seg og i dag er det mer vanlig at hele familien kommer og bosetter seg permanent i Norge, ofte på tross av

opprinnelige planer. Økende familiemigrasjon og bosetting bidrar dermed til at kjønnsdelingen er i ferd med å bli jevnere (Friberg & Golden, 2014).

Et viktig aspekt ved polsk arbeidsinnvandring som handler om innvandrergruppenes bosettingsmønstre, er også varighet. Tenker polske arbeidsinnvandrere å bli i Norge eller vil de flytte tilbake til hjemlandet sitt? Som studien *Polonia i Oslo* fra 2010 viser har de fleste polske arbeidsinnvandrere tenkt at en gang kommer de til å flytte hjem til Polen, men de visste ikke når det ville skje (Friberg & Eldring, 2011). Tredje kvartal 2016 viser at det er flere personer fra Polen som utvandrer fra Norge enn personer som innvandrer (SSB, 2016). Men hva med de som blir arbeidsledige, mens de bor i Norge, hva tenker de da? Vil de vandre ut eller vil de bli boende i Norge, mens de kanskje får trygd fra NAV? Finanskrisen som rammet arbeidsmarkedet i 2008/2009 har påvirket polske arbeidsinnvandrere i Norge og førte til at mange mistet jobben eller ble permittert. Samtidig kommer det tydelig fram i *Polonia*-undersøkelsene at ledighet i seg selv ikke førte til retur. For det første rammet den økonomiske krisa i varierende grad hele Europa, og selv om etterspørselen etter arbeidskraft i visse bransjer gikk ned i Norge, var utsiktene til å få jobb enda dårligere de fleste andre steder. Og selv om Polen klarte seg relativt godt igjennom finanskrisa, var ledighetstallene fortsatt mye høyere i Polen enn i Norge. Flertallet i undersøkelsen oppga at de ville bli boende i Norge hvis de ble arbeidsledige, men hvordan ser situasjonen ut for polske arbeidsinnvandrere nå som Norge ble rammet av nedgangstider? Dette er et spørsmål jeg ønsker å besvare i denne oppgaven, men først vil jeg gjøre rede for den aktuelle situasjonen på arbeidsmarkedet (Friberg & Eldring, 2011).

1.2.4 Den aktuelle situasjonen på arbeidsmarkedet

De siste årene har den norske økonomien vært inne i en oljedrevet nedgangskonjunktur (Furuberg & Ørbog, 2016, s.39). Arbeidsledigheten har særlig påvirket Sør- Vestlandet. Rogaland ble rammet hardest og ledigheten i dette fylket har økt mest de siste årene. Dette gjelder mest oljerelaterte næringer, men man ser også at ledigheten har spredd seg til flere bransjer. Økningen er synlig i yrkesgruppen ingeniør- og ikt-fag, men også blant meglere, konsulenter og innen industriarbeid.

Nedbemanning er påvirket av økonomiske konjunkturer og dermed mest utbredt i nedgangstider (Nesheim, Olsen & Kalleberg, 2007). Arbeidsinnvandrere er den gruppen som er rammet hardere enn andre grupper, blant annet fordi de er overrepresentert i konjunkturfølsomme bransjer og på grunn av manglende språkkunnskaper eller nettverk (Valenta, 2009). Utstøting fra arbeidslivet kan gjøre at noen velger å vandre videre til et annet

land eller tilbake til hjemlandet, men etter hvert vil trolig mange velge å bli, fordi flere opparbeider seg formelle rettigheter og sosial tilknytning til Norge (Døvik & Friberg, 2008, s.32). Årsaker til at enkeltpersoner generelt velger å utvandre kan knyttes til kombinasjon av mange forhold. I en rapport publisert av SSB viser det seg at for polakker som vurderer å bli eller utvandre er familiesituasjonen svært viktig. Å ha familien sin i Norge eller ikke viser seg viktigere enn om man har arbeid eller ikke (Skjerpen, Stambøl & Tønnessen, 2015).

Tallene endrer seg med endringene på arbeidsmarkedet også når det gjelder arbeidsløsheten blant innvandrere. Rogaland peker seg også ut og hadde høyest registrert ledighet blant innvandrere i 4. kvartal 2016 (Sørbø & Andreev, 2016). I desember 2016 er det 39 600 innvandrere som er helt ledige og arbeidssøkere på tiltak i Norge (Andreev, 2016). Innvandrere fra Polen, Somalia og Litauen er de vanligste landbakgrunnene blant ledige innvandrere. En av ti ledige i Rogaland er polske arbeidsinnvandrere. Dette gjør polakker til den nest største gruppen arbeidsledige i regionen etter nordmenn, noe som man fryktet kunne bidra til å øke svart arbeid. Årsaken til den høye ledigheten blant polakker kan knyttes til blant annet deres løse tilknytning til arbeidsmarkedet. Som nevnt tidligere jobber de ofte i konjunkturutsatte yrker (Friberg & Eldring, 2011).

Økt arbeidsledighet de siste årene og redusert vekst i Norge, sammen med god vekst i blant annet Polen vil bidra til at arbeidsinnvandringen i et viss grad holder seg lavere enn den har vært de siste årene, noe som også har vist seg å være tilfelle under finanskrisen (Sørbø, 2016). Dette vil også bidra til å trekke ned veksten i arbeidsstyrken i Norge. Den oljedrevne nedgangskonjunktoren ser ut til å gå mot slutten og det ventes oppgangskonjunktur i 2017 og 2018. Men det ser ikke ut til at situasjonen når det gjelder oljerelatert industri forbedrer seg med det første (Sørbø & Andreev, 2016, s.15). Det er etterspørselen etter arbeidskraft innen bygg og anlegg som kan føre til at arbeidsinnvandringen tar seg noe opp igjen de neste årene. Hvis dette blir tilfellet ser utsiktene for polakker som jobber i denne bransjen mer positivt ut (Sørbø, 2016; Kalstø & Sørbø, 2017).

1.3 Bakgrunn for valg av tema

Polakker er altså den gruppen innvandrere som har vokst raskest og er nå den største innvandringsgruppen i Norge. Det er fortsatt behov for mer kunnskap om akkurat denne gruppen innvandrere, selv om mange forskningsmiljøer har involvert seg i tematikken.

Min interesse for migrasjonstematikken stemmer først og fremst fra mitt eget liv. Som nevnt over er jeg selv innvandrer og lever et liv mellom to kulturer sammen med min familie. Jeg har opplevd mye nytt og spennende siden jeg kom til Norge for noen år siden som mindreårig. Jeg har lært mye, ikke bare ting om andre, men også om meg selv. Det er hovedsakelig med bakgrunn i min personlig interesse for polakker at jeg har valgt dette forskningsområdet. Jeg ønsket å utfordre meg og selv om min måte å se verden på, som har blitt forandret etter mange år bosatt i Norge, men ønsket også å få mer innblikk i ”vår” måte å se verden på især etter samtaler med mine nærmeste og bekjente. I mange av mine tidligere samtaler med polske innvandrere har deres nåværende situasjon i Norge og dermed på arbeidsmarkedet, blant annet som arbeidsledige, samt deres syn på priser og utgifter ofte blitt et tema. De pratet mye om framtidsplaner og hvordan situasjonen påvirker deres levekår og familie i Polen. Deres historier ga meg dermed inspirasjon til å skrive om akkurat dette tema. Ikke minst fikk jeg flere ideer for å skrive om akkurat dette tema etter et foredrag som jeg deltok på høsten 2016 ved Universitet i Agder, som handler om blant annet det nevnte forskningsprosjektet TRANSFAM. Integrasjon av polske arbeidsinnvandrere i det norske samfunnet, og mangel på kunnskap om akkurat denne gruppen som ble nevnt, fanget mitt oppmerksomhet.

1.4 Oppgavens struktur

Etter innledningen presenteres relevante teoretiske perspektiver for oppgaven. Først vil jeg se på følelsenes rolle i vårt møte med situasjoner og mennesker og sammenhengen mellom følelser og verdier. Videre vil jeg vise til relevant teori knyttet til betydningen av kjønn og maskulinitet i kjernefamilieorganiseringen. Til slutt i teoridelen tar jeg utgangspunkt i den flerkulturelle arbeidsplassen og organisasjonskulturen som noe skapt utenfor organisasjonen. I kapittel 3 redegjør jeg for mitt metodevalg og forklarer hvordan jeg har gått frem, fra blant annet valg av metode, rekruttering av informanter til gjennomføring av intervjuene.

I kapittel 4 presenterer jeg resultater som informantfortellinger. Jeg gir en beskrivelse av narrativ analyse og presenterer fire narrativer som danner utgangspunkt for videre analyse og diskusjon.

Kapittel 5 innebærer en diskusjon av narrativer med utgangspunkt i teori og mine egne refleksjoner. Til slutt oppsummerer jeg og konkluderer mine funn.

2.0 Teoretisk rammeverk

I dette kapittelet vil jeg presentere ulike teoribidrag som er relevante for å besvare problemstillingen i oppgaven. Jeg har fulgt rådet og skriver denne teoridelen etter informantfortellinger kapittelet, men før analysen for å sikre teoretisk relevans. Valgte teorier tar utgangspunkt i mine informanternes fortellinger og deres forståelse av verden. Ved å komme nær mine informanter fikk jeg tilgang til deres historier som igjen ga meg mulighet til å se hva som vektlegges av informantene selv. Jeg fikk kunnskap om deres livsoppfatning, opplevelser og følelser knyttet til situasjonen de befinner seg i. Deres historier tok for seg mange viktige temaer, dermed var det som nevnt nødvendig å foreta avgrensninger til noen sentrale temaer. I denne sammenhengen har jeg lagt fokus på følelser, kjønn og familiens rolle og organisasjonskultur. Disse var i utgangspunktet ikke temaer for undersøkelsen, men deres betydning ble tydeliggjort gjennom arbeid med analysen av data. Delkapittelet om følelser vil ta for seg betydningen av følelser i vårt forhold til situasjoner og mennesker og sammenhengen mellom følelser og verdier. Deretter vil jeg vise til relevant teori knyttet til betydningen av kjønn i kjernefamilieorganiseringen. Til slutt vil det være en redegjørelse av begrepet organisasjonskultur med bidrag fra organisasjonsteori.

2.1 Følelser

Etter datainnsamlingen og bearbeidingen av datamaterialet har det vist seg at følelser som oppstår i møtet mellom meg som forsker og informantene, samt ofte uttalte følelser i historier til informantene er sentrale for å kunne besvare problemstillingen. Følelsene dukker opp hele tiden i fortellingene til mine informanter. Følelser er innvevd i all menneskelig samhandling. De spiller en rolle for interaksjonen, men har også betydning og påvirker hvordan en tilpasser seg situasjoner en står overfor. I dette tilfellet dreier det seg om hvordan den enkelte tilpasser seg nedgangstider. Den ofte vanskelige situasjonen en står i, knyttet enten til arbeidsledighet eller frykt for arbeidsledighet, rammer mange aspekter og har vist seg å vekke mange følelser hos mine informanter. I det følgende vil jeg presentere teori om følelser av Hans Grelland, men bruker også Donileen R. Loseke sine teoriinnslag. I denne framstillingen kommer jeg også til å løfte opp begrepet av Jean- Paul Sartre uten å gå inn i teorien hans. Først vil jeg gi en kort beskrivelse av følelsenes rolle i samspillet eller samarbeidet mellom mennesker.

I møtet med andre mennesker og i møtet med situasjoner vekkes det følelser hos oss. Disse følelsene spiller hele tiden en rolle i samhandlingen. Når vi stilles overfor en oppgave er vi avhengige av at vi føler noe for dette målet, enten at vi motiveres av personlige forhold eller at

vi føler noe for selve saken. Følelser er for det første en måte å forholde seg til noe eller noen på. Dette innebærer at en følelse er alltid rettet mot for eksempel et objekt, en situasjon, en person. I samarbeidet er følelsene av betydning, og spiller noen ganger en helt avgjørende rolle for om samarbeidet lykkes eller ikke. For å lykkes er det viktig at en forstår følelsens rolle og aksepterer følelsens plass. Følelser kan også sies å være en respons på noe som dukker opp ganske ukontrollerbart i møtet med den andre. I dette møtet blir en berørt og følelsene viser hvordan en er blitt berørt. En kan for eksempel bli sint, trist eller frustrert. Med utgangspunkt i dette vil det si at følelser er noe vi ”gjør” samtidig som det er noe vi ikke kan bestemme oss for å gjøre eller la være å gjøre. Det er gjennom følelsene at møtet med den andre settes i sammenheng med egen oppfatning av verden og den sammenhengen den andre opptrer i. Følelsene bringer med seg et budskap som uttrykker personens egne verdier og oppfatning av situasjonen og det andre menneskets betydning. Med dette presenterer følelser vår aktive tolkning av virkeligheten. Følelsene dukker opp avhengig av våre oppfatninger av og forventninger til den sosiale verden vi står oppe i. Følelser avhenger dermed i stor grad av hvilke tanker vi gjør oss. Dette er et utgangspunkt for kognitivistisk tilnærming til følelser, hvor følelser representerer vår aktive tolkning av virkeligheten. De kognitive teoriene ser mennesket som bevisst og aktivt skapende gjennom sine følelser. Jeg utdyper denne tilnærmingen i den følgende delkapittel ved å se på følelser som verdiuttrykk (Grelland, 2011; Nyeng, 2006).

Den teoretiske betydningen av følelser har blitt fastslått lenge. For lenge siden hevdet Aristoteles at den mest ekte retorikken innebærer å appellere både med følelser og logikk. Klassisk- sosiologiske teorier, inkludert blant annet Marx, Comte, Durkheim, Weber har hevdet at følelser er kritiske for samfunnslivet. Men det er ikke før på 1970- tallet, tidlig på 1980- tallet at sosiologer har blitt interessert i følelser som et emne for empirisk studie. Sosiologisk forskning om følelser har dermed en ganske kort historie, og fokuserer også i stor grad på temaer om individuell subjektivitet som for eksempel hvordan enkeltpersoner forstår, opplever og styrer sine egne følelser. Dette åpner for og fører til muligheter for å utvide følelsesforskning og stille nye typer spørsmål (Kusenbach & Loseke, 2013).

Donileen R. Loseke er professor i sosiologi ved Universitetet i Sør- Florida. Hennes interesse for forskning om følelser er knyttet til å undersøke relasjoner mellom kultur, fortelling og følelser fra sosiokonstruktivistiske perspektiver. Hennes tilnærming retter oppmerksomheten fra individ til å forstå følelser ut fra det sosiale og kulturelle. Med sosiale mener hun at følelser,

som andre erfaringer er sosiale produkter basert på tro, formet etter språk og dermed kulturelt avledet. Med kulturelle meningssystemer mener Loseke, mer eller mindre allment delte ideer som består av symbolske- og emosjonskoder, altså felles ideer og regler om følelser som finnes innad en kultur (Loseke, 2013). Dette vil jeg komme tilbake til senere i kapittelet. Først vil jeg se på følelser som verdiuttrykk.

2.1.1 Følelser og verdier

Det finnes to måter mennesker forholder seg til verden på, to måter mennesker er bevisst på. Når vi forholder oss til verden, tolker vi den. Følelser er dermed en respons på en tolket verden. Denne tolkningen oppstår i et samspill mellom to nivåer av bevisstheten. Den ene måten å tolke verden på er den *reflekterte*. Når vi tenker og handler har vi en bevissthet om hva som gjøres. Våre egne tanker og handlinger blir reflektert i et speil. I tillegg til den reflekterte bevisstheten har vi mennesker også den andre måten å være bevisst på, som Jean- Paul Sartre kaller for *prereflektert*. Den bevisstheten er forskjellig fra den første ved at den er spontan og umiddelbar. En reflekterer ikke over handlingen samtidig som handlingen blir utført (Grelland, 2011 og 2014).

Dette skillet mellom reflekterte tanker og handlinger kan også overføres til det som kalles *reflekterte* og *prereflekterte* verdier. Verdier er noe vi alle har og de har betydning for hver og en av oss. De forteller oss hva som er moralsk riktig, hva vi bør eller ikke bør gjøre. Det er mange verdier vi har et reflektert forhold til. En handling kan oppfattes som ond, fordi den bryter med moralske regler. En tannlege kan for eksempel se når pasienten har et hull i tannen. På den andre siden kan vi føle oss frastøtt av noe uten å være klar over hvorfor. I et slikt tilfelle har vi med verdier som er usynlige å gjøre, som vi ikke kan gjøre rede for, men som er innebygd i det perspektivet vi ser tingene gjennom. Slike verdier kalles for *prereflekterte* verdier. Disse har med følelsene å gjøre og følelser i de prereflekterte verdiene defineres som prereflekterte verdidommer, fordi det å føle er ifølge Grelland (2011) å felle en dom, en verdidom. Når en er redd er det fordi det er noe av verdi som kan bli skadet eller ødelagt, og graden av frykt avhenger av hvor stor verdi dette har. Verdiene inngår altså i vårt perspektiv på tingene og viser seg indirekte gjennom følelsene som kommer til uttrykk gjennom kroppslige tegn (Grelland, 2011 og 2014).

Følelsene gir oss innsikt i hvem vi er og hvilke verdier vi har. Likevel er det viktig ikke la følelsene styre alene. Det er viktig at vi reflekterer over dem, slik at vi kan forstå oss selv og

andre, fordi de fleste handlinger krever bruk av reflektert bevissthet. Følelser kan også villed oss, fordi de kan være utrykk for feiltolkninger av virkeligheten.

Inn i et samarbeid bringer følelsene med seg verdier som igjen i siste instans motiverer all menneskelig aktivitet og alle menneskelige relasjoner. Dermed er verdier noe som viser seg i verden gjennom måten mennesker ser på ting og hendelser. Mange av følelsene som dukket opp i fortellingene til mine informanter uttrykte deres verdier. Måten de ble uttrykt på er for det første gjennom ord, og for det andre gjennom kroppsspråk. I intervjuer kommer det tydelig fram at familie og forsørgelse av familien er av en stor betydning. Verdiene kan også sies å være til en viss grad kulturelt betinget, selv om de i utgangspunktet framstår som individuelle. Med dette mener jeg at noen verdier kan være felles for mennesker som kommer fra samme kultur.

Med utgangspunkt i som nevnt Donileen R. Losekes tilnærming til følelser er følelser som andre erfaringer sosiale produkter basert på tro, formet etter språk og dermed kulturelt avledet. Innenfor denne måten å forstå følelser på blir følelser ”kulturfenomen som er innebygd i tro, symboler og språk, uløselig knyttet til sosiale og kulturelle prosesser”. Kultur omfatter normer, myter, tradisjoner, ritualer, materielle artefakter og så videre. Ut ifra denne forståelsen er følelser også knyttet til følelseskoder, rammebetingelser og uttrykksregler, det vil si om hvilke følelser som forventes når, hvor og mot hvem eller hva. Disse kulturelle meningssystemene er mer eller mindre allment delte ideer som består av symbolske og følelseskoder. Disse kodene er videre ressurser som tillater medlemmer av et samfunn å identifisere og diskutere følelser, evaluere dem og regulere dem i tråd med verdier og normer. Jo flere som deler, jo mer kan disse meningssystemene forstås som et viktig aspekt ved den kollektive bevisstheten. Symbolskkoder er måter å tenke på hvordan verden fungerer. Følelseskoder handler om kulturelle måter å føle på. Symbolskkoder som har med tankemåter å gjøre følger alltid med følelseskoder. Spesielle kognitive bilder av mennesker, steder eller hendelser er forbundet med emosjonelle reaksjoner mot slike mennesker, steder eller hendelser. Disse begrepene er makronivåbegreper. Med dette menes at de kan ikke forutsi hvordan bestemte personer kognitivt og emosjonelt vurderer, men er likevel en viktig del av den kulturelle konteksten, hvor mennesker formidler sin egen forståelse av betydningen av objekter, erfaringer, hendelser og mennesker (Loseke, 2013).

2.2 Om kjønn og familiens rolle

Familie og forsørgelse av familien har som nevnt overfor vist seg å være viktig i fortellingene til mine informanter. Som sagt har jeg valgt å la analysen styre teorien. Selv om informantene ikke alltid snakket direkte, kom det tydelig frem i analysen av datamaterialet at familie er viktig for dem, og at mange flyttet til Norge bare med tanke på å sikre familiens økonomisk fremtid. Forsørgeransvaret kom til syne ved at informanter snakket om lønnsarbeidets selvfølgelighet. Informantene snakket om inntektsforsørgelse på en måte som kom frem i form av at de tenker og handler ut fra en økonomisk logikk. Med utgangspunkt i dette vil jeg i det følgende presentere kjønnsrolleteori og videre se på familiemedlemmenes roller. Betydningen av kjønn gir altså en innblikk til å forstå foreldreskapet som et kjønn praksis.

Kompleksiteten når det gjelder kjønnsforskning finnes på mange plan, for eksempel kulturell, historisk og faglig. Innenfor kjønnsforskningen har det vært en utvikling i forståelsen av kjønn bort fra å forstå kjønn som en egenskap, altså noe vi er, til å forstå kjønn som noe vi gjør. Oppmerksomheten ble dermed rettet mot hvordan kjønn skapes i ulike situasjoner, altså en forståelse av kjønn som noe sosialt konstruert (Brandth & Kvande, 2011; Charles, 2002). På 1950- 60 tallet var det begrenset fokus på kjønn især innen forskning. Man var opptatt av roller, altså de anatomiske og biologiske forskjellene som definerer manns- og kvinnekropper. Fokuset på roller ble utviklet av Talcott Parsons og er knyttet til hans analyse av familien i det industrielle samfunnet. Han behandlet kjønnsroller som noe som finnes innad en familie, og det var innenfor den familien at sosialisering fant sted. Hans måte å teoretisere kjønn på definerer en norm som gjelder for mannlige og feminine personligheter, hvor det kan være avvik fra denne formen. Parsons og Connell forklarer at homoseksualitet kan forklares som avvik fra tradisjonelle kjønnsroller. Denne tilnærmingen gjenkjenner at i industrielle samfunn er den feminine kjønnsrollen ustabil fordi det innebærer en spenning mellom å være fulltidsmor og ønsket om å delta i betalt arbeid utenfor hjemmet på lik linje med menn. Hovedfokuset i forskningen på den tiden var rettet mot kvinner, og avvik eller sosiale problemer blant for eksempel gutter i en familie ble ofte knyttet til fars fravær (Charles, 2002).

Sent på 60- tallet og tidlig på 70- tallet en ny teoretisk posisjon utfordret kjønnsrolleteorien (Lorentzen, 2014). Menn og maskulinitet er fra især 1970- tallet blitt gjenstand for økende interesse innen kjønnsforskningen og ulike fagdisipliner. Det nye fokus var på sosial reproduksjon og den biologiske tilnærmingen ble kulturelt utdypet i samfunnet. Dette bidro til en bestemt kjønnsmessig arbeidsdeling, hvor kvinner var assosiert med den private, hjemlige

sfæren og menn med den offentlige. Denne tilnærmingen bidro til en kritikk på 80-tallet og en forkastning av det biologiske grunnlaget for kjønnsroller. Kjønnsidentitet ble sett på noe som skapes, altså kjønn sett på noe som sosialt konstruert. Det vil si at en kan gi mening til sin egen kropp, dermed utfordrer denne tenkningen det som man vanligvis så på som naturlig.

I det følgende vil jeg ta utgangspunkt i Arnlaug Leira (2004) sin fremstilling av de tre modeller for arbeidsdeling innad i familien.

Kjønnsrolleteori og våre forestillinger om kjønnsidentitet har tradisjonelt vært koblet til arbeidsroller og arbeidsoppgaver, dermed arbeidsdeling mellom kjønnene i familien. I etterkrigstiden var menn sett på som forsørgere for sine familier. Forsørgerens oppgave er å være "the bread-winner" og gikk ut på å skaffe inntekter som var nødvendige for å forsørge familien. På den andre siden har kvinner som en naturlig følge av biologiske forskjellene fått ansvar for amming, graviditet og videre omsorg av både ektefelle, barn og resten av familien. Denne familieformen stemmer fra Talcott Parsons arbeid, hvor de biologiske forskjellene mellom kjønnene ses som naturlige. Med utgangspunkt i denne tradisjonelle kjernefamilien var kvinner i stor grad økonomisk avhengig av en mann. Arbeidsoppgaver var kjønnete i den forstand at oppgaver ble ansett som kvinnelige og mannlige (Leira, 2004).

Forsørgerfaren nådde sitt toppunkt i midten av 1950-tallet og fra den tiden til ca. 1970-tallet da den tradisjonelle forsørgermodellen ble utfordret av kvinners økte yrkesaktivitet.

Forestillingene om kjønnstypiske oppgaver utfordres og det ble lansert en ny familiemodell, hvor mor tok seg av større deler av forsørgeransvaret i de periodene hvor barna krevde mindre av hennes tid. Hovedansvaret for omsorgen lå fortsatt hos mødrene, mens hovedansvaret for forsørgelsen hos fedrene.

Familieforandringene skjøt fart igjen fra 1970-tallet og det ble presentert en tredje modell, der fedres og mødres rolle var likedelte. Familien hadde to omsorgspersoner og to forsørgere.

Dette førte til større forventninger til menn om å endre seg. Moderne fedre skulle delta mer i omsorgsarbeidet, hjemmet og være mer emosjonelt involvert. Målet var å styrke likestillingen og arbeidsdelingen i hjemmet. Likestillingspolitikken som vokste frem i 1970-årene skulle gjøre kvinners tilpasning mellom arbeid og familie enklere. Velferdsstaten engasjerte seg i større grad i livet til småbarnsfamilier. Det ble blant annet bygd barnehager som skulle fungere som en supplerende sosialiseringarena. Arbeid endret kjønn og bidro til å skape nye kjønnssystemer. Dette førte som skrevet overfor til at menn møter større forventninger hjemme og i forhold til barn. I Norge har man fra politisk hold jobbet for å øke fedres deltakelse både i

hjemmet og i forhold til sine barn. Likestillingen som her trekkes frem handler derfor ikke bare om økonomisk selvstendighet eller yrkesaktivitet, men også om arbeidsfordelingen i familien (Brandt & Kvande, 2011).

De ulike formene for arbeidsdeling som de tre modellene beskriver er stadig å finne hos småbarnsfamilier. Selv om forsørgerfaren nådde sitt toppunkt, står den mannlige forsørgernormen sterkere i enkelte velferdsstater enn i andre. Det er store regionale variasjoner og forskjeller. Variasjonene er også mer omfattende enn disse modellene fanger opp. Men for å illustrere hvordan samtidfamilier preges av både kontinuitet og endring plasseres ofte de tre familietyperne sammen.

Det å være mann før i tiden ble forbundet med å være en stabil og innbringende forsørger. Gjennom den kjønnsdelte kjernefamilieorganiseringen og forsørgerplikten ble ansvarlighet og mannlighet knyttet sammen. Og det å mislykkes med forsørgelsen ble ansett som å mislykkes som mann og tap av sin mannlighet, siden det å være mann og det å være en far henger tett sammen, men på ulike måter og i ulike historiske epoker og i ulike samfunn (Oftung, 2012). Tilsvarende ble det kvinnelige som nevnt overfor knyttet til omsorgen.

Forestillingen om den nye faren har primært skjedd på 1990-tallet (Brandt & Kvande, 2011). Særlig blant amerikanske forskere er det utbredt oppfatning at faderskapet er i krise. Krisen kan settes i sammenheng med overgangen fra industrisamfunnet til kunnskapssamfunnet. Brandt og Kvande referer til Faludi (1999), hvor denne overgangen beskrives som sammenbrudd i menns økonomiske autoritet. Det at menn i dag ikke har evne til å forsørge familien, er beviset ifølge henne på det hun kaller en maskulinitetskrise. Krisen skyldes blant annet at forsørgermodellen har holdt seg som ideal, men uten at menn alltid klarer å leve opp til samfunnets forventninger (Brandt & Kvande, 2011). For mine informanter er krisen mindre merkbar, fordi velferdsstaten i Norge sørger for at arbeidsinnvandrere etter visse krav får muligheten til å få støtte og trygd i tilfellet de mister arbeid og ikke kan forsørge familien sin økonomisk. Dette bidrar til at mine informanter ikke opplever maskulinitetskrisen like tungt som kanskje andre innvandrere som ikke har oppnådd samme rettigheter for støtte gjør.

Faderskapets utforming er ifølge Brandt og Kvande avhengig av kulturell kontekst, jobb og familieforhold (1999). Man har lagt større vekt på at farsidentiteten formes kontinuerlig i en forhandlingsprosess med både moren og barnet. Studier inspirert av feministiske analysen har vært opptatt av å definere maskulinitet og fokusere på menns makt. I det siste har

farsforskningen blitt påvirket av forskningen på maskulinitet. Jeg vil i denne oppgaven ta utgangspunkt i at maskuliniteter er noe som utvikles i samspill mellom kultur, samfunn og individ. Og at det er noe som hele tiden endres avhengig av den kulturelle og historiske konteksten. I neste delkapittel vil jeg trekke inn R. Connell sin forskning, hvor maskulinitet kan ikke forstås som individuell egenskap, men som praksiser lokalisert i maktrelasjoner (Brandt & Kvande, 2011).

2.2.1 R. Connell- maskuliniteter, homogenisk maskulinitet

Innenfor forskningen på menn og maskulinitet har Robert Connells teoriutvikling være viktig (Brandt & Kvande, 2011). Teoriutviklingen hans representerer et konstruksjonistisk perspektiv, som handler om å studere den sosiale konstruksjonen av ulike typer maskuliniteter. Connell tar kjønn som noe vi skaper gjennom våre handlinger i bestemte situasjoner, altså en prosess framfor noe avgjort og statisk. Det er foranderlig, men samtidig underlagt samfunnsmessige føringer. Han understreker at maskulinitet eksisterer ikke unntatt i kontrast til feminitet. Det vil si at kvinnelighet og mannlighet er ikke noe man har, men det er noe som skapes i interaksjon med andre og endres avhengig av den kulturelle og historiske sammenhengen. Med fokus på dette kaller Connell den variasjonen for *multiple masculinities* (Brandt & Kvande, 2011). Begrepene maskulinitet og feminitet bør ifølge Connell brukes til å beskrive kjønnete erfaringer uavhengig av kjønnets kategorisering. Denne forståelsen bryter med den statiske forståelsen som kjønnsrolletenkningen innebærer, hvor begrepet maskulint har blitt brukt for å antyde at det finnes noe maskulint i motstykke til feminint. Problemstillingen endres som nevnt fra hvilken forskjell gjør kjønn til hva og hvordan skapes kjønn (Sagatun, 2008).

Det ble gradvis tydelig for forskere at maskulinitet må omtales i flertall for å markere menns forskjellighet (Lorentzen, 2014). Dette på bakgrunn av at det finnes forskjeller mellom kulturer og innad i en kultur mellom forskjellige grupper av menn. Ulike maskuliniteter skapes innen samme kulturelt og institusjonelt miljø. Men for at det ikke blir uendelig antall maskuliniteter som representerer forskjellige former for identitet og praksis har Connell kommet med fire former for maskuliniteter; *hegemonisk, underordnet, marginalisert og medvirkende*. Den *hegemoniske* maskulinitet viser til en bestemt gruppe menn som dominante idealer i et sosialt system. De kan like gjerne være ideal som en filmskuespiller eller til og med fantasifigurer. Individuer med stor institusjonell makt kan i privatliv befinne seg langt fra det hegemoniske mønsteret (Connell, 1995). Connell presiserer at den første formen *hegemonisk* maskulinitet er foranderlig, men karakterisert av en hvit, vestlig mann og knyttet til egenskaper som tøffhet. Til

motsetning til den hegemoniske maskulinitetens dominansposisjon, oppstår det en *underordnet* form for maskulinitet. Connells eksempel på denne maskulinitetsformen i den vesteuropeiske kulturen er homoseksuelle menn. Underordningen kan være i form av diskriminering, i form av for eksempel institusjonell, religiøs eller politisk diskriminering. Denne kan føre for eksempel til homofobi hos heteroseksuelle menn. I mellom disse to motpolene finner vi de to siste formene *marginalisert* og *medvirkende* maskulinitet. Den *marginaliserte* maskulinitet omfatter menn som betraktes som ikke- mannlige og det kan for eksempel være menn i spesielle historiske perioder og samfunn. Sistnevnte kategori, den *medvirkende* maskulinitet, er noe uklart begrep hos Connell. Det er et uttrykk for hvordan store grupper av menn godtar den hegemoniske maskulinitet og drar fordeler av den (Lorentzen, 2014).

Med en slik kategorisering søker Connell å vise hvordan kultur, rase, klasse og kjønn varierer historisk og sosialt. Mannskategoriene viser at kjønn er relasjonelt og situasjonelt, og at menn inngår i kjønnede relasjoner til hverandre. I det senere tid har Connells modell blitt gjenstand for en omfattende kritikk. For det første går kritikken på at modellen er for universell og statisk. For det andre at den ikke tar inn over seg menns emosjonelle og kroppslige aspekter. Den har blitt kritisert for å bygge for lite på menns egne erfaringer og følelser. For det tredje blir det påpekt at modellen ikke gir rom for menns endringspraksis. Med dette menes det menn som ønsker å kjempe imot og bryte den hegemoniske maskuliniteten.

Ut fra en slik kritikk er det viktig å hele tiden gjøre det klart at maskulinitet er et analytisk begrep og at man ikke skal anvende maskulinitet som et begrep om enkeltmenns spesifikke identitet og psykologiske disposisjon (Lorentzen, 2014).

2.3 Den flerkulturelle arbeidsplassen

Hensikten med å rette oppmerksomheten mot den flerkulturelle arbeidsplassen og organisasjonskultur i dette kapitlet har med informantenes tilnærming til arbeid å gjøre. Flere av informantene trakk fram organisasjonskultur på de norske arbeidsplassene som en av flere viktige grunner for deres ankomst til Norge. Informantene sammenlignet den polske og norske arbeidsplassen i forhold til relasjoner mellom ansatte og relasjoner mellom ledere og ansatte. I tillegg ble det påpekt at desto flere polakker som jobber på en arbeidsplass, desto mer konflikter skaper dette blant ansatte. De snakket også om arbeidslivet i forhold til den politiske situasjonen i Polen.

Med sterkere konkurranse på arbeidsmarkedet som en konsekvens av globaliseringsprosessen, har det kulturelle og etniske mangfoldet økt (Sam, 2009). Kulturforskjeller som følge av innvandring kan prege norske arbeidsplasser. Arbeidsplassene har dermed blitt mer flerkulturelle. Dette økte mangfoldet blant ansatte på den ene siden kan føre med seg betydelige fortrinn for bedriften i form av økt kreativitet og innovasjon, og på den andre siden føre til kostnader på grunn av personlige konflikter og kommunikasjonsproblemer. Innvandrere står dermed ofte overfor tilpasningsproblemer i det nye samfunnet og på arbeidsplassen. Det finnes lite forskning og det er en merkbar mangel ved vår kunnskap om flerkulturelle arbeidsplasser (Lillebø, 2001). Men hva er egentlig en flerkulturell arbeidsplass? Med flerkulturalitet fokuseres det på aspekter ved flere kulturer som i en eller annen sammenheng samhandler med hverandre (Aase & Glasø, 2009). Det er meningsløst å si at det er en arbeidsplass med ulike kulturer, siden alle mennesker har ulik kultur og bakgrunn. Det må understrekes at det finnes store individuelle variasjoner blant medlemmene av en kultur. En må dermed være forsiktig med å trekke slutninger basert på kulturell tilhørighet om enkeltpersoner (Sandal, 2009). Hver arbeidsplass blir i en eller annen forstand flerkulturell. Arild Lillebø (2001) gir en definisjon av en flerkulturell arbeidsplass som jeg mener er relevant i forhold til denne oppgaven: ”Med flerkulturell arbeidsplass mener jeg et arbeidsmessig felleskap der medarbeidere har røtter i ulike nasjonale eller etniske grupper”. Lillebø avgrenser begrepet flerkulturell arbeidsplass ved å si at medarbeiderens bakgrunn har røtter i ulike nasjonale og etniske grupper.

2.3.1 Kultur

For å forstå hvordan flerkulturelle arbeidsplasser fungerer i praksis er det etter min mening av betydning å gå nærmere inn på begrepet kultur. Kulturbegrepet kan tolkes vidt, og ulike fagområder legger forskjellig betydning i begrepet. Fra kultur som noe som en kan lese om, som film, arkitektur også videre, i aviser, altså finkultur til i betydningen at mennesker lever i en kultur, altså ungdomskultur, organisasjonskultur eller man kan tale om kultur som nasjonalkultur (Eriksen & Sajjad, 2015). I denne oppgaven henspiller ordet som oftest på kjennetegn ved grupper med samme opprinnelsesland og nasjonalitet, selv om hver enkelt tilhører forskjellige kulturer. Eksempelvis en ingeniør fra Polen tilhører en nasjonal kultur, en profesjonskultur og en organisasjonskultur (Sandal, 2009). Dette innebærer at kultur kan ikke tenkes synonymt med et land (Jandt, 2010). Kulturfenomenet blir tydelig når en kommer inn i en fremmed gruppe, et fremmed land, bedrift og man føler at det som skjer rundt svever mer eller mindre tydelige spilleregler eller normer for hvordan en skal oppføre seg (Bang, 1998).

Definisjonen av kulturbegrepet ble foreslått av den engelske antropologen Edward Tylor i 1871. Definisjonen er fremdeles nyttig, og har ført til diskusjoner om hva kulturbegrepet bør inkludere. Hans definisjon har fortsatt et viktig poeng som handler om at forskjellene mellom folkeslagene ikke var medfødte, men at det skyldes at mennesker som levde i forskjellige samfunn måtte skaffe seg forskjellige ferdigheter og kunnskaper, fordi naturmiljø og samfunn krevde det (Eriksen & Sajjad, 2015, s.35). Ut fra hans definisjon kan det sies at alt som er tillært er kulturelt, mens alt som er medfødt er naturlig. Med utgangspunkt i dette er kultur noe vi er født inn i og vokst opp i og noe som er med på å forme våre verdier, normer og virkelighetsoppfatninger. Det er de tanker, kunnskaper og ferdigheter som mennesker har tilegnet seg som medlemmer av et samfunn, men som det er fullt mulig å tenke seg at er forskjellige hos medlemmene selv innen ett og samme samfunn. Gjennom ulike sosialiseringmekanismer dannes det grunnlag for identitet og tilhørighet som til dels er forskjellig fra person til person. Med andre ord et samfunn kan være flerkulturell, eller i det minste kan det være betydelige variasjoner mellom medlemmene (Eriksen & Sajjad, 2015; Bang, 1998).

2.3.2 Organisasjonskultur

Informantene uttalte seg om organisasjonskulturen på de norske arbeidsplassene som en viktig grunn til hvorfor de kom til Norge. De nevnte i sine fortellinger at respekt ansatte har for hverandre, administrative systemer og generelt miljø på arbeidsplassene er annerledes fra på de polske arbeidsplassene. På bakgrunn av dette har jeg valgt å legge vekt på organisasjonskultur og hva denne innebærer.

Det finnes ikke en felles definisjon av hva organisasjonskultur er. I det følgende presenterer jeg Henning Bang (1998) sin forståelse av hva organisasjonskultur er. Bang trekker at det er for det første noe som befinner seg i gruppe-medlemmenes hoder, altså normer, verdier, oppfatninger. For det andre er det noe som påvirker måten folk oppfører seg på. Det handler om måten folk gjør arbeidet og forholder seg til hverandre. For det tredje er det noe som er felles delt av organisasjonens medlemmer. Til slutt er kulturen i organisasjonen noe som utvikles og er lært i den spesifikke settingen som akkurat denne organisasjonen utgjør. Når nye medlemmer kommer inn i organisasjonen overføres den kulturelle kunnskapen gjennom den prosessen som kalles sosialisering. Med utgangspunkt i disse punktene kan en slik forståelse av organisasjonskultur forklares som *”de sett av felles eller delte normer, verdier og*

virkelighetsoppfatninger som utvikles i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og med omgivelsene” (Bang, 1998). Dette innebærer at mennesker som arbeider sammen er med på å utvikle spesifikke roller, normer og verdier, altså skape en felles virkelighet som er særegen for dem. Det er i tillegg viktig å påpeke at ikke alle organisasjoner vil utvikle noen integrert kultur preget av en felles og enhetlig kultur slik som det beskrives i definisjonen. Men at man i organisasjoner kan finne mangfold av kulturer og kulturer som er preget av konflikt mellom ulike verdier og meninger om hva som er riktig.

Edgar Schein som er hyppig referert i læren om organisasjonskultur trekker frem organisasjonskultur har noe med følelser å gjøre (Jacobsen & Thorsvik, 2014). Altså hvordan vi tenker omkring det vi opplever på jobben kan være sterkt preget av følelser. Følelser påvirker handlingsmiljøet vi beveger oss daglig innenfor og påvirker hvordan vi danner oss meninger. Ut fra Scheins forståelse av organisasjonskultur, og til dels ut fra definisjonen til Bang står beskrivelsen av de delene som kulturen er oppbygd av sentralt. Scheins beskrivelse har forsøkt å analysere hvordan organisasjonskulturer er satt sammen. Schein beskriver første nivå som er selve kjernen i enhver kultur, grunnleggende antakelser. Med grunnleggende antakelser mener han alt som er vanskelig å avdekke, som vi tar for gitt og som er ubevisst. Når nye personer rekrutteres til en sosial gruppe vil de grunnleggende antakelsene gjennom sosialiseringprosesser bli overført. Det blir overført som den riktige måten å forstå bestemte forhold på. Disse grunnleggende antakelser reflekteres videre i det andre nivået som er våre verdier og normer. Verdier som skrevet tidligere i dette kapittelet handler om hva som er ønskelig og godt, noe som verdsettes og man er opptatt av å ivareta og fremme. I studier av organisasjoner kommer verdier til uttrykk gjennom blant annet beslutninger som fattes. Mens normer gir prinsipper og retningslinjer for atferd som forventes at menneskene skal følge i bestemte situasjoner. Det tredje nivået består av artefakter, som er uttrykk for kultur som kan observeres. Det kan være språk, atferd, tekst og fysiske gjenstander. Det er viktig å påpeke at de tre kulturelle nivåene som jeg presenterte i teksten overfor påvirker hverandre gjensidig (Jacobsen & Thorsvik, 2014).

I våre dager er bedriftskultur og organisasjonskultur begreper som er meget populære. I denne oppgaven bruker jeg konsekvent begrepet organisasjonskultur eller arbeidskultur. Den omfattende interessen har ført til en omfattende kartlegging av ulike kulturer. I debattene om kultur blir uttrykkene sterk og svak ofte benyttet. En sterk kultur kan enten bety ”psykologisk” sterk ved at de grunnleggende antakelsene og verdiene er forankret i medarbeidere, det vil si at

når mange fra samme kultur, så har de med seg sine forankrende verdiene og antakelsene og ”sosiologisk” sterk ved at en enhetlig kultur deles av mange i organisasjonen. Problemet oppstår når arbeidsplassen er flerkulturell og det kommer mange nye medarbeidere fra samme nasjonal kultur. Eller ”historisk” sterk i betydningen at kulturen er utviklet og konsolidert over tid. Jo større en organisasjon er og jo flere nasjonale kulturer, desto vanskeligere er det naturlig nok å etablere en felles kultur som oppfattes av hele organisasjonen. Men jo mer intense opplevelser medlemmene i en gruppe har hatt sammen, kan dette bidra til en tettere og sterkere kultur. Eksempler som kan styrke kulturen kan være god omtale eller fremgang i perioder med økonomiske problemer. I en svak kultur er det de mer formelle strukturene som koordinerer atferden (Kaufmann & Kaufmann, 2003).

2.3.3 Kultur som noe skapt utenfor organisasjonen

Jacobsen og Thorsvik (2014) påpeker at i forskningen om hva som former organisasjonskulturen finnes det to retninger. Den ene vektlegger organisasjonskultur som noe skapt internt i en organisasjon, påvirket av organisasjonens ledelse. Mens den andre legger sterkere vekt på at organisasjonskulturen gjenspeiler forhold i omgivelsene, altså i nasjonal kultur, marked og bransjetilhørighet. I forrige avsnitt ble det nevnt at sosialisering, og dermed kulturutvikling skjer gjennom hele livet. Dette betyr at utviklingen av grunnleggende antakelser, normer, verdier er formet utenfor organisasjonen. Med utgangspunkt i dette er opplevelsene mennesker har hatt utenfor organisasjonen med på å forstå den kulturen man finner i organisasjonen. Igjen er organisasjoner en integrert del av den nasjonale kulturen som preger landet som de er lokalisert i og virker innenfor. Det er likevel viktig å påpeke at enkelte land eller nasjoner er så sammensatte at det er vanskelig å snakke om en nasjonal kultur. Jeg velger likevel å bruke betegnelsen ”nasjonal kultur” om Norge i motsetning til om mange andre land.

Kulturforskjeller i arbeidslivet og samfunnet påvirker generelt relasjoner mellom mennesker i arbeidsorganisasjonen og derfor også på den flerkulturelle arbeidsplassen. For å forså hvordan og hvorfor kulturelle verdier påvirker oss, er det viktig å få kunnskap om likheter og forskjeller mellom de ulike kulturene. I litteraturen vises det ofte til Geert Hofstede sin utarbeidelse av kulturelle dimensjoner. Hans kjente undersøkelse som ble gjennomført i over 50 land av hvordan nasjonale kulturelle trekk påvirker organisasjonskultur har bidratt til en identifikasjon av fem dimensjoner ved nasjonale kulturer som preger organisasjoner. Jeg gir en beskrivelse av disse med utgangspunkt i Polen og Norge, i diskusjonsdelen. I det følgende vil jeg gi en kort presentasjon av disse:

Maktavstand

Maktavstand handler om menneskets vilje til å akseptere ulik fordeling av makt. Det handler for eksempel om maktavstanden som kan finnes blant ledere og ansatte i en bedrift. Det er en hierarkisk fordeling på arbeidsplassen. Høy maktavstand betyr at folk aksepterer stor maktulikhet, mens liten maktavstand betyr at folk vil ha mer lik fordeling av makt. Hva som blir foretrukket kan være avhengig av hvordan kulturer forholder seg til rikdom, sosial status eller makt. Et eksempel på dette kan være forskjeller i en foretrukket maktavstand mellom Polen og Norge. Spørsmålet blir dermed i hvilken grad medlemmer av organisasjonen aksepterer den ulike maktfordelingen.

Individualisme- kollektivism

Individualisme finnes i samfunn der individers interesser er mer fremtredende enn gruppens. Individer forventes å ta ansvar for sin egen situasjon. Mens kollektivism finnes i samfunn der individer har en preferanse å tilhøre sosiale grupper. Man tar ansvar for hverandres velferd og interesser.

Maskulinitet- feminitet

Som indeks viser maskulinitet til en nasjonal kultur der sosiale kjønnsroller er forskjellige. Menn forventes å prestere noe og være opptatt av materiell suksess, mens kvinner forventes å være mer omsorgsfulle og opptatt av livskvaliteter. Organisasjoner i maskuline samfunn er sterkt oppgaveorienterte, mens feminitet viser til en kultur hvor kjønnsroller overlapper, og der det ikke er tydelige forskjeller mellom menn og kvinner. Organisasjoner er prosessorienterte. Norge karakteriseres som et meget feminint samfunn. Den sosiale formingen skjer først gjennom den primære sosialiseringen i familien og gjennom den sekundære sosialiseringen i samfunnet. Som nevnt tidligere var Talcott Parsons en opphavsmann som la stor vekt på rollefordelingen knyttet til kjønnetes ulike funksjoner. Han anså at mannen skulle forsørge familien, mens kvinnen skulle vise omsorg og kjærlighet. De nordiske kjønnsrolleforskere utviklet imidlertid kjønnsrolleteorien i en mer kritisk tenkning, hvor atferd var sosialt lært og mulig å forandre framfor Parsons normative teori.

Usikkerhetsvegring

Dette underpunktet går ut på hvilken holdning folk i ulike samfunn har til usikkerhet, og hvordan de har lært seg å mestre usikkerhet. Høy usikkerhetsvegring handler om at folk er

ubekvemme med usikkerhet og ønsker sikkerhet og klarhet. Mens lav usikkerhetsvegring betyr at folks toleranse for usikkerhet er stor.

(Sam, 2009; Jacobsen & Thorsvik, 2014; Lorentzen, 2014)

Selv om Hofstedes modell er kontroversiell innenfor organisasjons- og ledelsesfeltet henvises det ofte til hans dimensjoner av organisasjonskultur i faglitteraturen. I denne oppgaven anses hans modell som relevant, fordi den avgrenser at kultur er noe vi tar med oss i organisasjonen. Hvilke nasjonale kulturer som tas med og på hvilken måte, er avhengig av forskjeller som finnes innad i et samfunn.

2.4 Avsluttende kommentarer

Målet med dette kapittelet har vært som nevnt å skape et teoretisk rammeverk bak datainnsamlingen og analysene. Kapittelet har presentert relevante teorier som skal anvendes i diskusjonen av intervjufunnene. I kapittelet har jeg sett på følelsens rolle i interaksjonen mellom mennesker og sammenhengen mellom følelser og verdier. Jeg har også sett på kjønn og familiens rolle i tidsperspektiv. Det ble lagt et stort vekt på maskulinitet og Robert Connells fire former for maskuliniteter som står i et relasjonelt og dynamisk forhold til hverandre. Til slutt har jeg redegjort for den flerkulturelle arbeidsplassen og organisasjonskultur. Jeg har avgrenset organisasjonskultur til noe som må ta utgangspunkt i nasjonal kultur, og igjen noe vi tar med oss inn i organisasjonen.

I det følgende vil jeg presentere metoden jeg har brukt og redegjøre for faktorer som har vært viktige for hvordan arbeidet mitt er gjennomført på.

3.0 Metodiske refleksjoner

I dette kapittelet redegjør jeg for den metodologiske tilnærmingen i forbindelse med innhenting og analyse av datamaterialet. Jeg begrunner først for valg av metode, og deretter viser til hele forskningsprosessen, fra planlegging til gjennomføring av datainnsamling og analyse.

Avslutningsvis redegjør jeg for hva en må ta hensyn til når det gjelder etiske refleksjoner knyttet til kvalitativ forskning, og ser på dataens troverdighet og overførbarhet.

3.1 Valg av forskningsmetode

Både før og underveis i forskningsprosessen står forskeren overfor en rekke valg og avgjørelser. Allerede med ønsket om å studere polsk arbeidsinnvandring sto jeg overfor valg knyttet til blant annet en forskningsstrategi og en mest hensiktsmessig metode i forhold til problemstillingen. Jeg var særlig interessert i å få fram de individuelle historiene til informantene ut fra deres egne perspektiver og erfaringer. For det første ville jeg få vite noe om deres erfaringsbakgrunn i form av tidligere arbeidserfaring, utdanning, familie- og vennerelasjoner og tidligere migrasjonshistorie. Jeg ville også få innblikk i hvordan migrasjonsprosessen hadde foregått og hvilke situasjoner og relasjoner ble ansett som viktige for informantene selv. Historiene som informantene trakk fram var viktige å etterspørre for å videre forstå og se meningen i deres framtidsplaner og tilpasningsstrategier i forhold til den aktuelle situasjonen på arbeidsmarkedet, ikke minst med hensyn til å påvirke deres valgalternativer og mestringsstrategier. Med utgangspunkt i dette valgte jeg å bruke kvalitativ tilnærming til min studie. Denne metoden gir mulighet til å gå i dybden for å finne mest mulig om informantenes situasjon og opplevelser knyttet til denne. Denne bygger på den grunnforutsetningen at mennesker skaper og konstruerer sin sosiale virkelighet og gir mening til egne erfaringer, ikke minst er denne metoden godt egnet til å studere personlige og sensitive emner som kan omfatte private forhold (Dalen, 2011). Innen kvalitativ metode er intervju samtaler et godt utgangspunkt for å få kunnskap om hvordan enkeltpersoner opplever og reflekterer over sin situasjon. Jeg har på grunnlag av dette valgt å bruke kvalitativ forskningsintervju som metode for å samle inn datamaterialet, nærmere bestemt narrativ forskningsintervju (Thagaard, 2013; Kvale & Brinkmann, 2015).

3.2 Datainnsamling

3.2.1 Det kvalitative forskningsintervjuet

Formålet med det kvalitative forskningsintervjuet er å framskaffe informasjon om intervjupersonens opplevelser av ulike sider i sin livssituasjon og synspunkter de har om temaer som blir tatt opp i intervjusituasjonen. Intervjuet er spesielt godt egnet til å få innsikt i informantens tanker, følelser og egne beskrivelser av erfaringer. Det finnes ulike intervjuformer for forskjellige forskningsformål. Før datainnsamlingen valgte jeg å benytte meg av en narrativ tilnærming til det kvalitative forskningsintervjuet. Dette på bakgrunn av at jeg var interessert i informantens fortellinger og metoden var etter min oppfatning best egnet til å få fram disse historiene. Narrative intervjuer fokuserer på historiene informantene forteller, på handlingene i og oppbyggingen av fortellingene. For å få fram disse fortellingene og historiene har jeg i forkant av intervjuene bestemt meg for å bruke en semistrukturert intervjuguide, hvor kun temaer er satt på forhånd (se vedlegg 3). Intervjuguiden som er lagt ved viser også til spørsmål, slik at leseren kan få et innblikk i hvilken retning jeg ønsket i utgangspunktet at samtalen skulle gå. Spørsmålene hadde jeg forberedt på forhånd i intervjuene selv om jeg ikke ønsket å styre samtalen etter disse, men kun i tilfeller der intervjupersonene ikke følte seg frie til å fortelle og jeg som forsker måtte stille mer spørsmål. Ved å bruke semistrukturert intervjuguide kan intervjueren følge intervjupersonens fortelling og sørge for at temaer som er viktige i forhold til problemstillingen blir tatt opp. Intervjueren kan spørre direkte etter historier og det blir da hans eller hennes rolle å lytte og hjelpe til at historien blir fortalt. På den andre siden kan informanten også bringe opp temaer i løpet av intervjuet, og det er da også intervjuerens oppgave å tilpasse spørsmålene til de temaene som informanten bringer opp (Thagaard, 2013; Kvale & Brinkmann, 2015).

Alle fortellinger og intervju utspiller seg i samspill mellom intervjueren og intervjupersonene. I følge Kvale og Brinkmann (2015) er et intervju en samtale hvor personer utveksler synspunkter, og konstruerer kunnskap i sosialt samspill. Narrative data blir dermed produsert gjennom konstruksjon av virkelighetene som oppstår under for eksempel et kvalitativt forskningsintervju (Silverman, 2011; Thagaard, 2013). Den som forteller prøver å skape en interesse for sin fortelling hos intervjueren, og han eller hun igjen gjennom spørsmål, nikk og tause perioder medskaper fortellingen og driver fortellingen videre etter sin interesse. Kvale og Brinkmann (2015) framhever tre forskjellige formål narrative intervjuer kan tjene, men det finnes mange forskjellige. For det første kan en fortelling, en bestemt episode eller et handlingsforløp som blir fortalt i intervjuet henviser til en bestemt episode som har betydning

for intervjupersonen, og som kan videre føre til en novelle. Dette er et alternativ som det er vanskelig å vite før etter datainnsamlingen, men som jeg var klar over og på jakt etter fortellinger som skulle hen vise til bestemte episoder. For det andre kan fortellingen handle om intervjupersonens livshistorie, sett i aktørens eget perspektiv. Jeg ville bli kjent med mine informantenes livshistorier, dermed er dette formålet noe jeg ønsket at mine intervjuer skulle tjene. For det tredje er det erindringsintervjuet, hvor fortellingen dekker en felles historie og hvor temaet går utover personens historie. Dette alternativet var det umulig å være klar over før etter datainnsamlingen (Kvale & Brinkmann, 2015).

3.2.2 Rekrutteringsprosessen og utvalg

Å rekruttere informanter og trekke utvalg i kvalitative studier impliserer mer enn å bare bestemme hvem som skal delta i prosjektet. Man må tenke over, og velge ut miljøer som det er mulig å undersøke (Ryen, 2012). Kvalitative studier baserer seg på strategiske utvalg. Med dette menes at deltakerne blir valgt ut strategisk i forhold til problemstillingen som er gjeldende for oppgaven og undersøkelsens teoretiske perspektiver (Thagaard, 2013). I og med at kvalitative studier ofte omhandler personlige temaer kan det av og til være vanskelig å finne personer som er villige til å stille opp. I mitt tilfelle var det i utgangspunktet mulig å få inngang til det miljøet jeg ønsket å undersøke, men det var vanskeligere å finne personer som var villige til å stille opp og fortelle om sin livssituasjon. I utgangspunktet var hensikten å intervjuer mannlige polske arbeidsinnvandrere som hadde kjent på usikkerheten preget av nedgangstider i form av nedbemanning, altså med fokus på bare den ene informantgruppen. Jeg merket likevel raskt at det ble vanskelig å finne potensielle deltakere, og jeg måtte derfor benytte meg av en seleksjonsmåte som kunne sikre meg et utvalg av personer som var villige til å være med i undersøkelsen, altså et tilgjengelighetsutvalg. Dermed er utvalget i mitt prosjekt valgt ut strategisk. På bakgrunn av dette har jeg valgt å fokusere både på polske mannlige arbeidsinnvandrere som enda er i arbeid, men kjenner usikkerheten preget av nedgangstider og på polske menn som er arbeidsledige. Jeg fokuserer dermed på to informantgrupper. Disse to gruppene er med på å fange nyanser og mangfold hos polske arbeidsinnvandrere og er med på å illustrere hvordan ulike parter opplever samme situasjon (Dalen, 2011).

Den aller første avgrensningen som ble gjort i forhold til denne undersøkelsen tar utgangspunkt i informantenes opprinnelsesland. Før jeg bestemte meg for å skrive om arbeidsinnvandring, og mannlige pendlere har jeg bestemt meg for å skrive denne masteroppgaven om Polen og polakkers migrasjon. Dette valget er som også nevnt overfor forbundet med min landbakgrunn

og min personlige interesse for polakker som migranter. Ikke minst språket og kjennskap til kulturen spilte en viktig rolle, samt muligheten til å framskaffe mer kunnskap om akkurat denne gruppen.

Målet mitt var å besvare problemstillingen ved å rette fokuset mot migrasjonsprosessen og arbeidsinnvandreres erfaringer i Norge. Det var en forutsetning at de mannlige polske arbeidsinnvandrere flyttet til Norge etter året 2004, har familie som bor i Polen og at de i en eller annen form opplever nedgangstider. For å finne de rette informantene med disse egenskapene brukte jeg først mitt eget nettverk. De fem første informantene ble derfor rekruttert til prosjektet på en slik måte. Med eget nettverk mener jeg personer som jeg kjenner fra før, enten personer som jeg har blitt kjent med gjennom jobb eller gjennom familie. Det er noen få av informantene som jeg hentet fra mitt eget nettverk som jeg kan kalle for nære venner. De fleste er bekjente. Alle intervjuene med disse personene viste seg å fungere godt og frambrakte interessante historier. Siden disse intervjupersonene kjente meg fra før var de også mer tilbøyelige til å gi meg navn på andre med tilsvarende egenskaper gjennom den klassiske snøballmetoden (Thagaard, 2013). Denne metoden følger noen etiske problemer som jeg var klar over under rekrutteringen av informanter. For å sikre kvaliteten ønsket jeg å skaffe informanter fra forskjellige nettverk og fra ulike miljøer for å få mest mulig varierte fortellinger fra informantene. I mitt tilfelle har metoden hjulpet meg mye i rekrutteringen av nye informanter som hadde forskjellige livshistorier og erfaringer. Alle jeg kontaktet hadde allerede fått et innblikk i hva prosjektet handler om, men det viste seg etter hvert at flere av dem jeg kontaktet ikke var aktuelle for denne undersøkelsen. De ble straks informert om dette. Fire av de jeg kontaktet på denne måten, viste seg å være aktuelle og ble dermed med i undersøkelsen. For å forsikre meg om at de som stilte seg villige til å delta i studiet var med i undersøkelsen, delte jeg ut informasjonsskriv med opplysninger om prosjektet, samt min og veileders kontaktinformasjon. Jeg rekrutterte informantene ved å spørre dem om deltakelse, og gi dem skjema om informert samtykke både på polsk og norsk (se vedlegg 2). Informantene ble informert om undersøkelsens formål, om hovedtrekkene i designen, at det er frivillig å delta i prosjektet og om deres rett til å trekke seg ut av undersøkelsen når som helst. De ble spurt om tillatelse til å ta intervjuene på lydbånd. De ble også informert om at opplysninger om informanten behandles konfidensielt, noe som vil si at deltakerens identitet forblir skjult når resultatene av undersøkelsen presenteres (Thagaard, 2013). Noen av informantene sendte undertegnet erklæring til meg per e-post, mens andre leverte den før intervjuet startet (se vedlegg 2).

I utgangspunktet ønsket jeg å intervju 10- 15 polske arbeidsinnvandrere som oppholdt seg i Sørvest-Norge. På grunn av at det niende intervjuet bidro med lite nytt, bestemte jeg meg for å avslutte datainnsamlingen. Jeg fikk mye av den samme informasjonen, selv om historiene var personlige og forskjellige. Kvale (1997, referert i Ryen, 2012) hevder at man kan gjennomføre intervjuer inntil metningspunktet nås, der siste intervjuet ikke gir noe nytt. Det ble til slutt rekruttert ni polske menn til undersøkelsen. En av informantene ble ekskludert da det viste seg at mye av informasjonen ikke var relevant for studiet. Til slutt er det åtte informanter som er inkludert i studiet. Fire av informantene er i jobb, og fire av dem er arbeidsledige. Lengden på informantenes opphold varierer. De har kommet som individuelle arbeidstakere til Norge. Som nevnt tidligere er det noen som kom for å søke arbeid på egenhånd, fikk sitt første arbeid gjennom et bemanningsbyrå eller har fått tilbud om en konkret jobb i forkant av migrasjonen. To av informantene har kjæreste som bor i Polen, resten av informantene er gift. De fleste er i Polen gjennomsnittlig en gang i måneden, og enten pendler eller har pendlet mellom Polen og Norge. Alderen på informantene varierer fra 35 til 58 år. Tre av informantene har fullført høyere utdanning på universitetsnivå, og fem av informantene er faglærte. Alle informantene snakker enten flytende eller lite engelsk, men det er nesten ingen som behersker norsk. I tabellen under presenteres noen utvalgte opplysninger om informantene.

Informant	Alder	Familie	Utdanning	Arbeid/ledig?	År i Norge
Piotr	30-årene	Kone	Høyere	Arbeidsledig	1-4 år
Krzysztof	40-årene	Kjæreste	Høyere	Arbeidsledig	5-7 år
Stefan	30-årene	Kone/1unge	Høyere	Arbeidsledig	8-10 år
Filip	50-årene	Kone/2barn	Fagbrev	I arbeid	8-10 år
Dawid	50-årene	Kone/2barn	Fagbrev	Arbeidsledig	8-10 år
Michal	30-årene	Kjæreste	Fagbrev	I arbeid	1-4 år
Tomasz	30-årene	Kone/2barn	Fagbrev	I arbeid	8-10 år
Kamil	50-årene	Kone/2barn	Fagbrev	I arbeid	8-10 år

Tabell. Utvalget med fiktive navn og enkelte personlige opplysninger.

3.2.3 Gjennomføring av intervjuene

I en intervjusituasjon er det intervjupersonens oppfatninger og meninger som er i fokus. Det er viktig at forskerens synspunkter holdes utenfor, og at man viser interesse for intervjupersonens uttalelser. For å få belyst problemstillinger som er knyttet til prosjektet har jeg som sagt i forkant av intervjuene, utarbeidet en intervjuguide med oversikt over emner som skulle dekkes

i samtalen (Dalen, 2011). Jeg ønsket å gjennomføre et mest mulig åpent intervju slik at svarene jeg fikk var i form av fortelling, eller små fortellinger. Jeg hadde utarbeidet to intervjuguider med en oversikt over temaer som skulle dekkes og forslag til spørsmål. Den ene inneholdt temaer for de som allerede var arbeidsledige og den andre var utarbeidet for de som fryktet å bli det. Dette ble gjort fordi temaer måtte tilpasses slik at de var relevante for intervjupersonen. Poenget var som nevnt tidligere at intervjusituasjonen skulle bli preget av frihet til at temaene kunne bringes opp av intervjupersonen og slik at informantene kunne fortelle en historie fra begynnelse til slutt, fra livet i Polen til Norge og frem til i dag. I de fleste intervjuene fungerte dette ganske godt. Flertallet av informantene var åpne, pratsomme og virket komfortable i intervjusituasjonen. Dette har etter min mening mye til felles med at vi kommuniserte på samme språk og at jeg kjente til informantenes kultur. Når intervjuet bevegde seg inn på de mer følsomme, vanskelige eller viktige for informantene livsområder merket jeg ofte at dette vekket sterke følelser. Temaene som bidro til reaksjoner kom ofte naturlig. Jeg noterte derfor underveis de viktige momentene i informantenes historier, og mine tanker i forhold til det som ble sagt. I noen intervjuer drev informantenes historier frem intervjuet på en slik måte at vi fikk snakket om alle temaene jeg ønsket å ta opp, og intervjuguiden fungerte mer som en sjekklister. Mens i andre intervjuer har jeg lagt intervjuguiden til side, fordi historiene som ble fortalt var så interessante at jeg ønsket å få vite mer uten at jeg ble styrt av spørsmål. Intervjuene hvor jeg valgte å gjøre slikt var ofte de med personer fra mitt eget nettverk, kanskje fordi jeg følte meg mer komfortabel for å gjøre dette.

I starten av intervjuene informerte jeg om prosjektets formål, om at deltakelsen var frivillig og at all informasjon ville bli anonymisert. Jeg spurte også om tillatelse til å bruke båndopptaker med henblikk på transkribering. Jeg ville skape en hyggelig og trygg ramme for intervjuet. Intervjuenes varighet varierte alt fra 1 time til det lengste intervjuet på 3 timer, men de fleste varte mellom 1 og 2 timer. Tid og sted ble avtalt med informantene på forhånd, og jeg prøvde å tilpasse meg etter hva som passet best for dem. Det var ulik kontekst på intervjuene. I de fleste tilfeller ønsket informantene å treffes hjemme hos dem. Fem av intervjuene ble derfor gjennomført hjemme hos informantene. Jeg ønsket at informantene skulle føle seg mest komfortable, derfor ble intervjuer med Dawid, Michal og Kamil gjennomført i deres hjem. Da jeg kom ble jeg bedt på kaffe eller te. Intervjuer med Krzysztof og Filip foregikk via skype, noe som fungerte veldig bra. Vi avtalte å ta en kaffe over internett. Vi ringte hverandre og snakket via internett med kamera på, slik at vi kunne se hverandre og jeg kunne registrere informantenes kroppsspråk. Mens intervjuer med Piotr, Stefan og Tomasz ble til forskjell

gjennomført på en kafé, og det var lett for at samtalen ble forstyrret av andre ting og bakgrunnsstøy. Som en hyggelig gest, og takk for at informantene stilte opp ønsket jeg å kjøpe kaffe til Piotr, Stefan og Tomasz. Det ble svært dårlig mottatt av to av informantene, og endte opp med at de spanderte kaffe på meg. På slutten av hvert intervju takket jeg for engasjementet til å stille opp og ønsket lykke til videre med blant annet jobbsøking. Jeg spurte også om det var mulig at jeg tok kontakt med informantene hvis det var ting jeg hadde glemt å spørre om, noe alle var åpne for. Etter en slik avslutning fortsatte ofte samtalen. Noen ganger kom informantene med historier som gjorde at jeg bestemte meg for å slå på lydopptakeren igjen.

3.3 Bearbeidelse av datamaterialet

De utførte intervjuene ga meg nok materiale til den analytiske prosessen som blir presentert i denne delen av oppgaven. Det er åtte intervjuer som utgjør empirien i prosjektet.

3.3.1 Sosialkonstruktivisme

Under datainnsamlingen har jeg vært opptatt av informantenes fortellinger rundt et gitt tema, og hvordan disse er bygd opp. Jeg så etter informantenes presentasjon av virkelighet og hvordan informantene forsto et gitt problem. Jeg ville gripe den meningen aktøren selv gir en situasjon, fordi det er den som kunne bidra til å forklare aktørens handlinger (Ryen, 2012). Narrativ tilnærming til datainnsamling hjalp meg med å få en slik presentasjon. Narrativer inviterer til å se fortellerens perspektiv og de skapes i en interaksjon med andre mennesker innenfor en sosial kontekst. Hvordan historien blir utformet er avhengig av den sosiale og kulturelle konteksten, hvem som er publikum og forholdet mellom forteller og publikum.

I historiene kan visse trekk ved livet bli nedtonet, mens andre framhevet. I narrativ metodologi er fokuset rettet mot hvordan mennesker tilegner seg den sosiale verden, hvordan de konstruerer mening gjennom å tolke verden og sin rolle i den (Riessman, 2008). Dermed har jeg valgt i analysen av datamaterialet å se på empiri gjennom et sosialkonstruktivistisk syn på mennesket. Ifølge sosialkonstruktivismen er virkeligheten sosialt konstruert av deltakerne i felleskap. Mennesket skaper sin viten og verdensforståelse i sosiale samspill ut fra en gitt kultur og språk. Sosialkonstruktivismen gir derfor et verdifullt bidrag til å forstå virkeligheten av å undersøke menneskers egendefinerte virkelighet. Sosialkonstruktivismen arbeider ut fra antakelse om at den virkeligheten vi erkjenner og opplever er formet gjennom måten vi taler og tenker. All konstruksjon av mening skjer innenfor en historisk og sosial kontekst i pågående

samspill med sine omgivelser, noe som åpner for at våre opplevelser av hvordan verden fungerer kan deles med andre (Ryen, 2008).

3.3.2 Narrativ analyse

For å få fram informantenes virkelighet vil jeg koble sosialkonstruktivisme til narrativ analyse og basere analysen på Catherine Kohler Riessmann sin tilnærming. I forskjellige artikler hun har utgitt og i boken til David Silverman (2011), *Qualitative Research. Theory, Method and Practice* fokuserer hun på narrativer eller fortellinger tatt ut fra face-to-face møter, altså intervjuer. Dette vil være grunnlaget for analysen i denne oppgaven. Formålet med narrativ analyse er å fange informantenes utsagn om et fenomen og undersøke hvordan fenomenet blir framstilt. Riessman beskriver narrativer som en form for case- sentrert forskning, hvor case kan være alt fra familie til samfunn, eller andre sider ved sosialt liv. Gjennom fortellinger som blir fortalt forhandler individer hvordan de blir sett. Hun beskriver derfor at narrativ analyse er godt egnet i forskning på framstilling av individets identitet. Personer presenterer sine tidligere erfaringer i forhold til et fenomen, noe som igjen bidrar til at personen gir mening til disse erfaringene. Gjennom narrativ analyse kan vi få fram informantenes poeng med historien som blir fortalt. Narrativer viser ikke minst til informantenes personlighet og spenningen i tematikken. Det er derfor viktig at intervjupersonene er aktive deltakere i narrative intervjuer og produserer narrativer sammen med informantene. I følge Riessman skjer det meningsproduksjon i samhandling mellom informanten og intervjupersonen (Riessman, 2012; Thagaard, 2013).

Riessman har utviklet fire tilnærminger for å tolke eller analysere narrativer og disse er: tematisk-, strukturert-, dialog- og visuell analyse metode. For en rikere analyse anbefaler hun en kombinasjon av disse fire, men jeg velger å bruke tematisk og strukturell analyse i denne oppgaven. *Den tematiske analysen* fokuserer på å identifisere felles temaer i de forskjellige fortellinger om erfaringer. Dataene tolkes deretter i lys av de temaene som oppdages og fokuset er rettet mot innholdet i det som fortelles, altså fortellingens ”hva” (Riessman, 2008). Temaene jeg mener å ha funnet blir presentert i funn og analyse- kapittelet.

Den strukturelle narrative analyse fokuserer på hvordan fortellinger er organisert og satt sammen. Poenget med å bruke denne analysemetoden er for å finne ut hva slags mening informantene tillegger narrativet. Fortellinger preges av at hendelser er satt i en rekkefølge, som igjen gir mening til viktige og ofte kompliserte hendelser i personens liv, altså måten personen forteller på. Riessman viser her til Labov sin metode for koding av temaer. Labov mener at en

fortelling begynner med å fortelle hva som hendte, deretter er det å se på hvilken mening informantene tillegger i hendelsen, og til slutt en evaluering av hendelsen. Kodingen inkluderer seks elementer. Alle mine data er ikke kodet på denne måten, kun de fortellingene som jeg mener er med på å belyse min problemstilling. I neste kapittel presenterer jeg dette i narrativene til de fire utvalgte informantene.

Den første delen starter ofte med en sammenfatning av hva historien handler om, Abstract (AB). Så følger en orientering om hva som skal skje, med hvem, hvor og når, Orientation (OR). Så beskrives en rekkefølge av hendelser som strukturerer fortellingen, her følger det som driver historien framover, Complicating Action (CA). Så oppsummeres det hvordan fortellingen endte, Resolution (RE). Til slutt kommer det en oppsummering av hovedbudskapet, Coda eller (C), og en oppsummering av historiens poeng, Evaluation eller (EV) (Thagaard, 2013, Riessman, 2008). Jeg velger å bruke disse kodene når jeg presenterer narrativene (jfr. kapittel 4), men jeg velger kun å forholde meg til (AB), (C), (EV).

Denne analysen søker etter å få fram informantenes poeng. I analysen ser jeg derfor etter hvordan informantene presenterer sine narrativer og hvordan de fremstiller sin sosiale verden. Jeg kategoriserer data tematisk og strukturelt. Jeg ser etter sammenhenger mellom struktur og innhold. For å finne den uttrykte virkelighetsoppfatningen hos informantene er data fra intervjuene kategorisert induktivt. En induktiv tilnærming gir mulighet til å fokusere på detaljerte historier for å deretter utvikle teori, istedenfor å lete etter beviser på teorier i historiene. Fra det omfattende datamaterialet velger jeg ut narrativer som er grunnlaget for oppgavens diskusjon og videre konklusjon.

3.3.3 Analyseprosessen og transkribering

Etter å ha gjennomført intervjuene, begynte jeg med transkriberingen, organiseringen og bearbeidingen av datamaterialet. Transkriberingen betyr å gjøre tale om til tekst, hvor intervjusamtalene blir strukturert og intervjumaterialet blir klargjort for analyse.

Transkriberingen ga meg en mulighet til å bli kjent med mine data. Transkripsjon viste seg raskt å være et tidskrevende og utfordrende arbeid. Intervjusituasjonen var nærmest en fritt samtale dermed er omfanget av materialet stort. Jeg tok derfor rådet til Riessman med å transkribere ordrett det som ble sagt, for å deretter korrigere eventuelle pauser eller latter. Silverman (2011) argumenterer for at dette også styrker reliabiliteten. Først transkriberte jeg alt på polsk. Da jeg valgte ut narrativer som skulle presentere funn oversatt jeg de valgte utdragene til norsk. Hensikten er å ivareta meningen med det som blir sagt på en best mulig måte derfor

viser jeg til fortellinger både på polsk og norsk. Når det gjelder de lange utdragene på polsk, legger jeg ved disse (se vedlegg 5), mens de korte utdragene presenterer jeg både på polsk og norsk (Riessman, 1993; Dalen, 2011).

Etter at jeg transkriberte intervjuene framsto datamaterialet svært rotete og uoversiktlig. Det første skrittet handlet derfor om å redusere datamengden og sortere materialet (Ryen, 2012). Jeg måtte bestemme meg for hvordan resultater skulle framstilles for å deretter velge måten jeg ønsket å analysere data på. Som skrevet ovenfor brukte jeg en tematisk analyse til Riessman (2008) for å identifisere felles temaer i de forskjellige fortellinger. Jeg benyttet meg av den typen analyse for å ordne fortellingene i noen hoved- og underkategorier. Jeg tok først utgangspunkt i intervjuguidens temaer, men med tiden som gikk ble temaene endret flere ganger. Jeg har etter hvert i analysearbeidet funnet ut at hovedtyngden i materialet ligger andre steder enn antatt. Videre måtte jeg forkorte intervjupersonens lange uttalelser til litt kortere formuleringer. Denne prosessen kalles for *meningsfortetting* (Kvale & Brinkmann, 2015, s.232). Ved hjelp av kategoriseringsmetoden ble intervjuene mer oversiktlige og materialet mer håndterbart. Hovedtemaer som ble brukt var: kulturelle ulikheter, Polen og polakker, arbeidsdeltakelse og levekår, familie og hjem.

Etter å ha kategorisert fortellingene etter de mest aktuelle temaer har jeg plukket ut narrativer som belyser disse på en best mulig måte. Deretter var jeg interessert i hvordan informantene skaper mening ut fra sin måte å fortelle på. Jeg har derfor brukt Labov sin metode for koding av noen temaer. Disse er med på å belyse funn i min oppgave og jeg presenterer de som sagt i neste kapittel. For en mer detaljert oversikt over informantene lagde jeg også et oversiktskart som avspeilet egenskapene ved individene, som hvor informantene kommer fra i Polen, sivilstatus, informantens tidligere migrasjonserfaring, informasjon om situasjon før migrasjonen. Deretter informasjon om familien, hvor informantene har jobbet, hvor ofte vedkommende besøker familien i Polen og så videre. En slik oversikt har hjulpet meg underveis i prosessen og lettet arbeidet med analysen.

Den narrative formen er valgt for å vise variasjonen i informantenes betraktninger rundt det å bo og arbeide i Norge i tider preget av nedgangstider. Den gir også rom for å sette dette i sammenheng med andre aspekter av informantenes livssituasjon. Underveis i analyseprosessen har jeg merket at det er fire informanter som skiller seg ut, og at det er en avvikende fortelling som ikke kan brukes i min studie på grunn av irrelevant datamateriale. Jeg valgte derfor å sette et særlig søkelys på de fire informantene i analysearbeidet, og utelukke den ene fortellingen.

For det første likte jeg veldig godt å jobbe med de fire informantenes fortellinger. For det andre kan det sies at deres fortellinger har mye til felles med de andre fortellingene, ikke minst har egenskapene ved disse informantene mye til felles med de andre informantene som jeg valgte å ikke bruke. De viste seg også å være gode eksempler på mangfoldet og variasjonen slik at de fanger opp fortellingene også i de øvrige intervjuene.

3.3.4 Oversetting av utdragene fra polsk til norsk

En viktig del i bearbeidelsen av datamaterialet handlet om oversetting fra polsk til norsk.

Innenfor rammene av min masteroppgave har jeg valgt å kun oversette relevante sitater eller utdrag. Dette har vist seg raskt å være en utfordring, fordi noen enkelte uttrykk i det polske språket var nesten umulig å finne tilsvarende på norsk. I tilfeller hvor det var mulig å finne tilsvarende ord var det ofte vanskelig å overføre meningen i det som blir sagt. Dermed er oversettelsene ikke alltid korrekte i forhold til norske skrive regler. Oversetting av de enkelte uttrykkene kunne gitt et helt annet bilde på norsk i forhold til originalteksten på polsk. På bakgrunn av dette har jeg valgt å beholde noe av den polske setningsstrukturen for å påminne leseren at personene er migranter.

Å overføre data på tvers av kulturer byr på mange metodologiske utfordringer. Historiene fortalt av informantene er ikke bare fortellinger som er fortalt i forhold til den politiske, fysiske og kulturelle konteksten, men er også fortellinger hvor man kan føle det som blir fortalt. Å oversette til et annet språk kan forandre hvordan en ser verden. Språket en bruker er relevant for hvordan en plasserer seg selv i sosiale verdener. Intervjuer utført i ens eget språk gir forskeren grammatisk frihet, tilgang til samtalevarer og dypere forståelse i det som blir sagt (Lincoln & Gonzalez, 2008).

Forskeren er en viktig del i en studie utført i et tverrkulturelt og flerspråklig miljø der forskeren er kjent. Det vil si at jeg som forsker har en stor innflytelse på presentasjon av resultater. Og siden jeg som forsker behersker både polsk og norsk og kan se de språklige nyansene som gjør, og har videre betydning for at noe kanskje forsvinner, har jeg valgt å oversette utdragene slik at mye av det ”polske” bevares. Jeg velger også å ikke ta med ”jeg” i begynnelsen av hver setning, men heller oversette slik at setningen begynner med et verb slik det gjør på polsk. Det er også noen steder jeg velger å ta bort noen setninger i fortellingene, fordi oversettelse av dem har ingen hensikt for å forstå meningen i innholdet.

3.4 Forskerens eget ståsted

Det er kombinasjonen av håndverksmessig dyktighet, faglig ekspertise og trening i å mestre sosiale relasjoner som Kvale og Brinkmann i boken *Det kvalitative forskningsintervjuet* (2015) fremhever at intervjuerens kompetanse baserer seg på. Med utgangspunkt i dette, har kvaliteten på intervjuerens ferdigheter og kunnskaper om temaet påvirkning på kvaliteten av de produserte data. Ikke minst intervjuerens førforståelse er av betydning for kunnskapen som kommer frem og hvordan denne tolkes. Førforståelse omfatter meninger og oppfatninger som vi på forhånd har i forhold til det fenomenet som studeres. Det sentrale blir å trekke inn sin førforståelse på en måte som gjør at den åpner for størst mulig forståelse av informantenes opplevelser og uttalelser (Dalen, 2011). Bevissthet om egen førforståelse var også av betydning i møtet med mine informanter. Tolkningen utvikles i relasjon til egne erfaringer. Siden jeg og mine informanter kommer fra samme land og snakker samme språk er det lettere for meg å oppnå en forståelse av deltakerens situasjon og se følelsene som blir uttrykt. Det stilles likevel mange krav til meg som forsker som for eksempel nøytralitet (Thagaard, 2013). I tillegg, på bakgrunn av at noen av de rekrutterte informanter kommer fra mitt eget nettverk så gir det enda større grunnlag for gjenkjennelse i de situasjonene som studeres. Selv om jeg og mine informanter befinner oss i forskjellige livssituasjoner og har forskjellig migrasjonshistorie var jeg forberedt på at mine og mine informanters opplevelser og erfaringer kan ha noe til felles. Jeg måtte derfor være bevisst på å søke et perspektiv hvor jeg kunne se min egen kultur med andres øyne, og være bevisst på at mine meninger må holdes utenfor (Thagaard, 2013). Idealet om nøytralitet bygger på positivisme, og er mindre relevant i sosialkonstruktivisme. Poenget her er å formidle at jeg prøvde å stille meg åpen for varierte fortellinger som ikke trengte overlapp med mine.

Intervju skulle hjelpe meg å få informantene til å fortelle deres historier. Jeg har aktivt forsøkt å skape en tillitsfull og fortrolig atmosfære preget av åpen og fri dialog. Kvale og Brinkmann (2015) framhever at intervjuet innebærer en asymmetrisk maktrelasjon, fordi det er forskeren som stiller spørsmål, definerer intervjusituasjonen og driver intervjuet framover. Dersom det i tillegg er stor forskjell i sosial rang og kulturell og språklig kapital mellom informant og forsker, kan denne asymmetrien forsterkes. Det er derfor viktig at intervjupersonen hele tiden reflekterer og aktivt forsøker å minske denne asymmetrien. Betydningen av kjønn kan knyttes til hvordan menn og kvinner posisjonerer seg i forhold til hverandre og om denne asymmetrien dermed kan bli enda mer forsterket (Thagaard, 2013). Jeg er kvinne, universitetsutdannet og ung, men jeg forsøkte å nedtone disse sidene ved meg selv og framstå som en forsker istedenfor

en privatperson. Dette er selvfølgelig en teoretisk konstruksjon, fordi hvordan man framstår også er noe som forhandles gjennom relasjonsarbeidet i felten (Ryen, 2012).

3.5 Etiske hensyn

Et kvalitativt intervju innebærer en rekke etiske utfordringer. Disse preger hele forløpet i en intervjuundersøkelse, og må sees i forhold til valg av informanter, selve intervjusituasjonen og hvordan resultatene formidles. Forskningsetiske spørsmål i forbindelse med dette prosjektet dreier seg om personvern, altså oppbevaring av personidentifiserende opplysninger og anonymisering av disse i datamaterialet. Jeg har gjennom hele dette kapitlet forsøkt å nevne de etiske retningslinjer jeg tok hensyn til, og ser på dette underkapitlet som en oppsummering av disse (Kvale & Brinkmann, 2015).

På bakgrunn av at alle prosjekter som involverer sensitive opplysninger må meldes til Norsk Samfunnsfaglig Datatjeneste (NSD) startet jeg med å fylle ut et meldeskjema og søke om tillatelse til å utføre prosjektet (se vedlegg 1). Gjennom hele prosessen har jeg fulgt retningslinjene for forskning. I tråd med dette utarbeidet jeg et informasjonsskriv. Som nevnt tidligere i kapitlet inneholdt dette blant annet opplysninger om prosjektets formål, samt prinsippet om konfidensialitet og frivillighet. Informasjon om frivillighet og konfidensialitet ble også gjentatt i starten av intervjuene og samtidig signerte informantene informert samtykke til å delta i prosjektet. Det at samtykket er fritt betyr at den er avgitt uten ytre press, og at den er informert betyr at informantene har fått informasjon om hva deltakelse innebærer (Thagaard, 2013).

Underveis i bearbeidelsen av datamaterialet har jeg også gjort noen grep for å sikre anonymiteten til informantene, dermed er alle sitater som er presentert i resultatdelen av oppgaven anonymisert og gjort slik at ingen kan gjenkjennes. Alle informantene i prosjektet har fått fiktive navn. Jeg har også valgt å anonymisere alder og benytter meg av generelle intervaller som trettiårene, førtiårene og så videre. Jeg har også foretatt noen endringer i forhold til yrke og heller opplyser om bransje. Jeg har også valgt å anonymisere lengden på oppholdet i Norge til de enkelte informantene. Når det gjelder transkriberingen har jeg lagret opptakene og transkripsjonene trygt, og sletter datamaterialet når prosjektet er slutt (Kvale & Brinkmann, 2015).

3.6 Kvalitet i intervjustudier

Å sikre kvalitet i kvalitativt forskning er utfordrende. Det handler ikke om å følge ett sett prosedyrer, men forutsetter både faglig innsikt og mye oppmerksomhet på metodologiske utfordringer (Ryen, 2012). I denne delen av kapitlet skal jeg ta for meg prosjektets kvalitetskriterier, dets troverdighet og overførbarhet.

3.6.1 Troverdighet

Reliabilitetsbegrepet har med forskningsresultatenes troverdighet å gjøre. Reliabilitet brukes ofte i sammenheng med spørsmålet om hvorvidt et resultat kan reproduseres av andre forskere på andre tidspunkter. Dette har å gjøre med om intervjupersonen ville endre sine svar i et intervju med en annen forsker (Kvale & Brinkmann, 2015). Dersom en finner samme tendenser i en annen studie, styrkes tiltroen til at funnene er sanne. Ut fra konstruktivistisk syn kan dette være problematisk, fordi mennesker konstruerer ulike versjoner, og det å gjenta prosjektet vil ikke gi samme versjoner (Ryen, 2012).

Spørsmål om reliabilitet i kvalitativ forskning er ofte knyttet til intervjusituasjonen og transkribering. Reliabilitet i boken til Kvale og Brinkmann (2015), *Det kvalitative forskningsintervju* ble spesielt diskutert i sammenheng med ledende spørsmål, som kan påvirke svarene i tilfellet forskeren ikke bruker de som en bevisst del av intervjuteknikken. Selv om spørsmålsformuleringen kan være med på å bestemme innholdet i svaret og kan redusere intervjuets reliabilitet kan ledende spørsmål også styrke den. Under transkripsjonen av mine intervjuer merket jeg at bruk av ledende spørsmål var til hjelp når informanten satt fast eller når informanten ikke skjønnte spørsmålet som ble stilt (Kvale & Brinkmann, 2015). Ledende spørsmål var brukt en sjelden gang i mine intervjuer, men jeg var bevisst på at disse kan påvirke svarene jeg får og kan utforskes i de transkriberte dataene. På samme måte som ved at alle dataene er skapt i møtet mellom oss som deltok, men også dette kan undersøkes i den transkriberte teksten.

Reliabilitetsspørsmålet er som sagt knyttet til transkriberingsprosessen. To transkripsjoner av det samme intervjuavsnittet kan uttrykke to forskjellige betydninger. Siden jeg i tillegg oversetter de transkriberte intervjuene til norsk er det risiko for at den transkriberte teksten ikke gjengir informantenes livsverden og følelsens rolle forsvinner, slik de beskrev den eller uttrykte de under intervjuene. På bakgrunn av at jeg behersker polsk og norsk og er imellom to språk i oversettelsen kan jeg påvirke resultatene i stor grad, noe jeg var klar over. Jeg prøvde derfor å

beholde mye av ”den polske” meningen som informantene formidlet. For å sikre høy transkripsjonsreliabilitet forsøkte jeg å være så presis i oversettelsen som mulig og tok informantenes fortellinger på alvor, da i forståelsen at man oversetter konnotasjoner snarere enn fokus på ren grammatikk og ord.

Reliabilitet gjelder også under kategoriseringen av datamaterialet. I følge Ryen (2012) kan man sikre høy reliabilitet i kvalitative intervjuer ved å la andre forskere kategorisere samme datamaterialet og deretter sammenligner materialet. Dette er en måte å sjekke hvor nøye forskeren har vært. Jeg har ikke hatt mulighet til å la andre kategorisere materialet, men jeg har forsøkt å utføre en bred datapresentasjon selv om plassmangel er en utfordring. Ved å bruke båndopptaker har man mulighet for å få nøyaktige utskrifter fra intervjuene og man unngår å påvirke dataene gjennom utskrivningen. Intervjuene med mine informanter ble tatt opp på båndopptaker, og opptakene hadde en god lyd kvalitet.

Reliabilitet innebærer at forskeren selv reflekterer over konteksten ved innsamlingen av data og hvordan relasjonen til deltakere i prosjektet kan påvirke svarene man får. For å oppnå høy troverdighet er det også viktig å skille mellom informasjonen man får i innsamlingsprosessen og egne vurderinger av denne informasjonen. Disse er viktige forutsetninger man må ha med seg gjennom hele prosjektet (Thagaard, 2013).

3.6.2 Overførbarhet

Validitet handler om gyldighet av de tolkninger forskeren kommer frem til. Validitet innebærer at materialet gir svar på det problemstillingen ønsker å undersøke. Vi kan vurdere validiteten av forskningen med henblikk på spørsmålet om resultatene av undersøkelsen representerer den virkeligheten vi har studert (Thagaard, 2013, s. 204). Det er mange teoretikere som har tatt for seg validitetsspørsmål i kvalitativ forskning. Jeg velger å ta utgangspunkt i Monica Dalens (2011) validitet knyttet til forskerrollen, forskningsopplegget, datamaterialet og tolkninger. Det er for det første viktig å gjøre rede for tilknytningen man har til det som skal studeres. På denne måten får leseren foreta en kritisk vurdering av resultatene. Som forsker har jeg en viktig rolle i konstruksjonen av fortellingene, derfor prøvde jeg å skape intersubjektivitet for å få uttalelser til å bli så nær informantenes opplevelser og forståelse som mulig. Å skape intersubjektivitet mellom forsker og informant er en metodisk forutsetning i kvalitativ forskning som styrker validiteten. Jeg har vært klar over at det er lett for meg å identifisere meg med informantene. Jeg delte kanskje mange av de samme erfaringer, men prøvde likevel å

møte informantene og deres fortellinger ”med blanke ark”. Under intervjuene var jeg bevisst på at jeg fort kan påvirke svarene, dermed prøvde jeg å holde meg så nøytral som mulig, selv om dette var en utfordring (Dalen, 2011).

Når det gjelder forskningsopplegget inngår det ifølge Dalen (2011) validitetsdrøfting av utvalg og metodisk tilnærming. I kvalitative intervjuer er utvalget ofte små. Det kan med utgangspunkt i dette hevdes at funnene ikke er generaliserbare, fordi de er rettet mot større utvalg og representativitet. Seale (1999, referert i Thagaard, 2013) skiller mellom intern og ekstern validitet. Den førstnevnte innebærer validitet av resultatene innenfor situasjonen eller gruppen som studeres, og han mener at den er viktigst i kvalitativ forskning. Mens ekstern validitet betyr at resultatene kan overføres utenfor den studerte situasjonen eller gruppen, altså kan være gyldig i andre sammenhenger, altså gir mulighetene for å generalisere. Ekstern validitet er mest aktuell i kvantitativ forskning.

Videre er metodisk tilnærming viktig i validitetsdrøfting. For å legge et best mulig grunnlag for senere bearbeiding og analyse bør intervjuene tas opp. Videre må en beskrive hele prosessen, fra selve intervjusituasjonen, via lydbåndopptak og transkripsjon til analyse og resultatene. Kvale og Brinkmann (2015) skriver at validering handler ikke bare om metodene som blir benyttet, men avhenger også av håndverksmessig kvalitet, hvor funnene må sjekkes, utspørres og fortolkes teoretisk. Dette har jeg hatt i tankene under hele prosjektet. Forskerne og deres dyktighet og troverdighet spiller en viktig rolle.

Informantenes egne ord og fortellinger danner videre grunnlaget for tolkning og analyse. Dermed er det viktig med fyldig og relevant materiale. I intervjuene var jeg på leting etter informantenes fortellinger og stilte spørsmål for å få mest mulig relevant informasjon. Jeg stilte oppfølgingsspørsmål for å få informantene til å fortelle mest mulig om sine opplevelser (Dalen, 2011). Jeg mener at intervjuguiden hjalp meg til å huske på hva jeg er på jakt etter i informantenes fortellinger. På grunn av at jeg brukte narrativ tilnærming til det kvalitative intervjuet var det viktig at intervjupersonene fikk god tid til å utvikle sine egne historier og ble fulgt opp med spørsmål som kan kaste lys over hovedepisodene og personene i deres fortellinger (Kvale & Brinkmann, 2015). Jeg prøvde også så godt jeg kunne å stille spørsmål uten at de førte til misforståelser.

Et annet aspekt ved datainnsamling er som nevnt betydningen av kjønn. Denne betydningen kan knyttes til hvordan kvinne og mann posisjonerer seg i forhold til hverandre. Dette synes jeg

er relevant å nevne her, fordi data kan være påvirket i forhold til hvordan informantene velger å framstå foran meg. Jeg er en ung dame og informantene er menn i alderen fra 30- årene til 50. For å styrke forskningens validitet er det derfor viktig at forskeren reflekterer over sin posisjon under hele datainnsamlingsprosessen (Thagaard, 2013).

Til slutt tar jeg for meg validitet i tolkninger og analyse. Tolkninger som presenteres i vitenskapelige publikasjoner skal være begrunnet og forskeren skal kunne spesifisere hvordan han eller hun har kommet til den forståelsen som prosjektet resulterer i. Det vil styrke validiteten om man kan vise til hvordan fortolkningen av fortellingene er gjort. I analysen forteller jeg noen steder hvordan jeg har kommet frem til resultatene mine, noe som leseren kan følge og vurdere selv om fortolkningene er troverdige. Hver leser opplever fortellingen på sin måte og ut fra sin posisjon. Det finnes derfor ikke en ”sann” analyse. Det er også viktig i denne fasen at forskeren beskriver erfaringer fra prosjektet og relasjoner til deltakerne, siden disse gir grunnlag for konklusjonene som kommer frem. Forskerens relasjoner til deltakere er av betydning og kan knyttes til hvordan en posisjonerer seg i forhold til deltakere (Thagaard, 2013). Jeg vil her påpeke blant annet at tolkningsgrunnlaget er forskjellig alt etter som forskeren er innenfor eller utenfor miljøet som studeres. Jeg har hentet noen av informantene mine fra eget nettverk, noe jeg var klar over kunne påvirke mine data og analysen. Datamaterialet jeg fikk under intervjuene med informantene jeg kjenner er mer fyldige ettersom disse informantene er mer åpne for å ta opp mer sensitive temaer. Dermed av de fire valgte informantene jeg fokuserer på i neste kapittel, er to av dem hentet fra dette nettverket.

Som sagt, studiens kvalitet knytter seg særlig til selve analysearbeidet. Ved å invitere leseren inn til å følge denne prosessen kan vedkommende sjekke kvaliteten snarere enn å måtte forholde seg til kvalitet som en generell tiltro til forskeren, framfor basert på innsyn i prosessen. Å vise en større del av databearbeidingen er derfor del av arbeidet med å øke tiltroen til kvaliteten på analysearbeidet.

Dette kapittelet har tatt for seg forskningsmetoden som ble benyttet under hele forskningsprosessen. I neste kapittel skal jeg presentere mine funn fra intervjuene med mine informanter med utgangspunkt i Riessman tilnærming til narrativ analyse.

4.0 Informantfortellinger

I dette kapittelet vil jeg presentere narrativer som er blitt produsert gjennom de utførte intervjuene med polske arbeidsinnvandrere. Alle de utførte intervjuene er som nevnt gjennomført på polsk, og utdragene videre oversatt til norsk slik at mine funn blir forståelige for alle lesere. Det er spesielt de lange utdragene fra fortellingene som vil som sagt bli presentert på norsk i denne delen, mens originalene er lagt som vedlegg 5. De kortere utdragene vil bli presentert på begge språk i selve teksten. Jeg velger også å bruke samme transkripsjonssymbolene som Silverman (1997) presenterer i sin bok *Qualitative Research. Theory, Method and Practice*. Jeg bruker noen få av de Silverman presenterer (se vedlegg 4).

I alle intervjuer med mine informanter var jeg interessert i å bli kjent med deres livshistorie. Jeg stilte få spørsmål og lot dem fritt fortelle om deres liv og erfaringer fra tiden før de kom til Norge og etter de migrerte. Nesten alle fortalte lange historier og trakk inn situasjoner som betydde noe for dem. Som nevnt tidligere vil jeg presentere fire hovednarrativer, altså historier til fire informanter og det er disse jeg tar utgangspunkt i videre i diskusjonsdelen. Sitatene i overskriftene i dette kapittelet er utgangspunkt for videre analyse og diskusjon som finner sted i neste kapittel. Sitatene anses dermed som sentrale aspekter ved mine funn. Disse fire hovednarrativene presenteres i form av fortellinger, hver for seg og de tar utgangspunkt i temaer som ble funnet ved hjelp av tematisk analyse. Valgte temaer er utformet etter polske arbeidsinnvandreres framstilling av virkeligheten og illustrerer deres presenterte virkelighetsoppfatningen. De valgte temaene vil også være et viktig utgangspunkt for en videre diskusjon og ikke minst viser hvor hovedtyngden i materialet ligger. Temaene som ble funnet er: ”kulturelle ulikheter”, ”forhold til Polen og polakker”, ”familie og hjem” og ”arbeidsdeltakelse og levekår”. Siden disse er sentrale i informantenes fortellinger er poenget å presentere narrativene etter disse temaene for å skape en oversikt og flyt for leseren. Selv om noen informantenes fortellinger tar for seg flere temaer samtidig, så er dette hensiktsmessig for en ryddig fremstilling av narrativene. Underveis analyserer jeg fortellingene som presenteres. I tillegg ser jeg også på tematisk analyse i lys av Labov sin strukturelle narrative analyse for å komme dypere inn i informantenes mening om hendelsen. I analysene vil jeg ikke forholde meg til alle koder som ble presentert i metodekapittelet. Jeg velger som nevnt å kun forholde meg til disse tre: Abstract (AB) en sammenfatning av hva historien handler om, Coda (C) oppsummering av hovedbudskap og Evaluation (EV) oppsummering av historiens poeng.

4.1 Mine informanter

Funnene i undersøkelsen er basert på fire polske arbeidsinnvandreres fortellinger. De som jeg velger å benytte meg av i presentasjonen og analysen av datamaterialet representerer et større utvalg av informanter. Jeg velger å presentere narrativer fortalt av Krzysztof, Stefan, Michal og Kamil, fordi disse er gode eksempler på mangfoldet og variasjonen i alle mine informantenes fortellinger. Dette i forhold til blant annet informantenes bakgrunn, migrasjonserfaringer og arbeidsstatus. Selv om alle befinner seg i ulike livssituasjoner er det likevel noen likhetstrekk ved disse fortellingene, men dette kommer jeg tilbake til i diskusjonskapittelet. Jeg vil nå presentere de fire polske arbeidsinnvandrere slik jeg har blitt kjent med dem, og for at dere skal få en innblikk i hva slags materiale denne undersøkelsen bygger på. Det er her viktig å være klar over at disse beskrivelsene er mine narrativer og beskriver min forståelse av de livshistoriene som informantene har fortalt i intervjuene. Under presenterer jeg de informantene jeg fokuserer på:

Stefan (30-årene)

Stefan har en høyere utdanning og kommuniserer i Norge på engelsk. Han har før hatt planer om å ta et norskkurs, men ser ikke poenget med det nå, fordi han har mistet håpet i at han kan få seg arbeid i Norge. Stefan har veldig kort arbeidserfaring fra Polen. Bedriften han jobbet for i hjemlandet ga han mulighet til å reise mye. Han jobbet i mange forskjellige land og har mye erfaring. Da han kom til Norge for første gang, bodde han i et lite tettsted i Nord-Norge. Stefan forteller at hans motiv bak migrasjonen er basert på ønsket om å prøve nye ting, bli kjent med ny kultur og selvrealisering. Han snakker lite om økonomiske motiver bak migrasjonen. Etter noen år bestemte han seg for å flytte tilbake til Polen for å studere og jobbe i en periode. Stefan kjente likevel raskt at nedgangstider i Polen ikke gir muligheter for en god jobb og dermed bestemte han seg for å flytte tilbake til Norge. Da han flyttet tilbake fikk han en jobb med en tidsavgrenset arbeidskontrakt i Sør-Norge. Arbeidskontrakten hans ble ikke forlenget da nedgangstider inntraff bransjen hans og Stefan mistet jobben etter cirka ett år. Stefan får nå støtte fra NAV og er på leting etter arbeid. Han har kone og barn som bor i Polen. Han forteller mye om familien sin.

Krzysztof (40-årene)

Krzysztof kommer fra en mellomstor by i Polen. Han har høyere utdanning og kommuniserer i Norge på engelsk. Krzysztof har jobbet i store fabrikker før han flyttet til Norge. Bedriften han jobbet for i Polen samarbeidet med mange land og derfor har han hatt tett kontakt med

mennesker og bedrifter fra utlandet. Krzysztof kom til Norge, fordi han ønsket å tjene penger og bli respektert på jobb, altså med ønsket om en bedre arbeidskultur.

Siden han flyttet til Norge har han hatt flere pauser i løpet av oppholdet og jobbet i et annet land en periode. Da han kom til Norge for første gang bodde han i Nord- Norge. Han fortalte mye om hva han jobbet med og hvorfor han var misfornøyd med å bo der. Han var misfornøyd på grunn av avstanden fra stedet han bodde til flyplassen, og generelt på grunn av været. Han fortalte mye negativt om forholdene. Etter noen år har bedriften han jobbet for gått konkurs. Derfor flyttet han til Sør- Norge for å jobbe i oljebransjen. Han jobbet i oljebransjen fram til han ble arbeidsledig for ett år siden. Krzysztof får nå trygd fra NAV, men søker aktivt etter arbeid. Han har kjæreste som bor i Polen, men han forteller ikke mye om henne. Krzysztof snakket mer om sine foreldre, og deres økonomiske situasjon.

Michal (30-årene)

Michal kommer fra en større by og jobber i byggebransjen i Vest- Norge. Han er glad i sin jobb og føler seg respektert og verdsatt av sine sjefer. Han har mye erfaring og har jobbet i mange land siden han dro fra Polen for mange år siden. I utgangspunktet flyttet han fra Polen på grunn av at han ikke hadde jobb, men grunnen til at han flyttet til Norge er basert på det han har hørt om arbeidskulturen som finnes på norske arbeidsplasser. Da han flyttet til Norge fikk han seg jobb gjennom et bemanningsbyrå og etter hvert søkte han etter fast jobb i samme bransje. Michal snakker flytende engelsk og litt norsk. Han har kjæreste som bor i Polen. Han forteller ikke mye om henne. Hun kommer sjelden på besøk, men de har jevnlig kontakt. Han forteller mye om fremtiden og sine planer når det gjelder blant annet investering i Polen.

Kamil (50-årene)

Kamil kommer fra en liten by i Polen. Han har hele oppholdet sitt bodd i Vest- Norge. Kamil migrerte fra Polen på grunn av at han begynte å kjenne på usikkerheten som traff hans bransje. Han kom til Norge med ønsket om å tjene penger, men også på grunn av arbeidskultur som er forskjellig fra kulturen i Polen. Hele livet sitt har han jobbet i samme bransje. I Norge fikk han først jobb gjennom et bemanningsbyrå, men søkte etter hvert jobb med fast ansettelse. I løpet av tiden han har bodd i Norge har han både vært arbeidsledig, og permittert i en periode. Kamil snakker ikke norsk, og lite engelsk. Han har to barn i voksenalder og kone som bor i Polen. Under intervjuet snakket han mye om sin familie og hvor mye han savner dem. Selv om Kamil fortsatt har jobb i Norge, så er målet hans å flytte til Polen så fort det lar seg gjøre.

Jeg vil nå presentere deres hovedfortellinger før jeg diskuterer disse i kapittelet etter. Jeg vil forøvrig bruke noen av Riessmans koder som ble presentert i avsnitt 3.3.2.

4.2 Stefan: ”Jeg tviler på at jeg kommer til å få jobb i Norge. Det er altfor mange nordmenn som er arbeidsledige”- Arbeidsdeltakelse og levekår.

Stefan har høyere utdanning. Før han migrerte jobbet han for en bedrift i Polen. Bedriften ga han mulighet til å reise mye, derfor har Stefan besøkt mange forskjellige steder i verden. Da han først kom til Norge jobbet han i Nord- Norge. Han fikk jobb i et lite tettsted, hvor det i følge han bodde få mennesker og det var lite som skjedde. Han forteller:

(Stefan 1)

N: *Kan du fortelle hva skjedde at du kom til Norge i første omgang?*

S: *Det var litt mer at jeg ville prøve noe nytt, en annen verden, en annen måte å leve på. Slik vil jeg si det og slik var det. Som jeg sa, jeg har sendt to cver til Norge og begge har ”gått gjennom”. Det var sånn (2.0). Jeg sendte, glemte det og de tok kontakt med meg... jeg var overrasket over hvor raskt de tok kontakt.*

N: *Men hva tror du har bidratt til at du bestemte deg for å søke jobb i Norge?*

S: *(3.0) Jeg sier ikke at det var penger, men jeg kan tenkte meg at det er mange folk som.. eller, la oss ikke generalisere, men noen kan si at (1.0). Jeg vet ikke, nysgjerrighet. Penger har sikkert også spilt en rolle, men også det at det er en annen kultur, komme seg vekk fra Polen, se noe annet. Som man sier det, man lever bare en gang. Man må prøve andre ting. (...) Jeg har jobbet forskjellige steder (3.0). Men det var nysgjerrighet som styrte det. Jeg liker utfordringer, og dette var alltid en utfordring. Alltid har Skandinavia vært, kan man tenke seg, et land som er vanskelig tilgjengelig. Jeg vet ikke. Det var nysgjerrighet. Og ønsket om mer erfaring i forhold til jobb. En annen type jobb, en annen tilnærming til jobb.*

Stefan forteller hvorfor han har bestemt seg for å flytte til Norge (AB). I hans fortelling legger Stefan mye vekt på at nysgjerrighet, ny kultur, mer arbeidserfaring og ønsket om nye utfordringer er hans motiv bak migrasjonen. Hans opphold i Norge er i en viss grad en bevisst strategi i karrieren, selv om han også påpeker at penger var av betydning. Dette forteller han som grunnen til hvorfor han valgte å flytte (C). Å finne seg jobb i Norge var ikke noe han jobbet mye for. Slik jeg forstår informanten er dette på grunn av at penger ikke var avgjørende for han (EV). Etter å ha bodd i Nord- Norge har Stefan bestemt seg for å dra tilbake til Polen for å studere. Årsaken til hvorfor han bestemte seg for å flytte tilbake knytter han til at det var

vanskelig å leve i Nord- Norge. Grunnen er blant annet at det var vanskelig å komme seg til flyplassen, når man skulle fly hjem til Polen. Dette var også et problem for Krzysztof (jfr. kapittel 4.1). Selv om Stefan tjente penger, så betydde det ingen ting for han, fordi det var vanskelig å finne på noe, grunnet få mennesker som bodde i nærheten. Han forteller at de stengte den siste restauranten da han skulle flytte. I hans fortelling var dette temaet virkelig viktig for han, og noe som fikk han til faktisk å ta en avgjørelse om å flytte tilbake til Polen. Dette ønsket jeg å få vite mer om.

(Stefan 2)

N: *Men når du bodde i Nord- Norge, bodde du alene da eller med polakker?*

S: *Forskjellig, med polakker, men jeg hadde også mine venner, men det var sånn. Det var et veldig lukket samfunn (3.0). For å si det slik, en sånn situasjon. Når utestedet var åpent, når nordmenn var fulle, så kjente de deg. Det var ikke noe problem å komme bort, snakke, men neste dag på jobb, på mandag kunne de ikke si "hei" engang. Og det er sånn, det er sånn ekstremisme. Når de var beruset, så kunne de snakke med deg, det var ingen problem, men neste dag, på mandag kjente de deg ikke.*

Etter å ha studert i Polen bestemte Stefan seg for å flytte tilbake til Norge. Grunnen til dette var at han ikke fant seg jobb han ønsket i Polen. Da han flyttet til Norge fikk han jobb i oljebransjen, i Sør- Norge. Ansatte som jobbet for bedriften kommer fra forskjellige land, dermed var jeg interessert i å få vite mer om Stefan sine relasjoner. Han forteller at han hadde flere norske venner da han bodde i Nord- Norge enn det han har etter å ha flyttet til en større by. Jeg spør om hvordan han opplever den norske kulturen og nordmenn.

(Stefan 3)

S: *Det å studere det norske samfunnet er ikke så lett. Jeg mener at det er mange fordommer mot polakker. At polakker er mennene som enten kom til Norge for å "smugle" eller for å tjene mest mulig, fortest mulig. Jeg vet ikke, men jeg ser meg ikke under denne "kammen", fordi når jeg ser polakkers måte å se på, så er det noen som ser på Norge som et land hvor de bare kan ta fra. Og det er da vanskelig å gå fra en slik stereotyp. Fordi her (2.0) kan man gå ut og snakke med folk uten problem. Jeg var her noen ganger på en pub. Man kan snakke, men jeg snakket ikke med norske damer siden kona hadde drept meg ((han ler)). Det er en annen sak, men å snakke sånn med andre nordmenn er ikke et problem. De er åpne (3.0), det er en annen mentalitet i forhold til (sted har bodde). Man ser det, at de er mer, der var samfunnet mer*

lukket, fordi det var mindre, men her er det annerledes. Det er en større by, de er mer åpne, man kan snakke om hva som helst. Men jeg er her for kort tid til å si noe (...) Jeg kjenner noen polakker, men jeg er forsiktig med hvem jeg tar som venner (...)

I narrativet over forteller Stefan om hans relasjoner i Norge og opplevelser knyttet til møter med nordmenn (AB). Han trekker inn de ”kulturelle ulikhetene” i dette narrativet. I sin fortelling sammenligner han disse opplevelsene ved å fortelle om hans erfaringer fra de to stedene han har bodd (C). Han føler at han hadde bedre kontakt med nordmenn før han flyttet til en større by. Han vil ikke bli sett som en polakk som kommer og bare bruker Norge, men prøver å integrere seg og bli en del av det norske samfunnet (EV). Med polakker som bare bruker Norge og kommer her for å ”ta”, mener han her er det stereotypiske bildet av polakker i Norge. Stefan berører også et viktig tema som handler om polakker. I det forrige narrativet forteller han at han ikke vil bli sett på som en som kommer til Norge for å tjene penger. Han sier at han kjenner polakker, men at han er forsiktig med å bli kjent med for mange. Etter å ha jobbet cirka ett år ble Stefan arbeidsledig. På grunn av hans lite håp med å finne arbeid i Norge har Stefan ingen planer om å lære seg språket. Han forteller:

(Stefan 4)

S: *Jeg snakker engelsk. Jeg skulle lære norsk, men jeg er her på en sånn etappe at enten så tror jeg ikke at jeg finner et arbeid, eller. Det er lite sannsynlig. Det er for mange nordmenn som mistet jobben, for at de skal ansette. Selv om jeg hadde snakket norsk, så tror jeg ikke det hjelper. De kommer til å...Jeg vet at det kan høres feil ut, men de velger ut etter nasjonalitet. De kommer først til ansette sine egne, og etterpå kommer de til å ansette alle andre. Slik ser det ut.*

N: *Har du søkt jobb noen steder? Har du sendt noen cver?*

S: *I Norge? Ja, jeg har sendt til (arbeidssted), men foreløpig har de svart at jeg er en av de fire første, men at de kommer til å gi meg svar (2.0). Men for å si det sånn, jeg har fått hundrevis av slike mailer (...)*

Stefan forteller om sin situasjon i forhold til jobbsøking (AB). Han mener at det å kunne norsk er ikke lenger av betydning, fordi arbeidsgivere vil uansett ansette nordmenn framfor personer som kommer fra andre land (C). Stefan har lite håp om å finne seg jobb i Norge, selv om han søker aktivt (EV). Som arbeidsledig får han støtte fra NAV, noe han er veldig fornøyd med.

Han forteller mye positivt om det å være arbeidsledig i Norge ut fra det økonomiske perspektivet, selv om han mener at situasjonen er vanskelig.

(Stefan 5)

S: Det går, men yrkesmessig sett. Hvordan skal jeg etterpå forklare at jeg har et to-års hull i cv-en? Jeg gikk på NAV, fordi jeg fikk mer penger enn det jeg kommer til å tjene i en vanlig jobb. Det er litt sånn. Det er sant, men yrkesmessig sett er det. Det er en tragedie. Man må jobbe, fordi hvis ikke så faller man ut. Det er noen tekniske nyvinninger. Jeg sier, når man ikke gjør noe så står man stille, man utvikler seg ikke. Så teoretisk sett, jeg står samme plass som om jeg går bakover. Det vil si at man må lære noe nytt, som jeg for eksempel. Jeg bruker tiden min på å lese bøker (...) Siste tre dager har jeg brukt på å lage en tannbørste i et program ((han ler)). Det er ikke så lett som man skulle ha trodd altså.

For Stefan er det veldig viktig å holde seg faglig oppdatert (AB). Han ser ikke på problemet bare fra den økonomiske siden, men også i forhold til den faglige utviklingen hos en (C). Hans poeng er at selv om man er mye hjemme så må man være interessert i å bevege seg hele tiden ”framover” (EV). Han forteller at det å være hjemme og å ikke ha jobb kan virke deprimerende. Stefan forteller at han bruker mye av tiden til å lære nye ting. Han har kone og barn som bor i Polen, men er i Norge med et håp om finne seg jobb. Kona hans er i permisjon akkurat nå og han forsørger familien ved å sende penger hjem. På bakgrunn av at Stefan bor alene i Norge og det meste av tiden er hjemme, mens kona er alene med barnet i Polen, vekket dette min interesse for å få vite mer om hvordan Stefan føler seg støttet av familien i situasjonen han befinner seg i. Hans neste fortelling handler om ”familie”, og hans fremtidsplaner.

(Stefan 6)

N: Du får støtte fra familien i Polen?

S: Ja, ja, de støtter meg. Jeg snakker ofte med min kone. Får informasjon, men det er ikke slik kontakt. Planen var annerledes, men Saudi Arabia forandret mine planer ((ler))

N: Men barnet ditt er bare ett år gammel. I framtiden ville du at barnet ditt skal vokse opp i Polen?

S: Jeg vil helst i Norge. Det er en annen levestandard, andre muligheter, mener jeg. Det er på bekostning av kontakter med familien, men man kunne fikset det med billige flyturer. Det er ingen problem. Med norsk inntekt er det ikke noe problem.

(Stefan 7)

N: *Du kan få støtte fra NAV i to år, så du har ett år igjen. Men hva er dine planer og hva frykter du kan skje i nærmeste fremtid?*

S: *Jeg vil så fort som mulig finne jobb. Jeg håper ikke på Norge, eller, hvis jeg finner noe i Norge så sender jeg søknad, men jeg sender mer til Polen, og et par til andre land, men jeg ville helst... for meg er det en betingelse, at jeg får med min kone og barnet. Før hadde jeg en slik plan at jeg får med familien til Norge etter at jeg har fått en fast stilling. I begynnelsen ble jeg spurt om når de kommer, men jeg har sagt at først må jeg ha en fast stilling, og etterpå at vi kan snakke om resten av familien, fordi jeg vil ikke risikere så mye. Nei, jeg hadde gjort en feil hvis jeg hadde tatt de med, med en gang. Når det gjelder planer for framtiden. Enten jobb i Polen eller andre land, men mer mot Polen sånn virkelig, fordi jeg orker ikke å pendle mer. Jeg liker Skandinavia når det gjelder det. Det er bra levestandard, alt er bra, men det er vanskelig å finne jobb, så jeg kan ikke gjør noe med det, men det er en sånn bransje for å si det sånn (...)*

N: *Men hvis du hadde flyttet til et annet land, la oss si til England, og hadde fått en fast stilling, ville du tatt med familien?*

S: *Ja, ja. Det er noe jeg prioriterer akkurat nå. Jeg har fått nok av å sitte borte når barnet mitt vokser, jeg må (...)*

Stefan forteller om sine planer og hvordan de har forandret seg etter at han mistet jobben i Norge (AB). Han forteller om familiens rolle i dette, og hva er hans prioriteringer akkurat nå (C). En ideell situasjon ifølge han hadde vært hvis barnet hans hadde vokst opp i Norge. Grunnen til at han må tenke annerledes nå er på bakgrunn av at han har lite håp om å finne jobb i Norge. Han tenker andre alternativer som for eksempel å jobbe i England eller Polen, men ønsker helst å finne arbeid i Polen enn i andre land. Hans betingelse for å jobbe et annet sted enn i Polen er å ha med seg familien (EV). Stefan forteller videre at med kona og hans månedsinntekt hadde det ikke vært noe problem å leve i Polen nå. Selv om månedsinntekten er ikke den samme som i Norge, så har lønnsnivået for ingeniører gått opp.

Narrativet til Stefan berører alle temaer som er blitt funnet i den tematiske analysen. Han forteller om familien sin, hans forhold til Polen og polakker, arbeid og levekår. Han forteller også om kulturelle ulikheter som ifølge informanten kommer tydelig frem i møtet med nordmenn. Hans motiv bak migrasjonen kan knyttes til hans ønske om å prøve noe nytt og utfordre seg selv. Han nevner også de økonomiske motivene, men de virker mindre viktige for han. Stefan forteller videre om kulturelle ulikheter han ser, og forklarer dette ved å

sammenligne steder han har bodd. Han forteller at nordmenn er en lukket nasjon og det virker som det er vanskelig for han å opprette et nettverk. Han kjenner noen polakker, men er forsiktig med å finne seg polakker som nære venner. Deretter forteller han om sine opplevelser knyttet til arbeidsledighet, om hvor vanskelig det er å finne arbeid i Norge. Han ser på kompetanseheving som en viktig faktor for en videreutvikling blant dem som er arbeidsledige. På grunn av at han har lite håp om å finne seg arbeid i Norge ser han ikke noe poeng i å lære seg norsk. Han får støtte fra NAV, og selv om NAV legger til rette ved å organisere et språkkurs forteller han ikke om det. Planen er å flytte til Polen for å kunne være nærmere familien. Stefan er sliten av å pendle mellom to land. Han er klar over at månedslønn han kommer til å få hvis han flytter tilbake til Polen ikke gir muligheter for å spare slik man kunne gjort i Norge. Men forteller videre at man kan nå leve et normalt og ganske stabilt liv i Polen fra to månedsinntekter.

4.3 Krzysztof: ”Det er bedre å være stuepike i Norge enn å være sjef i Polen...”- Forskjeller i lønns- og arbeidsvilkår.

Krzysztof har med seg mye erfaring fra jobber i Polen. Som nevnt har han høyere utdanning. I Polen jobbet Krzysztof i store fabrikker hvor han hadde ansvar for å konstruere forskjellige ting. Før han bestemte seg for å dra til Norge jobbet han også som sjef/leder. Grunnen som ligger bak hans migrasjonsmotiv handler blant annet om at han følte seg dårlig behandlet av sine overordnede. Han forteller at arbeidskulturen og lønn i Polen var ikke tilfredsstillende. Hans ønske var å tjene mer penger, men også å jobbe en plass der arbeidsforholdene er bedre.

(Krzysztof 1)

N: *Var det mer planlagt at du kom til Norge eller var det mer spontan avgjørelse?*

K: *(...) Siden det var en slik situasjon at jeg var så forbannet på den jobben i Polen (1.0), siden det var en slik situasjon så ville jeg prøve (2.0) emm...Jeg er spesialist (informanten banner) ((hever stemmen)). Alle bør ta imot meg med åpne armer, så jeg gjorde slik. Så hør, jeg tok og åpnet bedriftskatalogen og søkte etter ”metallfabrikk” (3.0) Da kom det opp cirka femti fabrikker, ja? Også gikk jeg inn på nettsider (3.0), også kikket jeg litt etter telefonnummer og på noen sider sto det med engang ”vi søker etter konstruktør”, vi ser etter sånn eller sånn person. Vel, det er ikke viktig hvor det var, emm...(...)*

Krzysztof forteller hva han måtte gjøre for å få jobb i Norge (AB). Han sier at han søkte arbeid i Norge ved å se etter ”metallfabrikk” i bedriftskatalogen, og deretter ved å lete etter

mobilnummer for å få kontakt med noen som var ansvarlige for ansettelser. Krzysztof ser på seg selv som attraktiv for arbeidsmarkedet på grunn av sin utdanning (C). Han sier ”*alle bør ta meg imot med åpne armer*”. Dette på bakgrunn av at han er spesialist og har mye erfaring. Ut fra Krzysztofs tidligere erfaringer med arbeid i Polen vet han at det er lettere å få arbeid mindre steder først, enn i byen. I tillegg forteller han at han kan få bedre arbeidsvilkår hvis han jobber mindre steder. Derfor forteller han til slutt at det spiller ingen rolle hvor han skulle jobbe (EV). Første jobben Krzysztof fikk i Norge var i Nord- Norge. Han forteller at dert var kaldt der han jobbet og at forholdene var vanskelige. Han forteller også at det var alltid en utfordring å komme seg til flyplassen da han skulle fly hjem til Polen. Krzysztof forteller også mye om hvor mye han savner familien sin, og ikke minst at han føler seg ensom, men fortsetter å pendle på bekostning av sin egne følelser. Etter et halvt år gikk bedriften Krzysztof jobbet for konkurs, og han bestemte seg for å dra tilbake til Polen. På grunn av at han etter hvert begynte å trenge penger migrerte han tilbake til Norge, hvor han fikk jobb i oljebransjen i Sør- Norge. Jeg spurte Krzysztof om hvilket språk han brukte for å kommunisere på jobb og hva han tenkte om det å lære seg språket.

(Krzysztof 2)

K: *På engelsk. Det var et amerikansk selskap, så det offisielle språket i firmaet var engelsk.*

N: *Men tenkte du noen gang at i tilfellet noe skjer og du kunne ha trengt norsk, eller tenker du at du kommer aldri til å bo her, så det er ikke noe du trenger?*

K: *Jo, jeg visste at jeg kommer til å trenge det, men du vet hvordan det er når man jobber hardt (1.0) Når man av og til måtte bli igjen for å jobbe overtid eller bli litt lenger på jobb. Sannheten er at i virkeligheten vil man komme hjem igjen, snakke med familien på skype, spise noe og legge seg. Dette er sannheten (1.0) og for å si det ærlig, så har de sendt meg på førstegrads norskkurs (2.0), men hva skal jeg si? Man snakket engelsk på jobb uansett (3.0) Jeg tenkte på det, fordi det kurset begynte klokken 17 og varte i fire timer to ganger i uken. Du vet, det var tungt for meg. Jeg måtte dra dit, sitte, sovnet litt og i tillegg måtte jeg øve hjemme ((negativ)), det var tungt for meg, men jeg klarte det.*

Fortellingen over handler om hvordan Krzysztof forholder seg til det å lære seg norsk (AB). Krzysztofs fortelling er preget av litt negativ tone. Han forteller at han gikk på et førstegrads kurs for å lære det grunnleggende, men selv om han gjorde det så kommuniserte han på engelsk med andre kollegaer på jobb (C). Han påpeker hvor tungt det var å dra på dette kurset og at han ville heller bruke tiden sin på å slappe av og snakke med familien via skype

(EV). Krzysztof forteller videre at han har mest kontakt med kollegaer på jobben som kommer fra forskjellige land og at de kommuniserer med hverandre på engelsk. Han sier at han tilbringer lite av tiden med polakker etter jobb. Han nevner også en sjelden gang nordmenn i sin migrasjonsfortelling derfor stilte jeg et spørsmål om hvordan han opplevde det første møtet med nordmenn. Krzysztof forteller om ”kulturelle ulikheter”.

(Krzysztof 3)

K: *Ja. Jeg la merke til at de er litt for ”show”, at de spiller. Selvfølgelig er de virkelig hyggelige. Jeg mener at de kan virkelig være sjarmerende, men når de ser en fordel med det, når de prøver å overgå noen, men jeg må si at Norge, nordmenn er en veldig lukket nasjon (1.0) det er jobb, hjem, familie, men deres egen. Ingen har tid til å møtes. Hos oss (2.0), sannheten er at plutselig, jeg vet ikke hvorfor, men det ringer, fire telefoner, på døren venter det en mann som skal møte meg. Jeg sier at jeg ikke kan møtes, fordi jeg snakker med deg. Min venn som vil ta en kopp kaffe med meg venter på meg (...) Det er virkelig noe som skjer i livet mitt hele tiden. Når vi er ferdig med å snakke må jeg ringe min tante som jeg avtalte å møte klokken 12.20. Jeg må ta imot en bekjent som skal fikse tven, videre klokken 13.15 må jeg kjøre tante til butikken for å hjelpe henne med å fikse mobilen sin (...). Jeg må også dra klokken 16.00 til gravplassen, fordi gravlysene er tunge å bære. Jeg må vaske der også (...). Jeg har en stram tidsplan hele tiden...Ja, tidsplanen, eller min dame kommer tilbake 19.15 og jeg må dra dit for å hente henne, også kommer moren hennes, og slik er det hele tiden. Jeg har lyst til å sove ((han ler)).*

Krzysztof svarer på spørsmålet mitt ved å sammenligne polsk og norsk kultur (AB). Han forteller at nordmenn er en veldig lukket nasjon og knytter dette til at i Norge er folk mer opptatt av å være sammen med sin egen familie og å være hjemme enn å møte andre (C). Hans fortelling utvikler seg til å handle om hvor travelt han har det når han er i Polen i forhold til når han er i Norge. Han må hjelpe til mye når han først besøker familien sin, noe som bidrar til at han føler seg mer nødvendig (EV). Selv om det virker som om at det forventes mye av han, så synes jeg ut fra det han forteller at han er glad for å ha det slik. Det er etter min mening det han ønsker å formidle. Han er glad for å være familiens overhode, når han først er i Polen og har mulighet til det. På grunn av at Krzysztof til en viss grad ser ut til å savne livet sitt slik han levde i Polen og forteller mest om de gode sidene ved å leve i Polen, ønsket jeg få vite mer om hans fremtidsplaner.

(Krzysztof 4)

N: *Jeg har et spørsmål til. Da du kom til Norge så hadde du vel en plan for hvor lenge maksimalt du ville være her? Tenkte du at du reiser tilbake til Polen eller at du blir her? Hvordan var det og hvordan har synet ditt på dette forandret seg?*

K: *Problemet med meg er litt sammensatt. Mitt problem med livet er at jeg var sjef for en stor bedrift. Jeg betalte utrolig mye i skatt (3.0), veldig mye (4.0), og du vet, jeg har like mye av de pensjonspoengene som (1.0) en arbeider som bør gå ut i pensjon har. Så høy skatt har jeg betalt, men den polske regjeringen og den situasjonen. Når du bor i Norge så er kanskje dette det samme for deg (...). Men jeg må si at (4.0) det kommer ikke til å være noe pensjon. Barna ble ikke født. Polen kommer til å gå konkurs som Hellas, det er min mening. Jeg har venner forskjellige steder i verden og hva de gjorde med polakker (2.0) ((han er oppgitt)). Det klarer jeg ikke å forstå. Jeg fikk tilsendt et pensjonsbrev, hvor det står at hvis jeg betaler skatt slik jeg har gjort fram til nå, så sender de meg tilbud med 250 zloty i pensjon, forstår du? Så for å få den laveste pensjonen er det noen som må betale ekstra. Landet kommer til å ta opp et lån, du vet, fordi mennesker som jobber i Polen betaler skatt og betaler ZUS, mens ZUS (banneord) bygger vakre palasser (1.0). Jeg har ei mor som er 70 år gammel og livet hennes er (banneord) trist (...) Jeg må kalle det slik (3.0). Jeg må si at jeg vil ikke at mine barn skal vokse opp i Polen, sånn er det. Men jeg må si at, unnskyld for at jeg banner, men det er noen ting som irriterer meg så at (...) Uansett hvem som styrer dette landet, så ut fra den polske mentaliteten er det alltid noen som kommer til "skåla" for å spise. Foruten startet Polen fra et slikt nivå hvor arbeidsstyrken var brukt, billig arbeidskraft, billig produksjon, fordi ingen i England eller Tyskland hadde blitt med på for eksempel å tømme septiktank for slike penger (...) Jeg vil si at jeg godtar ikke at jeg skal mangle penger til mat og jeg godtar ikke det som møtte/skjedde med mine foreldre. Jeg vil ikke. Jeg synes at dette landet og politikere og det som skjer her. Alle som kommer, alle som kommer, hvem som helst som vil forandre noe og kommer til makten ser økonomien, ser statsbudsjett, gjelden som landet har og dette går ikke plutselig (...)*

Krzysztof snakker om ZUS (Zakład Ubezpieczeń Społecznych) i sin fortelling. NAV i Norge er det nærmeste som kommer ZUS i Polen. Flere av informantene snakker negativt og har dårlig forhold til velferdssystemet som finnes i Polen. De snakker mest i forhold til pensjon og velferdsgoder. Fortellingen berører flere temaer, fra forholdet mellom polakker, levekår til familie. Dette narrative handler om hvordan de økonomiske og politiske situasjonen i Polen virker inn på livet til Krzysztof (AB). Hans fortelling er preget av sterke følelser. Jeg mener at i dette narrative ligger det også et svar på hvorfor Krzysztof valgte å flytte til Norge. Krzysztof

forteller at han har betalt høy skatt i alle år han har jobbet i Polen og mener det er skuffende å få et brev med tilbud om 250 zloty i pensjon. Ut fra hans fortelling mener jeg at Krzysztof føler seg i en viss grad sviktet av staten (C). Hans ønske er å bo i hjemlandet sitt, men staten og pensjon han har opparbeidet gir ikke mulighet til det (EV). Dette trekkes fram som indirekte motiv for migrasjon blant mange av mine informanter.

Alle mine informanter er bevisst sin mulig framtidig situasjon og prøver å skape et mer stabilt liv ved å flytte og skaffe seg en jobb som gir økonomisk stabilitet for deres fremtid. Ved å gjøre dette bidrar de også til å sikre familiens framtid. Situasjonen til Krzysztof har forandret seg og han er nå arbeidsledig. På spørsmålet om hva er hans fremtidsplaner og om han kunne ha flyttet til andre land forteller Krzysztof:

(Krzysztof 5)

N: *Kunne du flyttet til Sverige, England eller et annet land?*

K: *Jeg har en venn som bor i utlandet og det er ganske sannsynlig. Jeg må også si at så lenge NAV er her så. Selvfølgelig er jeg avslappet, jeg må ikke stresse, ikke slik som sist, at jeg ikke kommer til å ha penger for å leve. Dette gir meg en mulighet til å kritisere, at jeg kan gå hvor de gir meg noe bedre, at jeg hele tiden kan velge hvordan jeg vil ha det og det liker jeg. Men i alle fall i fjor var jeg på et veldig bra kurs som jeg betalte mye penger for og det gir meg muligheter (2.0) (...)*

N: *Vi får se om situasjonen i Norge kommer til å forandre seg...*

K: *Jeg kan si det slik. Da jeg sendte cven i Norge så var det ingen svarte meg engang (2.0). Det var ingen som sendte meg noe svar, ingen som skrev "gi deg". Når jeg sendte en cv så var det: takk for at du sendte din CV, du vil være med i rekrutteringsprosessen... takk, du har ikke blitt rekruttert, slik burde det være, men her, ingen ting. Ingen har svart meg, ikke på mail engang (4.0). Så med Norge er det litt svakt nå, men når jeg fikk et tilbud fra NAV om å jobbe i området her. Så må jeg si at, jeg kan veien og jeg er ganske kjent her og vet at jeg får det til, fordi her er det i nærheten en kjempefin flyplass og du kan fly til Gdansk, du kan fly på helgetur og man kan også få til at Polen kommer hit, man trenger ikke å stresse og du kan leve avslappet og jobbe for å få pensjon. Jeg hadde virkelig vært glad hvis jeg hadde fått jobb i Norge, men jeg vet at jeg snakker ikke norsk (3.0), dette er problemet mitt. Det var litt annerledes før. Jeg jobbet i det amerikanske selskapet, ja, jeg er spesialist. Leger og konstruktører måtte aldri lære seg norsk i Norge, fordi de var fagfolk, men nå har det blitt slik at når du er i Norge så må du kunne norsk, og slik ser det ut nå. Det er et problem, fordi når jeg skriver på engelsk så er det ingen som vil snakke med meg (...).*

Krzysztof forteller at han søker etter jobber, og at han har en plan i tilfellet han ikke finner arbeid i Norge (AB). Han forteller at han har et avslappet forhold til situasjonen han befinner seg i og at dette har sammenheng med den økonomiske sikkerheten NAV gir han (C).

Krzysztof forteller videre at han leter etter jobber i Norge, men får lite tilbakemeldinger på søknader han sender. For å framstå som mer attraktiv for arbeidsmarkedet har han tatt kurs innen sitt fagområde, men ifølge han står han mye svakere fordi han ikke behersker norsk. Han forteller at dette var ikke et problem for noen år siden tilbake i tid, da Norge trengte fagfolk og ikke var opptatt av om folk kunne norsk (EV). Krzysztof forteller også hvor fornøyd han er med at NAV hjelper med å finne arbeid, noe som ifølge han kunne aldri skje i Polen.

Narrativet til Krzysztof tar utgangspunkt i alle temaer funnet i den tematiske analysen.

Krzysztof sitt motiv bak migrasjonen kan forklares ved å knytte det til hans økonomi, ønsket om en bedre arbeidskultur på arbeidsplassen og til hans syn på den politiske situasjonen i Polen. Han forteller om sitt første møte med Norge og hvordan han opplever det å leve i Norge. I hans fortelling trekker han ofte inn de institusjonelle sidene, fordi disse betyr mye i hans erfaringer og opplevelser. Han tilbringer lite av fritiden sin med polakker. I sin fortelling forteller han sjelden om sin familie, men når dette temaet dukker først opp snakker han mye om kvinner i familien, og hva han må hjelpe til med når han først besøker Polen. Hans forhold til nedgangstider er litt mer avslappet enn hos andre av mine informanter som er arbeidsledige. Han mener at dette er på grunn av at han får mye økonomisk støtte, noe som gir han mulighet til å leve slik som før. Ifølge han får han nesten like mye som noen personer får i lønn. Krzysztof sitt ønske er å finne arbeid i Norge, men i tilfellet han ikke får denne planen til å fungere ønsker han å finne jobb i utlandet. Han vil helst ikke flytte tilbake til Polen.

4.4 Michal: ”Jeg er eneste polakken i bedriften og det er kanskje flaks for meg”- Den flerkulturelle arbeidsplassen.

Michal har en rik migrasjonshistorie. Som nevnt har Michal jobbet i mange forskjellige land før han flyttet til Norge. Grunnen til hvorfor han flyttet fra Polen forteller han har med hans økonomiske sikkerhet å gjøre. Han forteller at han jobbet hardt, men kunne aldri spare eller ha penger til overs. Bakgrunnen for hvorfor Michal valgte å flytte fra det tidligere stedet til Norge knytter han til finanskrisen som inntraff Europa. Han kjente på usikkerheten og måtte tenke andre alternativer. Da han flyttet til Norge fikk han jobb gjennom et bemanningsfirma, men jobbet hardt for å gå over til en fast jobb. Han forteller at starten på oppholdet i Norge opplevde han som uproblematisk. Han forteller videre at bemanningsfirmaet han ble ansatt i hjalp mye i

begynnelsen med å fikse alle praktiske ting som leilighet, busskort eller mobilkort. Per i dag jobber Michal i byggebransjen i en fast stilling. Han forteller at han trives i jobben og føler seg respektert av sine sjefer. Det jobber nesten kun utenlandske på arbeidsplassen, men han er en eneste polakk. Dette påpeker han ofte i sin fortelling, derfor spør jeg hvordan tror han det hadde vært hvis det hadde jobbet flere polakker i bedriften.

(Michal 1)

M: *Vel, når du spør meg hva jeg tror, så håper jeg at om polakkene var til stede, så hadde det vært annerledes, men ut fra min erfaring vet jeg at det ikke hadde vært så bra. Eller, jeg mener ikke bra (5.0). Ut fra min erfaring vet jeg at hvis det er flere enn en polakk, så begynner det. Og for å ikke fornærme polakker her, fordi det finnes unntak, men i alle fall har jeg fram til nå møtt de som kunne gå til sjefen og si at de kan jobbe for 5 eller 10 kroner mindre, hvis de får lov å jobbe overtid. Så jeg vil ikke snakke negativt om polakker, men vi er ikke en nasjon som. Jøder hjelper hverandre, ukrainere hjelper hverandre, sigøynere hjelper hverandre. Til og med når de krangler så hjelper de hverandre, men vi? Men polakker hjelper ikke hverandre. Dette er min mening.*

N: *Men etter jobb har du noen polske venner som du av og til treffer?*

M: *En venn. Han bor ikke langt herfra (...) Jeg hadde en annen venn som jeg kjente ganske godt. Men det har vist seg at hvis han trengte meg til å kjøre han til flyplassen eller hente noe, så ja. Men i øyeblikket da sønnen hans kom til Norge, da har han plutselig ikke tid. Han har ikke det, fordi han ikke trenger meg lenger (...)*

Michal forteller om sine erfaringer fra møter med andre polakker, fra jobb og fra fritiden (AB). Han forteller at han har stort sett positive erfaringer fra relasjoner med polakker fra de andre stedene han har bodd, men erfaringer fra Norge knytter han kun til de negative eksemplene. Michal virker skuffet over at polakker ikke vil hjelpe hverandre, slik andre nasjoner ifølge han gjør (C). Etter min mening har dette å gjøre med rivalisering. Polakker må rivalisere seg imellom hvis de vil beholde jobben. De manøvrer slik at de fortsatt kan forsørge familien sin i Polen eller gjøre det de har mål om å gjøre. De har flere enn seg selv å tenke på og er villige til å gjøre alt for å ikke vise at de har mislykkes. Michal i sin fortelling prøver å si at man må være forsiktig med hvem man hjelper eller er venn med (EV). Han forteller videre at:

M: (...) *Szef mi się pyta, bo być może będą chcieli kogoś zatrudnić i mnie się pyta czy kogoś znam nie. Znam mnóstwo ludzi, ale zaraz ugryzłem się w język i mowie, niee, takiego, którego mógłbym ci polecić nie znam. Sam sobie bym sobie pętle na szyje założył.*

M: (...) *Sjefen min spurte meg, fordi de vil ansette noen, og han spør meg om jeg kjenner noen. Jeg kjenner mange folk, men jeg bet meg i tungen og svarte at jeg ikke kjenner noen som jeg kunne anbefale til denne stillingen. Jeg kunne selv ha knyttet tau rundt halsen min.*

Michal har en veldig bra kontakt med alle han jobber med. De reiser ofte på integrasjonsturer, ofte til utlandet. Vi snakker om hvilket språk han bruker for å kommunisere.

(Michal 2)

N: *Snakker du kun engelsk eller kommuniserer du også på norsk?*

M: *Nei, jeg gikk til og med på norskkurs, men ...*

N: *Men?*

M: *Det er et vilt språk for meg. Noen ord kan jeg ikke gjenta engang. Jeg er selvfølgelig ikke dum. Når de snakker sakte så har jeg ikke noe stort problem med å forstå en del, men det er lettere for meg å svare på engelsk enn norsk. Men jeg må si at jeg lærer, fordi det gir meg større tyngde. Jeg kan for eksempel ikke være sur, hvis du ikke forstår det.*

N: *Men prøver du å høre på radio av og til for å bare høre?*

M: *Selvfølgelig. I noen timer hver dag i bilen ((ler)). Jeg hører på nyheter på morgenen. Selvfølgelig, ja.*

Michal forteller hvilket språk han bruker for å kommunisere (AB). Han sier at han har problemer med å lære norsk, og at noen ord er umulig for han å uttale, men at han forsøker å lære (C). Dette gjør han, fordi han tenker fram i tid, og er klar over at språket kan gi ham flere muligheter i tilfellet han for eksempel mister jobben (EV). Det å kunne språket vil også gi han bedre mestringsfølelse. Han forteller at bedriften har vært gjennom den vanskeligste perioden med blant annet permitteringer av ansatte. Michal var forberedt på at han kan bli permittert, men det skjedde heldigvis ikke. Han forteller at han har kompetanse og er universell, noe som ifølge han bidro til at han sto sterkere som ansatt i nedgangsperioden. Situasjonen i bedriften hans har blitt forbedret, og ansatte blir ikke påvirket av situasjonen i så stor grad som de gjorde før. Jeg ønsket at Michal skulle tenke tilbake i tid og tenke over sine alternativer.

(Michal 3)

M: (...) Så jeg må si at jeg føler meg verdsatt, både økonomisk, men også at jeg føler meg verdsatt. Bare det at bedriften ikke trakk tilbake min stilling, når det typiske er at man kaster ut utlendingen først og tar nordmenn til slutt. Eller hvem som helst andre. Man holder på sine egne og her var jeg sjokket. Og jeg er glad for dette. Som jeg sier, når det gjelder nedgangstider er det lite som har forandret seg. Prisene (olje) falt, ok.

N: Man fryktet litt selvfølgelig

M: Ja. Jeg kan si at jeg hadde et øyeblikk at jeg visste at det kommer til å bli noe. Det er selvfølgelig at jeg blir engstelig ikke slik jeg kommer til å bli hvis jeg ikke har jobb. Jeg har jobbet her så lenge at jeg kommer til å få all støtte, uten problemer. Så det var ikke sånn at jeg var redd for hva jeg skal gjøre. Alternativ plan var at ok. Jeg går på permittering, sitter litt, slapper av, fordi det er en selvfølge at man må slappe av. Og etterpå hvis jeg ikke ser muligheter, så kommer jeg ikke til å lete etter jobb, men reiser tilbake til Polen for ett år eller to. For å fikse mine saker, hus, småting. Og hvis de finner noe, så en telefon er jeg klar for å komme. Men det er ikke nødvendig nå.

Michal forteller om situasjonen sin i bedriften i tider preget av nedgang (AB). Ut fra hans fortelling kan en se at Michal har et avslappet forhold til nedgangstider. Han forteller at kompetanse i form av faglig eller teoretisk kunnskap var en viktig faktor for at han følte seg lite utsatt (C). Han tenker kompetanse som viktigere enn det å kunne norsk. Hans avslappende forhold har også med hans opparbeidede økonomiske sikkerhet å gjøre. Michal har jobbet i Norge og har opparbeidet seg rettigheter til trygd i tilfelle arbeidsledighet (EV). Han har sikret seg økonomisk støtte, noe som igjen gir han muligheter for å dra til Polen og slappe av i tilfellet arbeidsledighet. Han forteller videre om hans og generelt polakkers forhold til situasjonen på arbeidsmarkedet.

(Michal 4)

M: (...) Så som jeg sier. Da nedgangstidene inntraff har jeg ikke vært opptatt av å spare noe særlig. Jeg lever ikke overdådig. Jeg drar ikke på fest hver helg. Men jeg kjenner noen som venter på salg på Remavarer som har gått ut på dato, eller at de drar og kjøper mange yoghurter, fordi de ikke vil bruke 20 kroner på en yoghurt. Vil jeg drikke Coca-Cola, så drikker jeg den. Vil jeg kjøpe øl, så kjøper jeg øl. Jeg kjøper ikke vodka av smuglere. Jeg røyker ikke, så hvis jeg vil kjøpe meg vodka, så går jeg kjøper og hvis jeg trenger det, så tar jeg og kjøper den.

Man er plutselig på et slikt nivå at man ikke trenger å stresse så mye. Problemet er når man først kommer og ikke har noe, forteller Michal. Etter mange år i utlandet har Michal også planer om å investere i Polen.

(Michal 5)

M: (...) Akkurat nå har jeg planer om å kanskje kjøpe en leilighet, men sånn typisk for å leie ut for at den skal tjene inn penger hver måned (...) Fordi andre ting er risikabelt, men leiligheter står fast sted. Av og til står de samme plass, av og til vokser prisen litt, men de faller ikke ned i prisen noe særlig. Hvis kursen faller så er det bare midlertidig. Så jeg tenker å investere i noe sånt (...) Og planen min er å kjøpe ett romleilighet eller to sånne leiligheter, nær Universitetet og leie de ut for studenter. Bruke billigste maling for å friske opp hvert år. Typisk for studenter (...)

Michal forteller om hans pengebruk og fremtidsplaner knyttet til investering (AB). Michal tenker strategisk og økonomisk, men han er også opptatt av å leve ”normalt”. Hvis han vil kjøpe noe, så gjør han det. Etter min mening har Michal et slikt forhold til denne problematikken, fordi han har jobbet lenge i Norge og opparbeidet seg muligheter for å kunne gjøre det (C). Han kan investere, og han tenker fremtidig, fordi han har jobbet for å kunne gjøre det (EV). Michal er heller ikke alene om sine fremtidige planer. Han har kjæreste og et barn i Polen.

(Michal 6)

M: Da jeg kom her så var jeg alene. Jeg ble kjent med Olga og hun maser selvfølgelig, fordi hun er alene, men jeg trenger å ha penger når jeg blir pensjonist fra et normalt land og ikke fra ZUS. Jeg jobbet så kort periode i Polen at. Så jeg sier at jeg trenger en gang i fremtiden en vanlig pensjon. Jeg fikk nå nylig et brev fra ZUS, hvor det står at jeg kommer til å få 100 zloty, når jeg når pensjonsalderen. Så jeg må samle fra alle steder og herfra, slik at jeg kan ha så mye at jeg kan ha noe når jeg blir gammel. Og i tillegg hadde jeg vært dum hvis jeg hadde bare gitt opp sånn, når ingen kaster meg ut herfra. De spør ofte om hvilke planer jeg har, fordi jeg vil at Olga skal komme her, men det er litt problemer med hennes barn fra første ekteskap (...)

N: Men hun kommer ofte på besøk?

M: *Ja, hun har vært her noen ganger. (...) Jeg prøver å fly ned ganske ofte og prøver å få til livet her og der. Vi får se hvordan det kommer til å gå, hvis det ikke fungerer så får det bare gå. Men jeg sier at fornuften dikterer betingelsene, og ikke følelser.*

Michal forteller hvordan han prøver å sikre seg en fremtid gjennom å arbeide i Norge for videre å få en tilfredsstillende pensjon når han blir eldre (AB). Han forteller hvilken rolle kjæresten eller familien spiller i dette og at man må skille mellom følelser og fornuft (C). Han reiser ofte til Polen og ønsker at kjæresten skal komme til Norge, men på andre siden tenker han på den økonomiske fremtiden sin. Han forteller at han prøver å forsone det han ønsker å få til her med kjæresten som bor i Polen (EV). Han er midt i mellom to land og prøver å balansere. Dette er et aspekt mange av mine informanter tar opp. Informantene ofrer noe for å kunne leve et stabilt liv i fremtiden, likevel er det en utfordring for mange å kunne reise ofte til Polen og på andre siden være alene i et fremmed land. Michal forteller at 25 dager ferie i året er for lite for å kunne reise til Polen, derfor får han oftere fri. Han forteller at dette har aldri vært et problem for arbeidsgiveren hans.

Michal har jobbet i mange forskjellige land. Første gang han flyttet var det økonomiske motiver som styrte hans migrasjon. Valget hans om å flytte til Norge er mer forbundet med arbeidskultur og generelt ønske om å bli kjent med Norge. Michal forteller at selv om han kjenner på nedgangstider, så føler han seg trygg, fordi hans kompetanse er viktig for bedriften. Han har et avslappet forhold til det og hans plan i tilfelle arbeidsledighet er å flytte tilbake til Polen for en periode. Michal kjente til nedgangstider ved at mange av hans kollegaer ble permittert og ved at bedriften ikke fikk like mange oppdrag som før. Michal forteller også om polakker. Han uttaler seg stort sett negativt om andre polakker og er glad for å være den eneste som jobber for bedriften. Han tenker å investere i en leilighet og tenker fremtidig. Michal sin fortelling tar for seg alle temaer, men han forteller lite om sin familie eller om sin kjæreste. For han er det den økonomiske sikkerheten viktigere framfor følelser akkurat nå. Dette på grunn av at han kanskje en gang i fremtiden vil etablere familie og vil ha et godt utgangspunkt for det, men det er viktig å påpeke at det er ikke sikkert at kjæresten ser på dette på samme måte som Michal.

4.5 Kamil: "Det største problemet er når man lever her og familien er i Polen..."- Betydningen av familie.

Kamil er en av informanter som har bodd lengst i Norge. Deler av hans familie var allerede bosatt i Norge da han bestemte seg for å komme hit. Dette bidro til en lettere start for Kamil. Han ble kjent med Norge gjennom fjell- og fisketurer, noe han forelsket seg i med engang. Dette var en av faktorene som overbeviste han om å flytte i første omgang. I begynnelsen var planen hans å flytte for å jobbe i noen måneder, men på grunn av arbeidskultur og ikke minst penger ble han boende lenger. Kamil jobbet i mange forskjellige bedrifter. De første årene jobbet han gjennom bemanningsbyråer og med en tidsavgrenset kontrakt, men fikk seg fast jobb etter hvert. Den første bedriften han jobbet for ga Kamil leilighet og betalte for flyreiser hjem til Polen. Han sa opp jobben, fordi det var mange ansatte som var polske. Det var polakker som fikk jobber som ledere og arbeidskulturen begynte å være preget av det som man finner i Polen.

(Kamil 1)

K: *Etter så mange år i arbeid har jeg et bilde av hvordan Norge er, hvordan folk er og vi polakker som nasjon bør ikke være sammen for eksempel. Hvis det er en stor gruppe, så klarer vi ikke samarbeide med hverandre. Det kommer fram, alt det som finner plass i Polen som sjalusi. Du forstår?*

N: *Har det begynt å være synlig her?*

K: *Man kjenner til det når det er mange polakker som jobber, og derfor unngår jeg å jobbe med våre landsmenn. Jeg foretrekker med utenlan...Andre nasjoner inni mellom fungerer på en annen måte. De kan samarbeide, hjelpe hverandre og vi kan ikke det. Jeg snakker ikke om alle, men sånn som vi er delt i Polen er det også følt her. Du vet det selv, at det har innvandret mange forskjellige folk fra forskjellige regioner i Polen, hvor kulturen er annerledes. Vi er samme nasjon, men det er mange ting som skiller oss. Med noen kan man finne felles språk eller vennskap på jobb, mens med andre er det vanskelig.*

(...)

N: *Men da du jobbet med nordmenn. Hvilken forskjell har du observert?*

K: *Forskjellen er kontakten. Det er en språkbarriere. Mens mistillit var synlig hos nordmenn i forhold til oss. Men, når vi jobbet med hverandre en lengre periode, la oss si to-tre måneder, så var det følt på en positiv måte, at de rett og slett var mindre skeptiske til oss. At vi også var vanlige mennesker, fordi av og til så følte jeg at vi ble sett på som mennesker fra den tredje*

verden. Tilbakestående eller noe, men du vet i noen saker kan de for eksempel føle seg mer tilbakestående i forhold til...Det er i hvert fall mine opplevelser.

N: *Men du opplevde ikke noe diskriminering?*

K: *Nei, tror ikke det. Det var noe som kom opp, men sporadisk. Men det tror jeg er normalt*

N: *Ja*

K: *Hovedsakelig så har jeg. Det er min mening, at nordmenn er åpne, og når de blir overbevist om noen, så behandler de utlendinger som sine egne.*

Narrativet over handler om Kamil sine opplevelser av polakker i Norge og hans opplevelser av nordmenn, altså ”kulturelle ulikheter” (AB). I likhet med mange av mine informanternes fortellinger påpeker Kamil i dette utdraget hvordan polakker forholder seg til hverandre i en jobbsammenheng. Mange av synspunktene han trekker fram kan sammenlignes med Michal sin fortelling. Han forteller at polakker kan ikke samarbeide med hverandre og at det er store kulturelle forskjeller innad i gruppen. Videre på spørsmålet om hvordan han opplever nordmenn svarer Kamil at det tok tid før nordmenn åpnet seg og inkluderte han, noe som han mener kan ha sammenheng med språkbarrieren (C). Kamil sier at polakker er mer skeptiske til hverandre enn nordmenn er skeptiske til polakker eller generelt innvandrere. Han forteller at ulike situasjoner som finner sted i Polen i jobbsammenheng har blitt synlige i hans jobb, som for eksempel sjalusi. Dette forklarer hvorfor han selv ikke vil jobbe med andre polakker (EV). Kamil forteller videre at det ikke er noe vennskap mellom han og nordmenn, og at han tilbringer mye på fritiden sin med andre polakker. Han er ikke venn med alle, fordi det er ifølge Kamil forskjeller i interesser og ikke minst politiske synspunkter mellom polakker som gjør at han bevisst ”velger ut” sine venner. I sin fortelling nevner Kamil at språket var en utfordring i kontakten med nordmenn.

(Kamil 2)

N: *Men når det gjelder språket?*

K: *Nettopp. Språket har jeg ikke lært.*

N: *Men hadde du noen planer i begynnelsen om å lære?*

K: *Ja, selvfølgelig ((ler)). Det var det, men jeg bestemte at siden det er ikke mange nordmenn i verden og det språket kommer jeg ikke til å bruke, fordi hvis jeg hadde planlagt mitt liv her og tenkt framover at jeg kommer til å bo her med familie. At jeg kommer til å bosette meg her, så hadde jeg kanskje prøvd å bli litt mer kjent med det språket, men det språket er veldig*

differensiert, fordi det er forskjellige dialekter, men jeg har gått fra ideen om å bli kjent med dette språket. En gang ville bedriften sende meg.

(...)

N: *Jeg har kommet til Norge hovedsakelig for å tjene penger til hus. For å bygge hus. Etter at jeg kom tilbake har kona overtalt meg til å fremskynde dette og huset er nå bygd og jeg har bodd der i over ett år. Cirka ett år, fordi du vet, vi flyttet inn i det huset i desember. Så det er det viktigste. Målet mitt er nådd, og siden situasjonen i Norge er nokså usikker, fordi inntekten er ikke så attraktiv lenger. Du vet, jeg snakker ikke om alle, fordi det er noe jeg føler.*

Kamil forteller hvorfor han har bestemt seg for å ikke lære norsk (AB). Denne avgjørelsen forklarer han ved å trekke inn målet hans med oppholdet i Norge (C). Hans motiv bak migrasjonen var å tjene penger og bygge et hus i Polen. Han så på oppholdet i Norge som midlertidig, noe som bidro til at språket ikke spilte en viktig rolle for han (EV).

Selv om Kamil hadde planer om å flytte tilbake til Polen så fort det lot seg gjøre, ble han likevel boende i Norge en lengre stund. Kamil er gift og har to voksne barn. I sin fortelling trekker han ofte inn familien som en viktig grunn til hvorfor han vil reise tilbake til Polen.

(Kamil 3)

K: *Det største problemet er når man lever her og familien er i Polen. Det kommer helger der la oss si at man jobber fra fredag klokken 15.00 til 7.00 på mandag, så da føler man seg litt ensom ((ler)). Jeg sier at jeg har en depresjon, men det er helger hvor jeg føler meg nedstemt ((ler)), og det er selvfølgelig det at noe alkohol kommer inn bildet. Det er noen som ikke klarer seg. Du vet, jeg kjenner mange folk som begynte her med meg og av og til, noen til og med før. Noen er skilt, fordi de båndene som var mellom familien forsvant og de gikk fra hverandre. Jeg har en veldig smart kone, fordi du vet, vi kjenner hverandre fra vi var små og vi var alltid mer venner enn du vet. Det er en selvfølge at følelser oppsto, men av og til når følelser dempes så har vi vennskap igjen. Og du vet, jeg tror at det har spart oss fra å gå fra hverandre, altså skilsmisse ((ler))*

N: *Jeg forstår.*

K: *Dessuten når huset er bygd i Polen, så er det ingen ting som holder meg igjen her. Jeg må bare forberede en stabil grunn som man sier det, før min ankomst og flytte tilbake og jobbe der.*

Kamil forteller hvor vanskelig det er å bo i et annet land når familien bor i Polen (AB). Han forteller at situasjonen er utfordrende, og at han ofte føler seg ensom, noe som hos mange kan

bidra til alkoholproblemer. Kamil forteller videre at avstanden og det at følelsene forsvinner til tider kan bidra til at mange velger å skille seg. Dette er ikke tilfellet i hans situasjon, fordi i hans forhold er vennskapet mellom han og kona noe som forblir (C). I dette narrative oppsummerer Kamil hans erfaringer knyttet til det å bo langt fra familien og livet i hjemlandet (EV). Han forteller videre at han går glipp av mye som skjer hjemme når han bor i Norge, som for eksempel familieselskaper eller bursdager. For å skaffe seg en fremtid og tjene penger ofrer han kanskje det viktigste i livet, nærkontakt med familien. I tillegg hjelper han til økonomisk for sine barn. Kamil forteller selv at han er frivillig forpliktet å hjelpe til når han blir spurt av sine barn. Det er han som er hovedforsørgeren i familien.

I løpet av de årene Kamil har bodd i Norge, har han opplevd permitteringer og arbeidsledighet. Han har vært permittert i nesten ett år og vært arbeidsledig i ett år. Han har dermed erfaringer i forhold til det å være arbeidsledig i Norge. Han forteller også om den aktuelle situasjonen på arbeidsmarkedet og hvordan han opplever denne.

(Kamil 4)

K: *Jeg kunne ikke klage akkurat, fordi jeg tjente ganske bra før, så jeg fikk av og til like mye i støtte som folk hadde i lønn, fordi de tjener penger. Beløpet forandret seg hver måned, men som jeg husker det så var den siste støtten jeg fikk, over 9000 kroner netto på to uker.*

N: *Jeg forstår.*

K: *Så det var ikke lite å få på to uker. Det var cirka 20 tusen kroner på en måned.*

(...)

K: *Jeg kikker ikke inn i andres lommebok ((ler)), men av og til når dette temaet dukker opp mellom oss venner, så har vi ganske lik mening som du vet. Det er forskjell på inntekter. Før hadde vi mulighet til å jobbe overtid. Nå er alt begrenset, og det har betydning for inntekten.*

N: *Ja, også når vi snakket før, så sa du noe om priser?*

K: *Unnskyld?*

N: *Om priser i forhold til mat for eksempel, at priser går opp.*

K: *Ja, ja. Selvfølgelig ((ler)).*

Kamil forteller om sin økonomiske situasjon, da han var arbeidsledig og hva han mener om den økonomiske situasjonen sin nå (AB). Kamil forteller at han var fornøyd med den økonomiske støtten han fikk da han var arbeidsledig. Han sier videre at situasjonen på arbeidsmarkedet har forandret seg (C). Hans opplevelse av nedgangstider blir i fortellingen knyttet til at han ikke får jobbe overtid og at han ser forskjell i priser når det gjelder for eksempel mat. Hans erfaringer

knyttet til arbeidsledighet gjør han mer skeptisk til situasjonen på arbeidsmarkedet nå. Kamil er mer forberedt og klar over situasjonen sin (EV). Han forteller videre at noen år tilbake i tid da han ikke hadde jobb i Norge brukte han kontakter for å skaffe seg arbeid. Selv om han ikke kommuniserte på norsk, så hadde han kompetanse og erfaring for å kunne utføre en bestemt jobb. Han forteller hvor takknemlig han er for at en venn anbefalte han den gangen.

(Kamil 5)

K: *Det var en selvfølge at det var ikke opp til meg om jeg kommer til å jobbe der lenger eller om jeg kommer til å avslutte jobben etter første arbeidskontrakt, altså to måneder ((1er)). Og jeg må si deg at, til og med da det var en reduksjon og ansatte mistet jobben, ansatte som jobbet der 6-8 år, så holdte de på meg og jeg hadde ikke en fast kontrakt engang.*

N: *Ja, akkurat.*

K: *Og hvorfor det var slik? Fordi det kommer fra min arbeidsomhet, erfaring, prektighet, samvittighetsfullhet og alle slike positive ting.*

Kamil forteller om situasjon på jobben da han ble anbefalt av en venn (AB). At han klarte å beholde jobben, mens andre mistet den, har ifølge han med arbeidsomhet og hans erfaring å gjøre (C). Han forteller videre at så lenge man har kompetanse, sees språket på som mindre viktig i utførelsen av en jobb (EV). Dette argumenterer også Michal for i fortellingen som ble presentert overfor. Kamil forteller videre at planen hans nå er å flytte tilbake til Polen innen ett år og finne en jobb.

(Kamil 6)

K: *Jeg tror ikke at det kommer til å være noe problem å finne jobb, men bare. Et større problem er med tilpasningen, fordi jeg må forandre min tankegang på grunn av et helt annet system. Siden man i Norge lever annerledes, det fungerer på en annen måte. Det er forskjellig relasjon mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren, mens i Polen er det... Man kan fortelle mye negativt, men jeg er ikke redd for, du vet...Jeg er enda i den alderen at jeg har energi og aldri vært redd for å jobbe fysisk, fordi jeg også hadde fysisk jobb (...)*

Kamil forteller at forskjellen når det gjelder arbeid i Norge og Polen har sammenheng med ulike arbeidskultur (AB). Ting fungerer på forskjellige måter, som for eksempel forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Maktavstanden er større enn det man opplever i Norge. På grunn av at Kamil har bodd så lenge i Norge har han blitt vant til en annen arbeidskultur, noe som

gjør det vanskeligere for han å tilpasse seg den polske arbeidskulturen hvis han flytter tilbake til Polen (C). Han er bevisst dette og klar over at han må tilpasse seg situasjonen for å kunne leve og få arbeid i hjemlandet (EV). For han betyr det å være nærmere familien sin mye mer akkurat nå.

Kamil flyttet til Norge for å forbedre sin økonomisk situasjon og for å blant annet investere eller bygge et hus i Polen. Han har i mange år vært hovedforsørger av familien. Akkurat nå er Kamil i arbeid og jobber i byggebransjen i Norge. Han var arbeidsledig og permittert en periode en gang før, dermed er han veldig bevisst nedgangsperioder. Han argumenterer for at kompetanse har mer å si enn språket i tilfeller reduksjon av ansatte i en bedrift. Hans erfaringer knyttet til arbeidsledighet er stort sett positive. Han forteller at den økonomiske støtten han fikk i Norge for noen år siden var tilfredsstillende. Planen til Kamil videre er å finne arbeid i Polen og flytte. Han er spent for hvordan han skal klare å tilpasse seg den polske arbeidskulturen.

4.6 Avsluttende kommentarer

I dette kapittelet har jeg presentert fire narrativer som danner videre grunnlag for tolkning og en konklusjon på problemstillingen. I narrativer fremkommer betydningen av subjektive økonomiske faktorer, i tillegg til objektive kriterier som lønnsnivå som nøkkel til å forstå migrasjon og beslutningsprosesser. De presenterte narrative tar utgangspunkt i temaer som er blitt funnet ved hjelp av tematisk analyse, og som nevnt innledningsvis er ”kulturelle ulikheter”, ”forhold til Polen og polakker”, ”familie og hjem” og ”arbeidsdeltakelse og levekår” (jfr. avsnitt 4.0). Selv om informantenes fortellinger er ulike, er de på mange områder like. Det første temaet som trekkes frem av mine informanter er temaet kulturelle ulikheter. Narrative forteller om informantenes opplevelser fra møter med nordmenn og om hvilket språk de bruker for å kommunisere. De fleste av informantene kommuniserer på engelsk, og mange av dem snakker ikke norsk. Til tross for at de har bodd i Norge i flere år, og selv om de forteller at med gode språkferdigheter stiller man sterkere på arbeidsmarkedet. Flere forteller at de stort sett holder seg sammen med folk fra samme kultur som de selv. Under temaet forhold til Polen og polakker får informantene frem at de ikke er så begeistret for å jobbe med andre polakker. De har polske venner de er med på fritiden, men i jobbsammenheng ønsker de ikke å jobbe med sine landsmenn. De ønsker ikke å jobbe på samme måte som de hadde gjort i Polen, fordi de har fått sett at man kan arbeide på bedre premisser, og at man kan føle seg sett og verdsatt i Norge. Temaet familie er et tema som noen få av informantene snakker åpent om. Mange snakket om sin familie uten at fokuset var rettet direkte mot dette tema. De fleste

påpeker i fortellingene at familie spiller en viktig rolle i informantens tilpasningsstrategier. Familie er viktig for dem, og fremtidsplanene til informantene avhenger dermed i stor grad av familie. Temaet arbeidsdeltakelse og levekår, forteller oss at selv om informantene kjenner på usikkerheten og vanskeligheter med å finne arbeid, så føler de fleste seg avslappet på grunn av sine opparbeidete rettigheter til støtte i Norge. Flere forteller at situasjonen ikke er ideelt for dere selv, verken psykisk eller yrkesmessig. Deres fortellinger legger vekt på betydningen av kompetanse og språk for å stå sterkere i tider preget av nedgang. Selv om situasjonen de befinner seg i ikke er ideelt, forsøker de hele tiden å finne en utvei for å kunne leve mer sikre og stabile liv. Jeg vil nyansere dette bildet i diskusjonskapittelet.

5.0 Diskusjon

I dette kapittelet vil jeg diskutere datamaterialet som er presentert i kapittelet over, i forhold til problemstillingen, og det teoretiske rammeverket som ble presentert i kapittel 2.0.

Problemstillingen er: *Hvordan tilpasser polske arbeidsinnvandrere seg til den aktuelle situasjonen på arbeidsmarkedet?*

For å kunne komme med en konklusjon på problemstillingen er det viktig å påpeke aspekter som informantene selv trekker frem som er med å påvirke deres *tilpasningsstrategier*.

Overskriftene i dette kapittelet presenterer viktige for informantene tilpasninger og danner igjen et utgangspunkt for en gjennomgående diskusjon av tilpasningsstrategier funnet under dataanalysen. Overskriftene tar utgangspunkt i sitater fra informantenes fortellinger presentert som overskrifter i forrige kapittel, og støttes av temaer funnet ved hjelp av tematisk analyse.

Nedgangstider er et hovedfaktor som i seg selv påvirker informantenes følelser og videre strategier og planer. Datamaterialet har videre vist at lønnsforskjeller mellom Polen og Norge, organisasjonskultur, polakker i Norge, kompetanse og språk, familiemønstre eller forsørgelsesmønstre og familie i seg selv er faktorer som informantene trekker fram når de snakker om valgalternativer og mestringsstrategier. Disse utdypes i dette kapittelet og knyttes til de ulike strategiene som informantene trakk frem. Temaet ”kulturelle ulikheter” blir ikke direkte diskutert, men er et gjennomgående tema gjennom hele kapittelet. Der det er hensiktsmessig ønsker jeg også å trekke inn uttalelser eller sitater til informantene som ikke er blitt presentert i kapittelet over.

5.1 ” Det finnes lite håp ...”

Dette kapittelet begynner med fokus på narrative til informanter som allerede har mistet jobben i Norge og får støtte fra NAV. I forrige kapittel presenterte jeg to av informantene som befinner seg i denne posisjonen, Stefan og Krzysztof. Jeg bruker deres fortellinger mest i diskusjonen, men tar utgangspunkt i hele gruppen. Av informantene jeg har intervjuet er det Piotr, Stefan og Krzysztof som har jobbet i oljebransjen, mens Dawid i byggbransjen. Alle informantene forteller at de vil helst finne seg arbeid i Norge, men at det er vanskelig siden arbeidsmarkedet er ”dødt”. De har vært arbeidsledig i cirka ett år, og viser gjennom sine fortellinger hvilket skeptisk forhold de har til den oppståtte situasjonen. De har lite tro på å finne arbeid i Norge, selv om de forteller at NAV hjelper med å lete etter ledige jobber som er relatert til deres utdanning. Likevel mener de fleste at det er få stillinger som blir lagt ut og at det generelt er vanskelig å finne arbeid. Det å få støtte fra NAV, og det å delta på forskjellige kurs NAV arrangerer er i seg selv en tilpasningsstrategi. Informantene tilpasser seg situasjonen

ved å for eksempel lære hvordan en skal gå frem i jobbsøkerprosessen. Ikke minst som informantene selv påpeker, får de mulighet til å få informasjon og veiledning på ting de lurer på. Mange sammenligner også NAV i Norge, og ZUS i Polen og forteller at forskjellen i forhold til tilgang på informasjon og tilgang på velferdsgoder er stor. De institusjonelle rammene er derfor av betydning. Krzysztof sier: *”Det er en fantastisk situasjon når NAV er her. Jeg vil tro at det kommer aldri til å bli sånn i Polen (...)”*.

De fleste informanter har et avslappet forhold til arbeidsledighet. Noen ser likevel på situasjonen sin som mer problematisk enn andre. Informantene forteller at selv om det er vanskelig å være arbeidsledig, så er det betryggende at Norge har en velferdsstat med gode ordninger som muliggjør et normalt liv. Informantenes søken etter et normalt og stabilt liv er viktig for hva de velger å gjøre. Selv om de har mindre inntekt når de går på NAV, uttaler mange seg at de får nok støtte til å kunne kjøpe hva de ønsker seg. De er i tillegg forsørgere av familien og er forpliktet å sende penger hjem til familien sin. De som har barn i ung alder er også viktige omsorgspersoner. Informantene forteller at de flyr ofte til Polen og besøker familien sin, men at de samtidig er forpliktet til å være i Norge og søke arbeid. Det å besøke familien sin i Polen ses også på som en måte å tilpasse seg situasjonen på. Billige flyreiser og internettbasert kommunikasjon som nevnt innledningsvis muliggjør en mindre smertefullt tilpasning til situasjonen (jfr. avsnitt 1.2.1). Å ha kontakt med familien sin i Polen vil etter min mening bidra også til at en føler seg mindre ensom og mer støttet ved at man vedlikeholder relasjonene. Dette er også i seg selv en tilpasningsstrategi. I tilfellet noen blir påvirket av situasjonen i stor grad, kan kontakten med familien også motvirke depresjon. Familie er en viktig verdi for mine informanter. Enten det gjelder i forhold til informantenes fremtidsplaner eller i forhold til nåværende situasjon de befinner seg i. I deres fortellinger da temaet ”familie og hjem” dukker opp, bringer den med seg følelser og dermed viktige for informantene verdier (jfr. 2.1.1). Følelsene kommer til uttrykk gjennom ord og kroppsspråk i fortellingene, selv om de kanskje forsvinner i en viss grad i oversettelsen. Når en blir sint over en handling, er det fordi ut fra Losekes forståelse, den er ond i forhold til en norm, altså ond ut fra våre verdier. Verdier er videre ifølge Loseke kulturelt betinget og basert på tro, formet av språk. Dette ble påpekt i teorikapittelet.

Informantenes forhold til nedgangstider og arbeidsledighet har betydning for deres planer og tilpasningsstrategier. Ifølge informanter er det allerede mange polakker som har returnert til Polen eller søker etter jobber i andre land. Etter å ha analysert dataene er det tre faktorer som

etter min mening har betydning for hvilket forhold den enkelte har til nedgangstider og arbeidsledighet. For det første handler det om tid. Noen av informantene har mindre enn ett år på å finne seg arbeid. Noen er mer stresset enn andre for hva som kommer til å skje etter det, og tenker seg forskjellige utveier. Det avhenger også av hvor lenge den enkelte har bodd i Norge, og hvor mye en har fått sikret sin økonomiske fremtid. For det andre handler det om familiesituasjon. Stefan som har småbarn hjemme i Polen er mer bekymret for situasjonen enn for eksempel Kamil som har to voksne barn som forsørger seg selv. De som har barn er mer forpliktet til både å være en del av barnets utvikling, og som nevnt også til å forsørge barnet. For det tredje handler det om utdanning. Piotr, Stefan og Krzysztof har høyere utdanning og har jobbet i oljebransjen. De er mer sikre og vet at uansett om situasjonen i Norge fortsetter, så er deres utdanning ettertraktet i andre land. Denne tankegangen gjør informantene mer selvsikre. Hvis den enkelte i tillegg tenker å utvide sin kompetanse, så står de som enda sterkere kandidater på arbeidsmarkedet. Mange informanter forteller at kompetanseheving og det å kunne språket er en viktig måte å tilpasse seg nedgangstider på. I studier av arbeidsmigrasjon skiller det mellom dem med høyt utdannings- eller ferdighetsnivå og dem med lavt (Bygnes, 2015). En rekke studier har vist at høy utdanning fra et land ikke nødvendigvis fører til arbeid som matcher utdannelsen i et annet land. I min studie har alle mine informanter jobbet i en relevant jobb i forhold til utdannelsen de innehar. Dette gjør dem også mer sikker i forhold til å finne seg relevant arbeid i et annet land. Betydningen av kontekst og kompetanse er aktuell når polske arbeidsinnvandrere skal bidra med sin innsikt og kompetanse på arbeidsplassen. I det følgende vil jeg se på disse tilpasningsstrategier, med utgangspunkt i alle informantenes narrativer.

5.1.1 Tilpasning gjennom kompetanseutvikling og språkets rolle

Mange informanter forteller hvor viktig det er å utvide sin kompetanse i tider preget av blant annet nedbemanning. Jeg har i teorikapitlet lagt vekt på den flerkulturelle arbeidsplassen (jfr. 2.3), og hva det økte mangfoldet på norske arbeidsplasser fører med seg. Kreativitet, innovasjon og ikke minst den nasjonale kulturen en bringer med seg på arbeidsplassen kan føre med seg betydelige fortrinn. Med utgangspunkt i dette er det også i fortellingene tydelig at informantene valgte å utvide sin kompetanse for å stå sterkere blant andre kandidater i ansettelsesprosessen. Krzysztof dro til utlandet for å delta på en kurs, mens Stefan fordyper sin kompetanse hjemme i Norge gjennom å lese og lære nye ting, det gjelder også Dawid. Dette for å vise at de hele tiden oppdaterer sin kompetanse og dermed utvikler seg i takt med

teknologiske nyvinninger. Slik jeg skrev i teorien om at når etterspørsel etter visse typer arbeidskraft minker, så øker kravet til kompetanse (Valenta, 2009).

Med utgangspunkt i hva informantene ser på som viktig er faglige kvalifikasjoner ifølge dem avgjørende for at en er egnet til å utføre jobben eller ikke. I følge teorien har likevel endringer som har skjedd i arbeidslivet bidratt til at også personlige egenskaper tillegges større vekt enn tidligere (Sandal & Bye, 2009). Dette viser seg ikke å være fokus i mine informantenes fortellinger. I tillegg er det slik at mange av informantene utfører jobber som ikke forutsetter direkte kontakt med andre mennesker, slik det er for eksempel i servicebransjen. I det meste har de kun kontakt med sine sjefer og andre medarbeidere. Det er mange i min studie som også forteller at de har svake bånd til norske arbeidskollegaer, og at kontakter er mer bekjentskaper. For å kunne kommunisere med andre kollegaer på arbeidsplassen er det til en viss grad avgjørende å kunne enten engelsk eller norsk. Kan man verken engelsk eller norsk er det en utfordring. De som kan verken engelsk eller norsk er mer avhengig av å ha noen ved sin side som kan polsk og for eksempel norsk, og kan hjelpe med oversetting av det en ønsker å formidle. I det følgende vil jeg rette fokuset mot hvilken rolle spillet språket i møtet med nedgangstider.

”Jeg hadde virkelig vært glad hvis jeg hadde fått jobb i Norge, men jeg vet at jeg snakker ikke norsk (3.0), dette er problemet mitt. Det var litt annerledes før. Jeg jobbet i det amerikanske selskapet, ja, jeg er spesialist. Leger og konstruktører måtte aldri lære seg norsk i Norge, fordi de var fagfolk, men nå har det blitt slik at når du er i Norge så må du kunne norsk, og slik ser det ut nå. Det er et problem, fordi når jeg skriver på engelsk så er det ingen som vil snakke med meg (...).”

Krzysztof og de fleste andre informanter som er med i denne undersøkelsen bruker engelsk for å kommunisere i Norge. Noen få gikk på norskkurs og snakker norsk. Det er også flere av informantene som nevner at før var det ikke nødvendig at fagfolk trengte å kunne norsk. Etter at Norge ble en del av det åpne markedet var det som nevnt innledningsvis stort behov for arbeidskraft. Mange som kom på denne tiden behersket ikke norsk, men dette var ikke noe problem. Med tiden har situasjonen likevel forandret seg, og da nedgangskonjunktoren inntraff i Norge, ble det å kunne språket mye viktigere. Ut fra fortellingene til flere av mine informanter, blant annet Stefans og Krzysztofs, ser man at arbeidsgivere ifølge dem nå er mer opptatt av å ansette folk som kan norsk. Krzysztof forteller blant annet at når han søker etter jobber og sender sin CV til forskjellige arbeidsgivere i Norge, så er det nesten ingen som vil

snakke med han. Han begynner å miste håpet om å finne seg arbeid i Norge, men verken Krzysztof eller andre av mine informanter er opptatt av å lære seg språket framfor å utvikle faglig kunnskap. Selv om de selv påpeker at språket er av betydning.

Tidligere forskning på feltet viser at språkkravene er relative og kan endre seg over tid, noe som ofte avhenger av situasjonen på arbeidsmarkedet. I følge Dølvik og Friberg (2008) er kjennskap til norsk språk er en forutsetning for å lykkes i det norske samfunnet. Manglende språkkunnskaper kan gjøre det vanskelig å framskaffe seg kunnskap og informasjon om rettigheter og muligheter i Norge, samtidig som en blir mer avhengig av mellommenn og arbeidsgivere. Fortellingene til mine informanter presenterer forskjellige synspunkter på akkurat dette temaet. Michal forteller blant annet at han føler seg verdsatt av sine overordnede selv om han ikke snakker perfekt norsk. Han jobber i byggebransjen, og ser ikke på manglende språkkunnskaper som noe avgjørende for hans overlevelse i bedriften. Han har ikke jobbet lenge i bedriften, men påpeker at hardt arbeid, punktlighet og alle de positive egenskaper har bidratt til at han ble sett på som en pliktoppfyllende og faglig oppdatert medarbeider. Hans overordnede verdsetter hans arbeid framfor språket, selv om han kan kommunisere på engelsk. Etter min mening er synet på dette området også avhengig av hvilke planer informantene har for nærmeste fremtid, og ikke minst om de har noe håp når det gjelder å finne arbeid i Norge. Ser de for seg at de skal reise tilbake til Polen eller vil de bli boende i Norge en stund til? Stefan mener at det er unødvendig å lære seg språket, siden det er ifølge han lite sannsynlig at han kommer til å få seg arbeid i Norge. Han er forberedt på å reise tilbake til Polen.

”Jeg snakker engelsk. Jeg skulle lære norsk, men jeg er her på en sånn etappe at enten så tror jeg ikke at jeg finner et arbeid, eller. Det er lite sannsynlig. Det er for mange nordmenn som mistet jobben, for at de skal ansette. Selv om jeg hadde snakket norsk, så tror jeg ikke det hjelper.”

Det ofte forvunnede håpet og informantenes fremtidsplaner har betydning for hvordan de tenker. I det følgende vil jeg fokusere på aspekter ved informantenes fortellinger som handler om lønnsforskjeller mellom Norge og Polen, og organisasjonskultur.

5.2 Komplekse valg: stuepike i Norge, eller sjef i Polen?

I fortellingen til Krzysztof er setningen *”det er bedre å være stuepike i Norge enn å være sjef i Polen”*, noe jeg la merke til med en gang. Hans uttalelser og tanker rundt hvorfor han bestemte seg for å flytte til Norge er felles for mange av informantene. Det må likevel påpekes at ingen av mine informanter har vært arbeidsledig i hjemlandet før migrasjonen. Han trekker inn

betydelige forskjeller i lønns- og arbeidsvilkår, med stor vekt på arbeidsvilkår som de viktigste grunnene for hvorfor han flyttet til Norge. Det er felles for nesten alle informantene. Det er på bakgrunn av dette at jeg har valgt å fokusere på organisasjonskultur i teorikapittelet (jfr. 2.3.2). Krzysztofs fortelling er preget av sterke følelser. Han føler seg skuffet over den polske staten, også på vegne av sine foreldre. Sterke følelser kan etter min mening blant annet være forbundet med en følelse av å tilhøre en nasjon.

De fleste informantene fortalte i intervjuene at det som styrte deres avgjørelse kan knyttes til målet om å tjene penger. Dette målet ble videre forsterket av faktorer som kom til syne etter at de begynte å jobbe i Norge gjennom arbeidskulturen som de merket var veldig forskjellig fra det de var vant til. Gjennom arbeid i Norge kunne de videre bidra til å sikre familiens økonomiske fremtid ved enten å investere eller å spare. Det var også flere som tok opp betydningen av pensjon som grunn til å tenke fremtidig. Krzysztof er en av dem. Han forteller at da han jobbet i Polen betalte han mye skatt, noe som resulterer i 250 zloty, altså cirka 600 kroner i måneden, hvis han skulle få pensjon kun fra Polen. I hans fortelling vekkes det følelser i form av sinne og skuffelse. Han forteller videre at han ikke vil at hans barn skal vokse opp i Polen. Han har gjennom hele sitt liv observert livet til sine foreldre og hvordan de kjemper i hverdagen. Derfor vil han ikke at barna hans skal leve samme liv som verken Krzysztof eller hans foreldre har gjort.

Det eneste unntaket fra regelen når det gjelder migrasjonsmotiver er Piotr og Stefan. Piotrs fortelling har jeg ikke presentert i forrige kapittel, men han i likhet med Stefan forteller at målet om yrkesmessig selvrealisering og nysgjerrighet spiller en viktig rolle i hans avgjørelse. I narrativet *Stefan 1* kan en likevel observere at økonomiske motiver spilte en rolle, selv om en annen kultur og det å komme seg vekk fra Polen var viktig for han. Det viser seg at opplevelsen av misnøye med politikk og samfunn i Polen løftes fram som motiv bak migrasjonen blant de høyt utdanna informanter, mens økonomiske prioriteringer står mer sentralt for den andre delen av utvalget. Det kan med utgangspunkt i dette sies at informantene stort sett ble motivert for å flytte ut fra lønnsgapet, sysselsettingsmuligheter og avsenderlandets arbeidsmarked preget av ubalanser og overskudd på arbeidskraft. Fortellinger om motiver bak migrasjonen til informantene er etter min mening viktige å påpeke for å forstå at de fleste oppholder seg i Norge midlertidig og har som mål å flytte tilbake til Polen. Når nedgangstider inntreffer er de ikke knyttet til det norske arbeidsmarkedet på samme måte som for eksempel innvandrere som kommer med målet om å få familien med til Norge. Da de først møter de økonomiske

nedgangstidene, tenker de å enten å returnere til hjemlandet eller reise for å arbeide i andre land, eller de velger å få støtte fra NAV mens de er på leting etter ny jobb.

Det er i stor grad de institusjonelle og kulturelle rammene Krzysztof trekker inn i sin fortelling.

Det er viktig å påpeke at de valgene informantene står overfor, mellom hjemmet i Polen og arbeid i Norge vekker deres følelser, og gjør deres fortellinger mer komplekse.

5.2.1 Arbeidskultur: ”Det var en ære å jobbe der”

Som nevnt overfor kommer det tydelig fram i mine funn at arbeidskultur er av stor betydning for hvorfor informantene valgte å flytte til Norge. De fleste har enten hørt om forskjeller i arbeidskultur før migrasjonen, eller de merket forskjellen etter at de begynte å jobbe i Norge. Krzysztof forteller at da han ble sjef på en stor fabrikk i Polen, så ble han dårlig behandlet av sine overordnende. Selv om han kanskje mistet sin posisjon etter at han flyttet til Norge, ser det ut som han trives bedre. Han forteller hvor bra han hadde det da han jobbet i Sør- Norge. Mange påpekte også at de føler seg mer verdsatt på de norske arbeidsplassene enn det de hadde gjort i Polen. De refererer i sine fortellinger til Polen. Informantene forteller at de har bedre relasjoner til sine sjefer, altså at maktavstanden er mindre, og relasjoner er mer preget av gjensidig respekt for hverandre. Selv om informantene ikke trekker fram arbeidskultur som direkte tilpasningsstrategi, så er dette etter min mening en viktig aspekt som påvirker valgene til arbeidsinnvandrere. Mange forteller at arbeidskultur bidro til at de ble boende i Norge lenger enn de hadde planlagt på forhånd. Kamil forteller at: *”Ja, ja, og etterpå var det arbeidskulturen som overvant for å bli her lenger, fordi jeg har i utgangspunktet tenkt å jobbe her i for eksempel noen måneder, maksimalt ett år(...)”*.

I teorikapittelet ble det påpekt at organisasjonskultur er avhengig av folks egne verdier og normer. Den kulturen vi er født i er med på å forme våre verdier, normer og virkelighetsoppfatninger. Det vil si at vi tar med oss den nasjonale kulturen med i organisasjonen. Nasjonal kultur en tar med seg gir uttrykk for hva som er viktig for en, og dermed er med å påvirke retningslinjer for atferd (Sandal & Bye, 2009). Verdier som tas med er styrende for hvordan den enkelte, om det er ledere eller ansatte opptrer. De er også styrende for deres vurderinger av mennesker og situasjoner. Disse er igjen avgjørende for samarbeidet og samspeillet mellom mennesker. Det er viktig å påpeke at forskjeller også kan være synlige innad i et land, men at det finnes noen generelle nasjonale kulturelle trekk som påvirker organisasjonskulturen. I avsnitt 2.3.1 ble det påpekt at selv om samme opprinnelsesland og

nasjonalitet, så tilhører hvert enkelt forskjellige kulturer. Dette viser seg etter min mening i informantenes fortellinger.

Jeg har i teoridelen gjort rede for Geert Hofstedes fem dimensjoner ved nasjonale kulturer som preger organisasjoner (Jacobsen & Thorsvik, 2014). Beskrivelse av de fem nevnte dimensjoner (jfr. avsnitt 2.3.3) med utgangspunkt i Polen og Norge vil bli presentert videre i oppgaven. Opplysninger er hentet fra en nettside som presenterer resultater fra Geert Hofstedes undersøkelse.

Den første dimensjonen som nevnes av Geert Hofstede handler om maktavstand. Maktavstand handler om hvordan makten fordeles i bedriften. Maktavstanden varierer, og det er synlig når man sammenligner Polen og Norge. Ut fra undersøkelsen til Geert Hofstede kan en se at Polen er et hierarkisk samfunn. Det betyr at folk aksepterer hierarkisk rangorden der alle har et sted. I en organisasjon er sentralisering vanlig og underordnede forventer å bli fortalt hva de skal gjøre, mens i Norge er makten desentralisert og det er like rettigheter for alle og kontroll mislikes. Problemet oppstår når det er mange som kommer fra samme land og skal jobbe sammen i et annet land, hvor regler og normer er forskjellige. Ikke minst kan denne avstanden påvirke andre nasjonale kulturer i bedriften. En av informantene som ikke ble presentert i kapittelet over, forteller en situasjon som oppsto mellom en polsk avdelingsleder og en polsk ansatt i en bedrift i Norge. Holdningen til avdelingslederen var nedlatende og respektløs, noe som ifølge informanten ikke hadde vært tillatt i andre bedrifter der det er flere nordmenn. Denne maktavstanden informanten påpeker er vanskelig når flere fra samme kultur jobber samme sted. Ikke minst bekrefter situasjonen som oppsto at kulturen som finnes innad i organisasjonen er påvirket av folks nasjonal kultur (jfr. 2.3.3). Kamil har som nevnt sagt opp jobben da polakker begynte å ta over lederstillinger i bedriften han jobbet for. Dette kan kobles til maktavstanden som han trekker frem. Han jobbet i industriyrket og forteller at når flere polakker jobber samme sted, så overføres den arbeidskulturen som man finner i Polen, noe han ikke var interessert å være en del av.

Den andre dimensjonen handler om menneskets selvbylde og er definert av "Jeg" eller "Vi". I individualistiske samfunn skal folk passe på seg selv og deres familie. I kollektivistiske samfunn tilhører folk grupper. Polen skårer høyt på individualistiske samfunn, men dette gjelder også Norge. En er mer opptatt av å passe på seg selv og sin egen familie enn å hjelpe andre. Informantene forteller at polakker ikke liker å samarbeide eller hjelpe hverandre, men er mer opptatt av sine egne saker. Dette kommer tydelig frem i fortellingen til Michal og viser til

temaet ”forhold til Polen og polakker” som ble funnet ved hjelp av tematisk analyse. Han forteller at: ” *Og for å ikke fornærme polakker her, fordi det finnes unntak, men i alle fall har jeg fram til nå møtt de som kunne gå til sjefen og si at de kan jobbe for 5 eller 10 kroner mindre, hvis de får lov å jobbe overtid.(...) Jøder hjelper hverandre, ukrainere hjelper hverandre, sigøynere hjelper hverandre. Til og med når de krangler så hjelper de hverandre, men vi? Men polakker hjelper ikke hverandre. Dette er min mening.*”

Dette utdraget fra fortellingen til Michal viser til at der er stor rivalisering mellom polakker. Vi ønsker ikke å hjelpe hverandre eller samarbeide med hverandre. Desto større gruppe polakker på en arbeidsplass, desto mer konflikter kan dette ifølge nesten alle mine informanter føre til. Dette kan etter min mening knyttes til at det å hjelpe noen andre kan være en trussel for en selv, i tilfellet nedgangstider inntreffer. Trussel i betydningen at det er en stor konkurranse mellom polakker, noe som bidrar til at sjalusi kommer til syne. Den enkelte er også mer utsatt for å miste jobben i tilfelle det er flere arbeidsgivere å velge mellom. Den enkelte vil ikke stå like sterkt hvis det er mange med for eksempel samme kompetanse på en arbeidsplass. Med kompetanse mener jeg ikke her personkjennetegn, men kompetente medarbeidere som har evner, ferdigheter og kunnskaper til å utføre oppgaver som jobben krever. Michal som jeg nevnte i i kapittelet over, forteller at: ”(*...*) *Sjefen min spurte meg, fordi de vil ansette noen, og han spør meg om jeg kjenner noen. Jeg kjenner mange folk, men jeg bet meg i tungen og svarte at jeg ikke kjenner noen so m jeg kunne anbefale til denne stillingen. Jeg kunne selv ha knyttet tau rundt halsen min.*”

Han vil ikke anbefale noen å utsette seg selv for ubehagelige situasjoner i tilfelle de oppstår, i fremtiden. Han prøver å si at man må være forsiktig med hvem man hjelper, fordi folk kan utnytte hverandre for sitt eget beste. Ut fra hans fortelling som nevnt tidligere forstår man at Michal verdsettes av sine overordnede, fordi han kan det han gjør.

Den tredje dimensjonen handler om i hvor stor grad samfunnet er opptatt av konkurranse, prestasjon og suksess, altså i hvor stor grad et samfunn er maskulint (jfr. 2.2). Og, i hvor stor grad et samfunn er feminint, altså opptatt av å bry seg om andre og livskvalitet. Polen er et maskulint samfunn, hvor mennesker lever for å jobbe. Ledere forventes å være selvsikre og avgjørende. Til forskjell er Norge det nest mest feminine samfunnet, etter svenskene. Dette betyr at fokuset er på trivsel, samfunnssolidaritet og interaksjon gjennom dialog. En effektiv leder er støttende. Skillet mellom Norge og Polen i denne dimensjonen kan i stor grad forklare hvorfor mange blir tiltrukket av de norske arbeidsplassene. Etter at Norge har blitt mer tilgjengelig for EØS- borgere har det bidratt til at polakker ser forskjeller og er mer klar over at

det finnes samfunn preget av dialog og trivsel. De kommer til Norge som nevnt overfor, fordi de føler seg mer sett og verdsatt av sine overordnede slik de forteller i narrativene. I norsk arbeidsliv er de demokratiske idealene en målsetting. Det er kort avstand mellom ledere og ansatte og ansatte tas med i beslutningsprosessene (Roddvik, 2010).

Denne dimensjonen kan i stor grad være med på å påvirke hvordan de velger å tilpasse seg situasjonen når nedgangstider inntreffer. Flere ser på dette som et problem, og er bekymret for hvordan de skal tilpasse seg det polske arbeidsmarkedet når de en gang flytter tilbake. Kamil forteller at: *"Et større problem er med tilpasningen, fordi jeg må forandre min tankegang på grunn av et helt annet system. Siden man i Norge lever annerledes, fungerer det på en annen måte. Det er forskjellig relasjon mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren, mens i Polen er det (...)"*.

Han sier at man kan si mye negativt om polsk arbeidskultur. Han trekker inn maktavstand mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som forskjellig, men påpeker også at det er et helt annet system han må tilpasse seg til. Han ser på det som en utfordring.

Til slutt handler den fjerde dimensjonen om hvilken holdning folk i ulike samfunn har til usikkerhet. Norge indikerer ikke en preferanse på denne dimensjonen, mens Polen har svært høy preferanse for å unngå usikkerhet. Her er det behov for regler og folk trenger å være opptatt og jobbe hardt. Presisjon og punktlighet er normen. I narrativene er det synlig at mine informanter er opptatt av planer, og ser forskjellige utveier fra situasjonen de befinner seg i, enten det handler om tilfellet der de ikke finner jobb i Norge eller mister den. Å ha planer er viktig for dem, og er en tegn på sikkerhet. Deres planer er ikke bare viktige for dem, men for de informantene som har barn og kone i Polen er det også viktig at de skaper sikkerhet, slik at i tilfellet noe skjer, så påvirker det ikke familien. Dette kommer jeg tilbake til i neste avsnitt.

Ut fra uttalelsene til mine informanter støttet av de nevnte dimensjonene ser man at det finnes betydelige forskjeller mellom Norge og Polen i forhold til folks nasjonale kultur. Etter min mening er det viktig å vise til disse dimensjonene for å forstå hvordan folk tenker i de to samfunnene. Selv om man må huske på at det finnes variasjoner mellom medlemmene av et samfunn. Disse fire dimensjonene gir likevel en pekepinn om polakkers avgjørelser i forhold til nedgangstider, og at hjemmet eller Polen er en viktig referanse i deres avgjørelser og valg. Deres tankegang forbindes med nasjonal kultur selv om som påpekt er det vanskelig å snakke om en nasjonal kultur og avspeiles i for det første i møtet med organisasjonen de jobber for og for det andre i måten de tilpasser seg nedgangstider på.

5.3 Familien er viktig

Det har ikke overraskende vist seg at familien spiller en viktig rolle og innvirker på informantenes tilpasninger. Informantene forteller at de pendler mellom jobb i Norge og familieliv i Polen. Med utgangspunkt i deres indirekte og direkte fortellinger har det vist seg som nevnt at familien er en svært viktig verdi for dem. Informantene migrerer for å kunne forsørge familien sin også legge forholdene tilrette for deres fremtid. På den andre siden møter de mange utfordringer knyttet til å leve langt fra alt og alle. Det å være borte fra familien, sammen med forventninger fra arbeidsgiver, familie og andre kan slite på migrantene over tid. Hos de fleste av mine informanter vekkes det sterke følelser i deres fortellinger når det gjelder familie. De blir ut fra deres fortellinger påvirket i form av eksempelvis frustrasjon på bakgrunn av deres midlertidige perspektiv på migreringen (Friberg, 2016). Det vil si at de takler situasjonen, fordi de vet at deres opphold er midlertidig.

Familien har truffet en beslutning om at mannen må bo i et annet land for å kunne tjene penger. Hos mange ser det likevel ut som at familien har vanskeligheter med å takle situasjonen, selv om det kanskje er mest vanskelig for informantene. Blant annet Filips fortelling som ikke er presentert i forrige kapittel tar for seg denne problematikken. Siden utdraget er ikke presentert i forrige kapittel viser jeg til originaldata og oversettelsen.

”Także jestem bardziej uodporniony na takie wyjazdy, takie trochę rozłąki. Zona można by powiedzieć to też trochę się przyzwyczaiła, chociaż nie do końca. Ona mówi że nigdy się nie przyzwyczai, no ale sytuacja to wyszła i tak to trwa. Nie zawsze wychodzi tak jakby się chciało...”

”Jeg er mer motstandsdyktig for slike reiser, sånne atskillelser. Man kan si at kona mi har blitt litt mer vant til, men egentlig ikke helt heller. Kona mi sier at hun kommer aldri til å bli vant til, men situasjonen er bare slik og sånn går det. Ikke alltid er det slik man ønsker seg...”

Det ser ikke uventet ut som at informantene som har pendlet mye i sitt liv og har bodd forskjellige steder i verden er mer motstandsdyktige og takler situasjonen bedre og kanskje på en lettere måte enn informantene som ikke har hatt noe forhold til migrasjonen før de flyttet til Norge. Ikke alle informantene som er med i denne studien har barn og kone. Noen snakker om sine foreldre, mens andre snakker om kjæresten som bor i Polen. Informantene som har en kjærest i Polen, har blitt sammen med personen i løpet av tiden de har bodd i Norge. Båndene til disse personene er muligens svakere, fordi de har ikke fått tid til å utvikle seg, slik det gjør for dem som har giftet seg lenge før migrasjonen. Slik er det i fortellingene til både Krzysztof

og Michal. Krzysztof er mest opptatt av sine foreldre i fortellingen, mens Michal snakker om seg selv og vektlegger fornuften framfor følelser. For han er det viktig å sikre sitt eget, slik at han kan leve et stabilt liv når han blir eldre. Det vil si at han tenker langsiktig. Jeg mener dette er viktig å påpeke, fordi det har ut fra informantenes fortellinger betydning for deres tilpasningsstrategier.

5.3.1 Fordeling av arbeid i familien

Nesten alle og spesielt de som har småbarn er opptatt av å besøke sin familie i Polen oftest mulig. Blant annet Tomasz, som ikke ble presentert i forrige kapittel forteller at han flyr ned til Polen en gang i måneden for ei uke. Han gjør det for å hjelpe kona med barna, innkjøp og andre viktige ting som må gjøres hjemme. Han kjøper inn mye for at kona skal slippe å bære tungt, og tar ansvar for omsorgen. Tiden i Polen bruker flere av informantene til å være sammen med familien. I familiehushold vil kortsiktig migrasjon ofte forutsette en tradisjonell ”breadwinner” modell, hvor den gjenværende ektefellen må ta større ansvar for hjemmet (Dølvik & Eldring, 2008).

I kapittel 2.2 har jeg presentert teori om kjønn og arbeidsdeling av oppgaver i familien. Oppgaver som må gjøres hjemme og omsorgen for barn har vist seg å være viktig i informantenes fortellinger. På den andre siden kommer det tydelig fram at arbeid vektlegges også høyt. Deres bilde av hva som er deres oppgaver blir dermed forstått ut fra presentert i teoridelen forståelsen av maskulinitet som utviklet i samspill mellom kultur, samfunn og individ (jfr. 2.2). Informantene prøver å balansere. Noen har prøvd å få til en balanse i mange år, slik at de nå er klar for å reise hjem igjen, men dette skjer som oftest når informantene har tjent nok penger. Kamil har jobbet i Norge i mange år med målet om å bygge et hus i Polen. Han har ofret mye for seg selv og sin familie. Han forteller at han ofte følte seg ensom og dette kunne av og til føre til at alkoholen kom inn i bildet. Avstanden til familien gjør at de mangler sitt viktigste sosiale nettverk. Han forteller at mange polske ektepar skiller seg når de lever lenge i et avstandsforhold. Det handler om de dagligdagse øyeblikkene som hele tiden oppstår i familien som informantene ikke får med seg. Spørsmål om kjønnsroller knyttes ofte og har tradisjonelt vært koblet til fordelingen av husarbeid, omsorgsarbeid og lønnsarbeid (Kavli, 2012). Som nevnt er det for mine informanter viktig at oppgavene deles likt, selv om de vet at kona tilbringer mer av tiden sin hjemme. Familien prøver å optimalisere på begge områder, og de går dermed på en stram line mellom jobbens og familiens krav. Etter å bo så mange år i utlandet ser likevel mange av informantene ikke en annen utvei enn å flytte tilbake til Polen.

De som har småbarn som Stefan får ikke med seg oppveksten til sine barn. Mange av informantene er lei av å leve to liv. De gir uttrykk for at det å pendle mellom to land er slitsomt. Kamil og Tomasz er blant de som er klar for å flytte tilbake til Polen. På den andre siden er det Piotr som søker han etter jobb alle andre steder enn Polen, selv om han har kone. Han prioriterer ikke å bo sammen med kona si i Polen, fordi han liker å jobbe i utlandet og har blitt ”vant” til livet han lever. Det er viktig å påpeke at i informantenes fortellinger ”hjemme” er i Polen. Det forteller at Polen er holdepunktet også når de beveger seg rundt i verden og er lenge borte.

Blant mine informanter kommer forsørgeransvaret til syne på forskjellige måter. Selv om det i mange tilfeller blir nevnt indirekte, så blir forsørgeransvaret synlig i lønnsarbeidets og fulltidsarbeidets selvfølghet. Mannlige polske arbeidsinnvandrere snakker også om forventninger til forsørgelse de møter hjemme, og om stoltheten knyttet til det å klare å forsørge familien. Menns forsørgeransvar viser seg også i hvordan noen av mine informanter stadig i løpet av intervjuene dreier samtalen inn på økonomi. Kamil har to voksne barn, men forteller at han hele tiden må ha oppsparte midler i tilfelle barna vil kjøpe seg en leilighet eller noe annet som de trenger penger til. Michal og Krzysztof snakker om at jobb i Norge gir dem mulighet for å få pensjon de kan leve av når de blir eldre. Det overordnede ansvaret viser seg også i bekymringer knyttet til hvordan en skal få familieøkonomien til å gå opp, mest i tilfellet arbeidsledighet. Å sikre økonomi er høyt prioritert. Stefan har et barn han må forsørge, dermed er han mer bekymret enn for eksempel Krzysztof som ikke trenger å tenke på å forsørge noen på den måten. På den andre siden har vi fortellingen til Michal som i liten grad tar for seg familieforsørgelse. Alle informantene, altså bortsett fra de med god økonomi eller de uten barn er bekymret for dette. Og, slike bekymringer har vist seg å vekke følelser hos mange. Deres fortellinger knyttes ikke bare til økonomi generelt, men til bestemte scenarier som barnas mulige ønsker og egen alderdom. De snakker derfor som de er en del av noe, det vil si at de tilhører noe større enn dem selv.

”De kommer til å...Jeg vet at det kan høres feil ut, men de velger ut etter nasjonalitet. De kommer først til ansette sine egne, og etterpå kommer de til å ansette alle andre. Slik ser det ut.” Dette sitatet er hentet fra Stefan sin fortelling. Mange av informantene påpeker at situasjonen de befinner seg i virker deprimerende, selv om de etter min mening ikke vil vise at de mislykkes. Informantene er målorienterte, fordi de har kommet til Norge med mål om å tjene penger for sin familie og deres økonomiske fremtid. De ofrer mye ved å være alene, og

det beviser at de er sterke som prøver å finne en utvei fra situasjonen. I deres fortellinger skapt sammen med meg som intervjuperson vekkes det følelser. Polakker føler seg sterkt berørt av situasjonen og de uttrykker det gjennom frustrasjon og sinne i sine fortellinger, selv om det kanskje ikke blir like synlig gjennom sitatene. Dette viser nettopp til dilemmaer knyttet til overraskelser, men også til at mye går tapt når muntlige fortellinger gjøres om til en skriftlig versjon der energien i konteksten faller bort. Noe kan også skyldes polsk måte å uttrykke følelser på. Følelsene er en sentral teoribidrag som ble presentert i denne oppgaven (jfr. 2.1). Følelsene bringer med seg et budskap som uttrykker personens egne verdier og oppfatning av situasjonen. Verdien er ifølge Loseke (2013) forankret i de kulturelle meningssystemene. Ut fra fortellinger til mine informanter kan jeg som sagt se at familie og familieforsørgelse er en viktig verdi for dem. Derfor vil situasjoner som utsetter deres tilgang eller begrenser deres muligheter til å kunne forsørge familien være med på å påvirke informantenes følelser negativt. Følelsene er igjen med på å påvirke ens egen oppfatning av seg selv som mannlig forsørger.

I kapittel 2.2 ble det presentert kjønnsrolleteori, hvor som nevnt var det å være mann før i tiden forbundet med å være en stabil og innbringende forsørger. Selv om dette bildet som sagt er noe som i stor grad gjaldt før, så mener jeg etter de utførte intervjuene med mannlige polske arbeidsinnvandrere at dette bildet fortsatt kan sammenlignes med hvordan informantene mine ser på seg selv nå. Forskjellen ligger i at mine informanter er i tillegg i større grad opptatt av omsorgen enn menn var før i tiden. Selv om forsørgerfaren i Norge nådde sitt toppunkt før, står fortsatt den mannlige forsørgernormen sterkere i enkelte velferdsstater enn i andre. Det å være en mann og en far henger tett sammen. I teoridelen har jeg lagt fokus på Connells teoriutvikling (jfr. 2.2.1) som handler om å studere den sosiale konstruksjonen av ulike typer maskuliniteter. Han understreker at maskulinitet er foranderlig og avhengig av den kulturelle og historiske sammenhengen, noe jeg mener kommer tydelig frem i de ulike informantenes fortellinger. Det er likevel viktig å påpeke at maskulinitet er et analytisk begrep og skal ikke anvendes om enkeltmenns spesifikke identitet, noe Connells teori har blitt kritisert for.

I denne oppgaven er det en stor variasjon i familieformer blant informantene, men dette mener jeg ikke gir store variasjoner i hvordan en ser på seg selv som en mann. Det er flere informanter med i studien som har kone og barn enten i småbarnsalderen eller eldre barn, og det finnes informanter som har kjærest i Polen. Det er betydelige forskjeller mellom informantene når det gjelder familieformer, men deres fortellinger har likevel noe til felles. De tenker fremtidig, og forteller mye om pensjon de har mulighet til å oppnå hvis de fortsetter å være

arbeidsinnvandrere. De kom til Norge for å kunne tjene penger for sin og familiens økonomiske fremtid. Mange av dem sender penger hjem til familien sin i Polen og ikke minst investerer de for å kunne leve normalt. De er i stor grad ansvarlige for forsørgelsen, selv om kona eller kjæresten arbeider i Polen.

5.4 Tilpasningsstrategier og fremtidsplaner

Med basis i informantenes fortellinger kan vi skille mellom forskjellige responser på situasjonen de befinner seg i. I dette kapittelet har jeg diskutert og gjort rede for flere aspekter som etter analysen av datamaterialet har vist seg å ha betydning for informantenes tilpasninger og videre planer. Det var flere informanter som fortalte at deres forestilte fremtid ikke lenger var i Polen. Beslutningen om å migrere var mer eller mindre knyttet til usikkerhet, misnøye og mistillit til den polske politikken og samfunns- og arbeidslivet (Bygnes, 2015). Det var mange som sammenlignet den usikre situasjonen i forhold til Polen og Norge. De snakket mye om hvordan staten hjelper sine borgere og hvilke velferdsgoder det er mulig å få i de to landene. NAVs og ZUS spilte dermed en viktig rolle i deres fortellinger. Mange flyttet også på bakgrunn av misnøye med det polske arbeidslivet. Informantene snakket ikke bare om lønnsforskjeller, men også om forskjellig i organisasjonskultur som finnes på norske og polske arbeidsplasser. Det ble også påpekt at det er viktig å utvide eller oppdatere sin kompetanse for å framstå som en mer attraktiv kandidat for arbeidsmarkedet. Det å kunne engelsk, men helst norsk er ifølge informantene en viktig faktor som påvirker deres valg og beslutninger, og ikke minst muligheten til billige flyreiser og nettbasert kommunikasjon. Det muliggjør at informantene kanskje tilpasser seg situasjonen på en annen måte enn de hadde gjort hvis dette ikke var like lett tilgjengelig.

Med utgangspunkt i mine funn dreier tilpasninger seg ut fra informantenes forestilte virkelighet også om de *mindre synlige aspekter*. Det handler om informantenes følelser, oppfatning av seg selv som mann og familiesituasjonen. Alle disse aspektene er forankret i kulturen, noe som bidrar til å bestemme hvordan de tilpasser seg. Mange knytter sine avgjørelser i forhold til fremtidige planer og tilpasninger, til blant annet savn etter familien i Polen eller ensomhet. De snakker også om viktige for dem verdier, og påpeker at familieforsørgelse er av betydning. De tenker strategisk og fremtidsrettet. Arbeidsledige informanter er i sine fortellinger mer opptatt av planer, fordi deres situasjon er mer usikker. Tidligere forskning viser at usikkerhet er et viktig trekk ved migranternes fremtidsplaner (Bygnes & Ersdal, 2017). De som er i arbeid synser mer i svarene på spørsmålet om fremtidsplaner. De er usikre på hva som kommer til å skje,

men er likevel opptatt av å tenke fremtidig. Piotr og Krzysztof er informanter som håper på jobb andre steder enn i Polen. I tilfellet de ikke får arbeid i Norge, søker de etter jobb i utlandet. Dawid vil utvikle sin kompetanse. Han har også en annen plan hvis han ikke får jobb i Norge. Til forskjell er Stefan klar for å flytte tilbake til Polen hvis situasjonen fortsetter og han ikke får seg arbeid i Norge. For han er det viktig å være sammen med familien, og se barnet sitt vokse. På den andre siden er det informanter som fortsatt er i arbeid. De har et mer avslappet forhold til nedgangstider. Filip og Michal tenker at det første de hadde gjort hvis de mister jobben er å være arbeidsledig i Norge og få støtte fra NAV, deretter kunne de tenkt seg å flytte tilbake til Polen. Til forskjell vil Tomasz og Kamil flytte til Polen så fort som mulig. Målet deres har blitt nådd, fordi de har tjent nok penger.

Fremtidsplanene til informantene er avhengig av informantenes tanker rundt det normale livet. De fleste ser etter muligheten for å bosette seg, leve sikre og stabile liv (Bygnes, 2015). Faktorer som påvirker deres syn er hva som anses som normalt av informantene selv slik jeg har påpekt gjennom hele diskusjonsdelen. Deres forhold til fremtidsplaner ser ut til å være avhengig av mange aspekter, og er mer sammensatt enn ofte framstilt.

6.0 Oppsummering og konklusjon

Formålet med denne masteroppgaven har vært å få mer kunnskap om hvordan polske arbeidsinnvandrere tilpasser seg og forholder seg til den aktuelle situasjonen på arbeidsmarkedet i Norge. Situasjonen preget av nedgangskonjunktur i oljerelaterte næringer og andre bransjer. Det ble til sammen foretatt 8 intervjuer med mannlige polske arbeidsinnvandrere. Disse belyses i oppgaven ut fra sosialkonstruktivisme og narrativer basert på min interesse for de forskjellige fortellingene som polske arbeidsinnvandrere selv fortalte meg. Det er viktig å påpeke at narrativene polske arbeidsinnvandrere fortalte meg er fortellerens egne konstruksjoner av sitt liv og sine planer om tilpasninger. Det er hvordan de oppfatter muligheter som bestemmer hvordan de snakker om å tilpasse seg. Fortellingene blir også moralske fortellinger der informantene framstiller seg som ansvarlige forsørgere i tråd med kulturs forventninger om far og mann.

Det er vanskelig å konkludere på en enkel og konsis måte, men jeg vil forsøke å trekke fram de viktigste funnene i mitt materiale. For å få en oversiktlig fremstilling deler jeg mine funn i den første delen av konklusjonen inn etter de to gruppene informanter som var med i undersøkelsen. Informantene som har mistet jobb forteller at de i første omgang ønsker å finne arbeid i Norge så fort som mulig. De forteller at de vil bo i Norge så lenge de får støtte fra NAV, og deretter søke etter jobber enten i Polen eller i utlandet. Informantene utsetter dermed returnmigrasjon på grunn av velferdsgoder de kan få. Som nevnt innledningsvis oppga flertallet i *Polonia*-undersøkelsen at de ville bli boende i Norge hvis de var arbeidsledige. Det viser seg også å være tilfellet i mine funn, om enn ikke permanent. De institusjonelle forholdene og rettighetene som arbeidsinnvandrere har opparbeidet seg påvirker deres valg. Selv om de er i en vanskelig situasjon, så har de en mer avslappet forhold enn de hadde hatt i Polen, fordi NAV gir dem ro til å lete etter nye muligheter. Det har videre vist seg at de som har familie i Polen er mer tilbøyelig til å returnere til Polen i tilfellet de ikke finner arbeid i Norge. For de fleste er det viktigere å være sammen med familien. Dette stemmer med funnene fra SSB sin undersøkelse hvor det å ha familien sin i Norge eller ikke, er viktigere enn å ha arbeid eller ikke. De som ikke har barn er mer åpen for å reise og søke etter arbeid i andre land, og vil helst ikke flytte tilbake til Polen. Informantene det gjelder har i tillegg mer migrasjonserfaring, og har operert som pendlende migranter lenger. Denne gruppen er også opptatt av kompetanseutvikling. For dem er det viktig å holde seg oppdatert slik at de stiller sterkere i mulige jobbintervjuer. De påpeker også at det å kunne språket er viktig, og at de stiller svakere

når de ikke behersker norsk, noe de er selv klar over. De forteller derfor om at tilpasning gjelder egne liv, og ikke, sjablong liv.

Informantene som kjenner på usikkerheten preget av nedgangstider mener jeg har et mer avslappet forhold i tilfelle de mister jobben, selv om deres svar er mer preget av synsing. De har et mer avslappet forhold på bakgrunn av at mange av dem allerede har bestemt seg for å flytte tilbake til Polen. Disse informantene knytter sin avgjørelse til at målet deres med migrasjonen er nådd. Mange i denne gruppen har investert eller skal investere i Polen, og har tjent nok til å kunne leve stabile liv. De fleste som velger å flytte tilbake i nærmeste fremtid forteller at de savner familien sin i Polen. På den andre siden finnes det i denne gruppen informanter som vil bli boende i Norge uansett om de blir arbeidsledige. Disse informantene har ikke konkrete planer for hva som vil skje videre. Disse fortellingene viser hvordan informantene tenker om sine liv og må ikke forveksles med eksterne sannheter. De kan overlappe, men trenger ikke. Variasjonen i fortellingene viser til at man orienterer seg etter hvordan man forestiller seg livet og mulighetene. Tilpasning innebærer også å være åpen for endring slik de gjorde da de besluttet å reise til Norge.

6.1 Metodologiske utfordringer

Som en del av konklusjonen ønsker jeg å påpeke noen metodologiske utfordringer jeg har møtt i arbeidet med denne masteroppgaven. Metodologiske aspekter jeg her ønsker å påpeke omhandler valg og kritisk vurdering av fremgangsmåten som ble valgt for utforskning av temaet for denne studien. Det er viktig å reflektere over disse utfordringene, slik at prosjektets kvalitetskriterier blir ivaretatt.

Jeg har allerede pekt på (jfr. 3.4) noen utfordringer jeg har møtt som er knyttet til min rolle som forsker, og i forhold til relasjoner som oppsto mellom meg og informantene. Målet mitt var å se etter informantenes presentasjon av virkelighet ut fra sosialkonstruktivisme. Jeg var klar over at jeg som forsker er en viktig del av det konstruerte sosiale samspillet. Jeg har hele tiden prøvd å holde meg nøytral, og ikke lede informantens fortellinger, men det har vist seg at noen steder så påvirket mine nikk og små kommentarer samtalen og ledet deres videre fortelling. Ikke minst kjente jeg noen av informantene bedre enn andre, noe som påvirket det sosiale samspillet, og videre svarene jeg fikk. Dette viser at forskningsintervju også er sosiale møter der vi bruker dagligdagse måter å kommunisere på slik etnometodologene påpeker.

I tillegg vil jeg understreke de utfordringene jeg har møtt i forhold til oversetting, og min rolle som oversetter. De følelsene jeg fikk tak i under intervjuene som ble utført på polsk var vanskelig å vise til i oversettelsen som ble presentert i kapittel 4.0. De sterke følelsene som ble vekket i informantenes fortellinger og som ofte ble påpekt i løpet av oppgaven kom frem i måter informantene snakket om noe på, i form av ord og uttrykksmåter. Ikke minst var deres kroppsspråk av betydning. Følelsene kom tydelig fram når informantene tok opp noe som var viktig for dem. Det var likevel vanskelig å overføre meningen og disse uttrykte følelsene i uttalelsene til norsk, og gjør at disse forsvinner i de presenterte fortellingene. Jeg har prøvd å gjennomføre emosjonene ved å skrive om dem i mine kommentarer.

Mine refleksjoner i forhold til de metodologiske utfordringene betyr at jeg som forsker er bevisst dilemmaer og er åpen for dem. Å være bevisst sin egen rolle som forsker under hele prosessen gjør at man også kan ha tillit til dataene. De påpekte utfordringene bidrar dermed til å få meg som forsker til å tenke rundt kvaliteten.

6.2 Konklusjon

Funnene i denne studien kan ikke generaliseres, men de kan likevel bidra til en større forståelse over hvor komplekst arbeidsinnvandreres tilpasningsstrategier og valg kan være. Disse avhenger av mange forhold, som jeg har gjennom hele oppgaven har prøvd å trekke frem. Det finnes selvsagt ikke noe enkelt svar på problemstillingen. Men det har likevel vist seg at noe er felles for alle mine informanter. De fleste vil bo i hjemlandet sitt sammen med familien sin, men det er forskjellige forhold som spiller en rolle i deres beslutninger om at de vil bli i Norge eller flytte til et annet land.

Måten informantene velger å tilpasse seg situasjonen de befinner seg i er avhengig av ulike forhold. De sosiale, institusjonelle og kulturelle forholdene viser seg å være av betydning for deres tilpasningsstrategier. Altså konteksten de forteller sine historier ut fra har påvirkning på deres valg og tilpasninger. Ikke minst de politiske årsakene som er knyttet til misnøye med polsk samfunns- og arbeidsliv og politikk. Økonomisk stabilitet og blant annet gode velferdstjenester er ettertraktet. Sammenligningene blant annet mellom polsk og norsk velferdssystem indikerer også at flere tenker å flytte til et annet land enn å returnere til Polen. Som sagt er det de med småbarn og familie som forteller at de velger å returnere. De kulturelle ulikhetene man finner mellom kulturer er også av betydning. Funnene viser at de fleste har

svake bånd til norske kollegaer, og at kontakter er mer bekjentskaper. De kulturelle forskjellene bidrar til at en følelse av tilhørighet også forsvinner.

Datamaterialet har vist at følelser, oppfatning av seg selv som mann og familiesituasjon er hva informantene trekker fram for å forklare deres valg og strategier. Følelsene preger hele våre møter, og i tillegg blir de ofte uttrykt direkte i form av fortellinger. Deres følelser er videre relevante og brukes for å begrunne beslutningene og tilpasningsstrategiene. Ikke minst spiller de en viktig rolle i deres opplevelse av seg selv.

Et annet og relatert funn jeg mener jeg har gjort i denne oppgaven kan knyttes til at familieforsørgelse anses som en viktig oppfatning av seg selv og en viktig del av informantenes oppgaver. Informantene har i grunnen kommet til Norge med dette som mål.

Familieforsørgelse, fremtid og investering eller det å sikre familiens økonomiske fremtid har vist seg å være viktige verdier for informantene. De tenker strategisk, fremtidsrettet og knytter deres valg til hva som må gjøres slik at de kan leve stabile liv. De vil ikke vise at de mislykkes med det de fikk i ”oppdrag” om å gjøre. De møter forventninger både fra familien i Polen og fra arbeidsgivere i Norge som blant annet språklige forventninger, og prøver å manøvrere slik at de ikke føler seg mislykket. I hvilken grad de har som mål om å forsørge familien sin er igjen avhengig av deres kultur, familiesituasjon og om de har barn eller ikke. Ifølge fortellingene så forventes det mer av informantene som har småbarn enn de som har barn i voksen alder. Det å måtte tilpasse seg situasjonen bidrar til mer konkurranse og til en rivalisering mellom polakker. Bekymringen jeg finner hos de fleste informantene knyttet til at polakker ønsker å holde avstand til hverandre, skyldes deres erfaringer og de kulturelle sidene ved migranter. I jobbsammenheng handler det om organisasjonskultur som blir overført fra Polen til Norge. Denne er forskjellig og av mange ikke ønskelig på de norske arbeidsplassene. For mange av informantene viser arbeidskultur å være av betydning og en viktig grunn for hvorfor de har valgt å flytte til Norge.

Fortellingene er derfor fortellinger som handler ikke bare om migrantenes liv, men om polske liv i Norge, fordi Polen framstår som ankerpunktet. ”Hjemme” blir da det som fortellingene forholder seg til enten det gjelder barn og familie, arbeidskultur eller politikk. Norge er et annet sted. Fortellingene gir liv og mening til hva informantene gjør ved at de lever sammen deler til et hele. Selv om de er ”polske”, er de også nyanserte slik de ser det og kulturelle. Fordi de gjenspeiler fortellerens egne liv er de derfor også både kontekstuelle og kollektive selv om de ofte leses som individuelle.

7.0 Litteraturliste

- Andreev, L. (2016). *Arbeidsmarkedet nå- desember 2016* (NAV notat). Hentet fra: <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Arbeidssokere+og+stillinger+-+statistikk/Relatert+informasjon/arbeidsmarkedet-na%282%29>
- Bang, H. (1998). *Organisasjonskultur i praksis. Verktøy for kartlegging, utvikling og endring av organisasjonskultur*. Otta: Tano Aschehoug.
- Brandth, B., & Kvande, E. (1999). Nye fedre i likestilte familier. I Brandth, B. & Moxnes, K. (Red.), *Familie for tiden. Stabilitet og forandring* (161- 174). Oslo: Tano Aschehoug.
- Brandth, B., & Kvande, E. (2011). *Fleksible fedre*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bratsberg, B., Røed, K., & Raaum, O. (2014). Arbeidsinnvandring- Varig gevinst? *Søkelys på arbeidslivet*, 31(4), 275-295.
- Brochmann, G. (2006). *Hva er innvandring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bygnes, S. (2015). Mistillitens migrasjon: Europeisk sør- nord mobilitet i kjølvannet av krisa. *Sosiologisk Tidsskrift*, 23(3), 171-192.
- Bygnes, S., & Ersdal, M. B. (2017). Liquid migration, grounded lives: considerations about future mobility and settlement among Polish and Spanish migrants in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(1). 102-118.
- Charles, N. (2002). *Gender in Modern Britain*. Oxford: Oxford University Press.
- Claes, D. H., & Førland, T. E. (2015). *EU. Mellomstatlig samarbeid og politisk system*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Connell, R. W. (1995). *Maskuliniteter*. Göteborg: Bokforlaget Daidalos.
- Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode- en kvalitativ tilnærming*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Dølvik, J. E., & Eldring, L. (2008). *Arbeidsmobilitet fra de nye EU-landene til Norden – utviklingstrekk og konsekvenser* (TemaNord 2008:502). Hentet fra: <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:701237/FULLTEXT01.pdf>
- Dølvik, J. E., & Friberg, J. H. (2008). *Den nye arbeidsinnvandringen fra øst. Drivkrefter, utviklingstrekk og arbeidspolitiske konsekvenser* (IMER- notat). Oslo: Forskningsrådet.
- Eriksen, T. H., & Sajjad, T. A. (2015). *Kulturforskjeller i praksis. Perspektiver på det flerkulturelle Norge*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Favell, A. (2008). The New Face of East- West Migration in Europe. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(5), 701-716. Hentet fra:

<http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13691830802105947?scroll=top&needAccess=true>

- Friberg, J. H. (2006). *Individuell arbeidsinnvandring. Utfordringer to år etter EU- utvidelsen* (Fafo- notat 2006:07). Hentet fra: <http://www.fafo.no/index.php/en/publications/fafo-notes/item/individuell-arbeidsinnvandring>
- Friberg, J. H. (2015). Fri bevegelse, økt fleksibilitet og den norske velferdsstaten. Arbeidslivsintegrasjon og bruk av sosiale ytelser blant arbeidsinnvandrere fra Øst- og Sentral Europa. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 18(3), 179-197. Hentet fra: <http://www.fafo.no/index.php/nb/zoo-publikasjoner/item/fri-bevegelse-okt-fleksibilitet-og-den-norske-velferdsstaten-arbeidslivsintegrasjon-og-bruk-av-sosiale-ytelser-blant-arbeidsinnvandrere-fra-ost-og-sentral-europa>
- Friberg, J. H. (2016). *Arbeidsmigrasjon. Hva vet vi om konsekvensene for norsk arbeidsliv, samfunn og økonomi?* (Fafo-rapport 2016:02). Hentet fra: <http://www.fafo.no/images/pub/2016/20564.pdf>
- Friberg, J. H., & Eldring, L. (2011). *Polonia i Oslo 2010. Mobilitet, arbeid og levekår blant polakker i hovedstaden* (Fafo- rapport 2011:27). Hentet fra: http://www.fafo.no/media/com_netsukii/20218.pdf
- Friberg, J. H., & Golden, A. (2014). Norges største innvandrergroupe: Historien om migrasjon fra Polen til Norge og om andrespråkkorpuset ASK. *NOA- norsk som andrespråk*, 30(2), 11-23. Hentet fra: <http://ojs.novus.no/index.php/NOA/article/view/832/827>
- Furuberg, J., & Ørbog, K.-M. (2016). Arbeidsledige ingeniører og sivilingeniører fra oljesektoren. *Arbeid og Velferd*, 1/2016, 31-41. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.
- Grelland, H. H. (2011). Følelse og medfølelse. I Grelland, H. H., Eide, S. B., Kristiansen, A., Sævareid, H. I. & Aasland, D. G. *Fordi vi er mennesker. En bok om samarbeidets etikk* (s. 107-126). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke.
- Grelland, H. H. (2014). Om følelser. I Grelland, H. H., Eide, S. B., Kristiansen, A., Sævareid, H. I. & Aasland, D. G. *Samarbeidets filosofi* (s. 159-183). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Godzimirski, J. M. (2011). Polsk diaspora og norsk utenrikspolitikk. *Tidsskrift for internasjonal politikk*, 69(4), 617- 643. Hentet fra: <https://www.idunn.no/ip/2011/04/art03>
- Haugevik, K., & Wilhelmsen, J. (2016). Migrasjon. *Tidsskrift for internasjonal politikk*, 74(2), 1-3. Hentet fra: <https://tidsskriftet-ip.no/index.php/intpol/article/view/473/882>
- Intim International. (2017). Geert Hofstede. Hentet fra: <https://geert-hofstede.com/norway.html>
- Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2014). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

- Jakobsen, S. E. (2015, 13.11). Mange polske innvandrere lever et polsk liv i Norge. *Forskning.no*. Hentet fra: <http://forskning.no/2015/11/mange-polske-innvandrere-lever-et-polsk-liv-i-norge>
- Jandt, F. E. (2010). *An introduction to intercultural communication. Identities in a Global Community. 6th Edition*. SAGE Publications.
- Kalstø, Å. M., & Sørbø, J. (2017). Utviklingen på arbeidsmarkedet. NAVs arbeidsmarkedsprognose. *Arbeid og Velferd 1/2017*, 3-17. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2003). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Kavli, H. C. (2012). Verdier på vandring. Arbeidsdeling i innvandrede familier. I Ellingsæter, A. L., & Widerberg, K. (Red.), *Velferdsstatens familier. Nye sosiologiske perspektiver* (s. 265-284). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Kusenbach, M., & Loseke, D. R. (2013). Bringing the Social Back in: Some Suggestions for the Qualitative Study of Emotions. *Qualitative Sociology Review*, 9(2), 20-38. Hentet fra: http://www.qualitativesociologyreview.org/ENG/Volume25/QSR_9_2_Kusenbach_Loseke.pdf
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Leira, A. (2004). Familier og velferdsstat. Familieendring og politisk reform i 1990- åra. I Frønes, I., & Kjølsvold, L. (Red.), *Det norske samfunn* (s. 261-280). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Lillebø, A. (2001). *Den flerkulturelle arbeidsplass*. Otta: Fortuna Forlag.
- Lima, Å. I. A. (2016). Hvordan har økt ledighet påvirket bruken av helseytelser og økonomisk sosialhjelp? *Arbeid og velferd 3/2016*, 3-19. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.
- Lincoln, Y. S., & Gonzalez, E. M. (2008). The Search for Emerging Decolonizing Methodologies in Qualitative Research. Further Strategies for Liberatory and Democratic Inquiry. *Qualitative Inquiry*, 14(5), 784-805. Hentet fra: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1077800408318304>
- Lorentzen, J. (2014). Forskning på menn og maskuliniteter. I Lorentzen, J., & Muhleisen, W. (Red.), *Kjønnsforskning. En grunnbok* (s. 121-133). Oslo: Universitetsforlaget.
- Loseke, D. R. (2013). Keynote Address: Empirically Exploring Narrative Productions of Meaning in Public Life. *Qualitative Sociology Review*, 9(3), 12-30. Hentet fra: http://www.qualitativesociologyreview.org/ENG/Volume26/QSR_9_3_Loseke.pdf
- Napierala, J. (2007). *Myter og fakta om migrasjon fra Polen til Norge: Integreringskart 2007: Arbeidsinnvandring - en kunnskapsstatus* (IMDI- rapport 9-2007). Hentet fra:

<http://www.temaasyl.se/Documents/Offentliga%20dokument%20övriga%20EU/Norge/Arbetskraftsinvandrare%20Norge%202007.pdf>

- Nesheim, T., Olsen, K. M., & Kalleberg, A. L. (2007). Nedbemanning: Hvem er mest utsatt, og hvordan påvirkes arbeidsvilkårene?. *Søkelys på arbeidslivet*, 24(3), 261-273. Hentet fra: <http://www.samfunnsforskning.no/Publikasjoner/Tidsskrifter/Soekelys-paa-arbeidslivet>
- NOU 2011: 7. (2011). *Velferd og migrasjon. Den norske modellens framtid*. Oslo: Departementenes Servicesenter, Informasjonsforvaltning.
- NOU 2012: 2. (2012). *Utenfor og innenfor. Norges avtaler med EU*. Oslo: Departementenes Servicesenter, Informasjonsforvaltning.
- Nyeng, F. (2006). *Følelser i filosofi, vitenskap og dagligliv*. Oslo: Abstrakt Forlag.
- Oftung, K. (2012). Script for farskap- en utfordring for skilte fedre. I Ellingsæter, A. L., & Widerberg, K. (Red.), *Velferdsstatens familier. Nye sosiologiske perspektiver* (s. 309-325). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Riessman, C. K. (2011). What's Different about Narrative Inquiry? Cases, Categories and Contexts. I Silverman, D. (Red.), *Qualitative Research. Issues of Theory, Method and Practice. Third Edition* (s. 310-331). London: SAGE Publications.
- Riessman, C. K. (1993). *Narrative analysis. Qualitative Research Methods Series 30*. Newbury Park, CA: SAGE Publications.
- Riessman, C. K. (2008). *Narrative Methodes for the Human Sciences*. CA, USA: SAGE Publications.
- Riessman, C. K. (2012). Analysis of Personal Narratives. I Gubrium, J. F., Holstein, J. A., Marvasti, A. B., & McKinney, K. D. (Red.), *The Sage Handbook of Interview Research: The Complexity of the Craft* (s. 367- 377). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Roddvik, V. (2010). *Flerkulturelle arbeidsplasser. En veiviser*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Ryen, A. (2008). Wading the Field with My Key Informant: Exploring Field Relations. *Qualitative Sociology Review*, 4(3), 84-104. Hentet fra: <http://qualitativesociologyreview.org/ENG/volume11.php>
- Ryen, A. (2012). *Det kvalitative intervjuet. Fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Sagatun, S. (2008). *Kjønn i sosialt arbeid med ungdommer og foreldre*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Sam, D. L. (2009). Akkulturasjon i flerkulturelle arbeidsmiljøer. I Sandal, G. M. (Red.), *Kulturelt mangfold på arbeidsplassen. Utfordringer og virkemidler* (s. 47-63). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke.

- Sandal, G. M. (2009). Grenseløse arbeidsplasser: Organisasjonsarbeid i et krysskulturelt perspektiv. I: Sandal, G. M. (Red.), *Kulturelt mangfold på arbeidsplassen. Utfordringer og virkemidler* (s. 11-29). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke.
- Sandal, G. M., & Bye, H. H. (2009). Rekruttering i flerkulturelle arbeidsmarkeder. I: Sandal, G. M. (Red.), *Kulturelt mangfold på arbeidsplassen. Utfordringer og virkemidler* (s. 99-117). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke.
- Silverman, D. (Red.). (1997). *Qualitative Research. Theory, Method and Practice*. London: SAGE Publications.
- Silverman, D. (Red.). (2011). *Qualitative Research. Issues of Theory, Method and Practice. Third Edition*. London: SAGE Publications.
- Skjerpen, T., Stambøl, L. S., & Tønnessen, M. (2015). *Utvandring blant innvandrere i Norge. Del 1: Litteraturstudie, makroanalyse og regionale mønstre* (SSB rapport 17/2015). Hentet fra: https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/222757?_ts=14c56989b00
- St. meld. 18 (2007-2008). (2008). *Arbeidsinnvandring*. Oslo: Det kongelige arbeids- og inkluderingsdepartementet.
- Statistisk sentralbyrå. (2016, 23.11). Folkemengde og befolkningsendringer, 3. kvartal 2016. Hentet fra: <https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/folkemengde/kvartal/2016-11-17>
- Statistisk sentralbyrå. (2017a, 26.04). Nøkkeltall for innvandring og innvandrere. Hentet fra: <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/nokkeltall/innvandring-og-innvandrere>
- Statistisk sentralbyrå. (2017b, 2.03). Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre. Hentet fra: <http://www.ssb.no/befolkning/statistikker/innvbef/aar>
- Sørbø, J. (2016). Utviklingen på arbeidsmarkedet. NAVs arbeidsmarkedsprognose. *Arbeid og Velferd*, 1/2016, 3-17. Hentet fra: <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/utviklingen-på-arbeidsmarkedet>
- Sørbø, J., & Andreev, L. (2016). Utviklingen på arbeidsmarkedet. NAVs arbeidsmarkedsprognose. *Arbeid og velferd*, 3/2016, 3-19. Hentet fra: <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/utviklingen-på-arbeidsmarkedet>
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Valenta, M. (2009). De perfekte gjestearbeidere? Arbeidsinnvandrere i økonomiske nedgangstider. *Søkelyst på arbeidslivet*, 26(3), 353-365.
- Aakervik, R. U. (2005). *Mangfold på jobben. Etniske og nasjonale minoriteter på norske arbeidsplasser*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Aase, O., & Glasø, L. (2009). Noen ledelsesutfordringer i flerkulturelle team og organisasjoner. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 2(1), 3-12. Hentet fra: <http://sjop.no/index.php/sjop/article/view/78/65>

8.0 Vedlegg

Vedlegg 1- NSD godkjenning

Vedlegg 2- Samtykke til deltakelse i studien (på norsk og polsk)

Vedlegg 3- Intervjuguide

Vedlegg 4- Transkripsjonssymboler

Vedlegg 5- Intervjuene (på polsk)

Vedlegg 1- NSD godkjenning



Anne Ryen
Institutt for sosiologi og sosialt arbeid Universitetet i Agder
Serviceboks 422
4604 KRISTIANSAND S

Vår dato: 21.10.2016

Vår ref: 50587 / 3 / BGH

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 15.10.2016. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>50587</i>	<i>Arbeidsinnvandreres tilpasning til norske nedgangstider. En studie av polakker i Sør-Vest Norge</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Universitetet i Agder, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Anne Ryen</i>
<i>Student</i>	<i>Natalia Kasprzyk</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, 01.06.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Kjersti Haugstvedt

Belinda Gloppen Helle

Kontaktperson: Belinda Gloppen Helle tlf: 55 58 28 74

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 50587

INFORMASJON OG SAMTYKKE

Utvalget informeres skriftlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet.

SENSITIVE PERSONOPPLYSNINGER

I meldeskjemaet er det krysset av for at det skal behandles sensitive personopplysninger om etnisk bakgrunn eller politisk/filosofisk/religiøs oppfatning. Basert på prosjektets formål og intervjuguiden kan vi ikke se at det skal registreres slike opplysninger. Vi gjør oppmerksom på at nasjonalitet ikke regnes som etnisk bakgrunn.

INFORMASJONSSIKKERHET

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger Universitetet i Agder sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal lagres på privat pc/mobile enheter, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

PROSJEKTLUTT OG ANONYMISERING

Forventet prosjektlutt er 01.06.2017. I følge informasjonsskrivet skal datamaterialet lagres frem til 01.06.2018 for mulige oppfølgingsstudier.

Innen 01.06.2018 datamaterialet anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette digitale lyd-/bilde- og videoopptak

Vi minner om at nye studier på datamaterialet må meldes til personvernombudet eller Datatilsynet. Videre legger vi til grunn at lagring etter prosjektlutt avklares med behandlingsansvarlig institusjon.

Forespørsel om å delta i intervju i forbindelse med masteroppgave

«Arbeidsinnvandreres tilpasning til norske nedgangstider. En studie av polakker i Sørvest-Norge.»

Bakgrunn og formål

Jeg er en masterstudent ved Universitet i Agder, og skal skrive en masteroppgave i Sosiologi og sosialt arbeid, med fordypning i sosialt arbeid. I den forbindelse ønsker jeg å skrive en oppgave om polske arbeidsinnvandrere og deres tilpasningsstrategier til nedgangstider i Sørvest-Norge. Formålet vil være å få mer kunnskap om hvordan polske arbeidsinnvandrere opplever nedgangstider og forholder seg til de.

Hva innebærer deltakelse i prosjektet?

Jeg ønsker å intervju mellom 10-15 polske arbeidsinnvandrere som bor i Sørvest-Norge og som kom til Norge etter året 2004. Jeg ønsker å intervju deg som bor i Norge og har familie (barn, kone) som bor i Polen enten du er i arbeid eller er arbeidsledig. Siden jeg opprinnelig er polsk, så kan alle samtaler foregå på polsk.

Intervjuet vil foregå mellom meg som student og deg som informant. Jeg ønsker å gjennomføre 1-2 intervjuer med deg. Gjennomføring av intervjuet vil skje der det er mest praktisk for deg å møtes. I forkant av intervjuet kontakter jeg alle informantene via e-post eller via mobil for å få en bekreftelse på om dere ønsker og delta i prosjektet.

Spørsmålene i intervjuet vil handle om blant annet arbeidsinnvandreres opplevelse av å arbeide og bo i Norge og deres framtidsplaner i forhold til bosetting. Jeg håper at intervjuet kan fungere som en vanlig samtale der du også kan ta opp temaer du synes er viktige.

Hvis du ønsker å se temaene/ spørsmålene før vi treffes, så kan jeg sende dem til deg på forhånd via mail.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt slik at ingen kan finne ut hva du har sagt. For at det skal bli enklere for meg ønsker jeg å ta opp samtalen på lydbånd og jeg vil også notere underveis i samtalen. Alt som samles inn av informasjon vil kun brukes av meg som student og i samarbeidet med min veileder, det vil lagres på min private pc uten noen navn og informasjonen vil kun brukes til studieformål. Listen over navn på de som deltar i prosjektet vil ikke bli koblet sammen med informasjonen som kommer frem. Eventuelle sitat som skal brukes for forskningsformål vil anonymiseres, slik at deltakerne ikke kan gjenkjennes ved prosjektets slutt.

Prosjektet skal etter planen avsluttes 1.juni 2017. Ett år etter dette vil data som er innsamlet bli slettet.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i prosjektet, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli slettet.

Jeg håper du vil delta i oppgaven min. Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med:

Natalia Kasprzyk, mail: n.kasprzyk@outlook.com. Veileder Anne Ryen, professor ved Universitetet i Agder, mail: anne.ryen@uia.no.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS og godkjent slik ved all forskning i Norge.

Samtykke til deltakelse i studien

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

(Signert av prosjektdeltaker/navnet ditt, dato)

Prośba o udział w projekcie, który zostanie wykorzystany w pracy magisterskiej

„Funkcjonowanie imigrantów zarobkowych w aktualnie panującej sytuacji gospodarczej w Norwegii. (Polacy w południowo-zachodniej Norwegii).”

Jestem studentką drugiego roku studiów magisterskich na Universitet i Agder na kierunku socjologia i praca socjalna. W mojej pracy magisterskiej poruszam problem związany z aktualnie panująca sytuacja gospodarcza, a w szczególności jak polscy imigranci zarobkowi odczuwają kryzys i jakie mają plany w przypadku jego pogłębienia.

Do mojej pracy magisterskiej potrzebuje osób które wyemigrowały do Norwegii po roku 2004, a ich rodziny przebywają w Polsce. Pytania zadawane podczas rozmowy będą dotyczyły Pana opinii związanej z mieszkaniem oraz z życiem w Norwegii (Pana plany na przyszłość) w obecnej panującej sytuacji gospodarczej.

Wszystkie dane osobowe będą traktowane jako poufne, tak że nikt nie może dowiedzieć się, co Pan powiedział. Wszystkie zebrane informacje będą wykorzystywane wyłącznie przeze mnie jako studenta i we współpracy z moim promotorem. Zostaną one zapisane na komputerze jako plik bez nazwy, a informacje będą wykorzystywane wyłącznie do celów edukacyjnych. Lista osób uczestniczących w rozmowie nie będzie powiązana z informacjami pochodzącymi z naszej rozmowy. Każdy cytat, który ewentualnie będzie wykorzystywany do celów badawczych będzie anonimowy tak że uczestnicy nie będą mogli być zidentyfikowani. Zaplanowany projekt zostanie zakończony 1 czerwca 2017 roku. Rok po tej dacie wszystkie dane zebrane zostaną usunięte.

Uczestnictwo w projekcie jest dobrowolne. W każdej chwili może Pan wycofać swoją zgodę na udział w projekcie, bez podania przyczyny. W takiej sytuacji wszystkie dane zebrane zostaną usunięte.

Mam nadzieję, że chce Pan wziąć udział w projekcie. Proszę o kontakt:
Natalia Kasprzyk, e-mail: n.kasprzyk@outlook.com

Zgoda na udział w projekcie

Wyrażam zgodę na przeprowadzenie rozmowy i wzięcie udziału w projekcie

Podpis

Vedlegg 3- Intervjuguide

1. Bakgrunnsinformasjon:
 - Navn
 - Alder
 - Siviltstand (gift, barn?)
 - Utdanning
 - Hvilken region kommer du fra i Polen?
2. Livshistorie:
 - Når flyttet du til Norge? Var det planlagt/ spontant?
 - Hvor jobber du nå? / Stilling/bransje..
 - Har du jobbet i andre land enn Polen og Norge?
 - Yrkeserfaring/ yrkeshistorie fra Polen/ andre land (inntektsnivå: lav-middel-høy, i forhold til gjennomsnittlig lønn i Norge)
 - Hvorfor jobbe i Norge? (fortell om avgjørelsen for å dra, velferdsytelser- hvilke? bedre fremtid?)
 - Yrkeshistorien din i Norge
 - Hvilke jobber har familie/kona i Polen?
3. Familiesituasjon (her og nå):
 - Hvor ofte reiser du hjem til Polen? (bil/fly?)
 - Hvordan oppleves det å være borte fra familien?
 - Har dere kontakt hver dag? Hvordan opprettholdes kontakten?
 - Hva synes familien din om at du jobber i Norge?
 - Sender du penger til familie eller slekt som bor i Polen?
4. Arbeid:
 - Hvordan fikk du tak i jobben/ tidligere jobber?
 - Arbeidskontrakt?
 - Konsekvenser av oljekrisen, påvirker de deg direkte?
 - Arbeidssituasjon i dag? Jobber du mye? Mer/ mindre i forhold til før?
 - Er du redd for å miste jobben? Hvis ja, er det mange som er utsatt for det? (etnisitet? Bransje?)
 - Arbeidsledig:
 - Hvorfor og hvordan har du blitt arbeidsledig? Får du noe støtte fra NAV?
 - Hvordan opplever du å være arbeidsledig?
 - På hvilken måte mestrer du situasjonen du befinner deg i? Søker du jobb?
 - Fortell litt om levekår, har de blitt dårligere?
5. Nettverk:
 - Kjente du noen før du kom hit? Hvordan? Bekjente, norske, polske, andre?
 - Ensomhet?
 - Har du norske arbeidskamerater?
 - Hvordan er det sosiale miljøet på jobben?
6. Forhold til det norske samfunnet:
 - Språk: Snakker du norsk? Hvilket språk snakker du hovedsakelig på arbeidsplassen?
 - Språkproblemer? Hvordan takler du det? Kurs?

- Kulturforskjeller? Hvilke ser du?
 - Tilhørighet til det norske samfunnet? - prøver du å bli integrert? Hvordan?
 - Er du sammen med noen norske utenom jobb? Vært inne i et norsk hjem?
 - Hvordan føler du blir behandlet av andre folk? (jobb, butikken, på gata?)
 - Hva gjør du på fritiden din? Hobby?
7. Fremtidsplaner (for arbeid/ utdanning/familieetablering)
- Hvor lenge tenker du å bli i Norge? (tanker før og nå)
 - Ønske om å dra tilbake til hjemlandet? (har dine tanker endret seg i forhold til det?)
Eks. Sjekket jobbmarked hjemme, lønnsnivå, familie?)
 - Planer i forhold til familie?
 - Ønsker å kjøpe hus/leilighet i Norge/Polen?
 - Hva gjør du hvis du mister jobben? (hvilke alternativer ser du for deg du har?)
Returnigrasjon eller bli boende/nav? Hvorfor en slik avgjørelse?

Vedlegg 4 – Transkripsjonssymboler

Hentet fra: Silverman, D. (1997). *Qualitative Research. Theory, Method and Practice*. London: SAGE Publications.

Appendix Transcription conventions

The examples printed embody an effort to have the spelling of the words roughly indicate how the words were produced. Often this involves a departure from standard orthography. Otherwise:

- Arrows in the margin point to the lines of transcript relevant to the point being made in the text.
- () Empty parentheses indicate talk too obscure to transcribe. Words or letters inside such parentheses indicate the transcriber's best estimate of what is being said.
- hhh The letter 'h' is used to indicate hearable aspiration, its length roughly proportional to the number of 'h's. If preceded by a dot, the aspiration is an in-breath. Aspiration internal to a word is enclosed in parentheses. Otherwise 'h's may indicate anything from ordinary breathing to sighing to laughing, etc.
- [Left-side brackets indicate where overlapping talk begins.
-] Right-side brackets indicate where overlapping talk ends, or marks alignments within a continuing stream of overlapping talk.
- Talk appearing within degree signs is lower in volume relative to surrounding talk.
- >< 'Greater than' and 'less than' symbols enclose talk that is noticeably faster than the surrounding talk.
- ((looks)) Words in double parentheses indicate transcriber's comments, not transcriptions.
- (0.8) Numbers in parentheses indicate periods of silence, in tenths of a second – a dot inside parentheses indicates a pause of less than 0.2 seconds.
- ::: Colons indicate a lengthening of the sound just preceding them, proportional to the number of colons.
- becau- A hyphen indicates an abrupt cut-off or self-interruption of the sound in progress indicated by the preceding letter(s) (the example here represents a self-interrupted 'because').
- He says Underlining indicates stress or emphasis.
- dr^ink A 'hat' or circumflex accent symbol indicates a marked pitch rise.
- = Equal signs (ordinarily at the end of one line and the start of an ensuing one) indicate a 'latched' relationship – no silence at all between them.

Fuller glossaries may be found in Sacks, H., Schegloff, E.A. and Jefferson, G. (1974) 'A simplest systematics for the organization of turn-taking for conversation', *Language*, 50: 696–735; and Atkinson, J.M. and Heritage, J. (eds) (1984) *Structures of Social Action: Studies in Conversation Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.

Vedlegg 5- Intervjuene (på polsk)

Stefan

Stefan 1

N: *Możesz mi opowiedzieć o Twojej decyzji wyjazdu do Norwegii?*

S: *To było tak bardziej, chciałem spróbować czegoś nowego, innego świata, innego podejścia. Tak to bym mógł powiedzieć, no i tak to było. No jak mówię wysłałem dwa cv do Norwegii i obydwa siadły. To było taki (2.0) Wysłałem, zapomniałem, i się odezwali.. a jak szybko się odezwali to nawet byłem zaskoczony*

N: *A co cię, jak sobie teraz tak myślisz, co cię tak naprawdę skłoniło do tego że wysłałeś to cv?*

S: *(3.0) Ja nie mówię tu pieniądze, bo przypuszczam że dużo osób...znaczy nie dużo, nie generalizujemy, ale ktoś tak może odpowiedzieć (1.0) Nie wiem, ciekawość. Pieniądze pewnie też jakaś role grały, ale to też inna kultura, wyrwać się z Polski, trochę zobaczyć cos innego. Jak to się mówi żyje się tylko raz, trzeba spróbować innych rzeczy (...) No w różnych miejscach pracowałem (3.0) Ale ciekawość po prostu.. to zawsze mnie tak trochę. Lubię wyzwania, zawsze to było jakieś tam wyzwanie. Zawsze Skandynawia była takim krajem ciężko dostępnym. Nie wiem, ciekawość najbardziej. Ciekawość to była. No i jakieś doświadczenie inżynierskie w pracy. Inny rodzaj pracy, inne podejście do pracy.*

Stefan 2

N: *A jak mieszkałeś tam na górze Norwegii, to mieszkałeś z Polakami, czy sam czy?*

S: *Rożnie, z Polakami, znaczy też miałem swoich znajomych, ale to było takie. To była bardzo zamknięta społeczność (3.0) Ze tak powiem, taka sytuacja. Jak była knajpa otwarta, jak Norwedzy pijani byli to cię znali. To nie było problemu podejść, pogadać, a na drugi dzień pracy nie potrafili ci w poniedziałek powiedzieć „hei”. No to jest właśnie takie, to jest taka skrajność. Jak byli pijani to z tobą rozmawiali, nie było problemu, a na drugi dzień, znaczy a w poniedziałek w robocie ci nie znali.*

Stefan 3

S: *Takie wsiąknięcie w społeczeństwo norweskie to już nie jest takie łatwe. Mi się wydaje że w dużym stopniu jest przypięta latka Polaka tego koleś który przyjechał albo pokombinować, albo nie wiem zarobić jak najszybciej. Nie wiem ale to ja też się w takiej łapce nie widzę, bo jak widzę podejście Polaków na przykład do Norwegii, to niektórzy traktują ten kraj jako taka złota świnkę. No i ciężko jest później odejść od tego stereotypu. No bo tutaj (2.0) wyjść gdzieś*

pogadać to, nie miałoby to problemu. Ja też byłem parę razy w (jakaś knajpa). Można pogadać, nie gadałem tam z innymi Norweżkami, bo zona by mnie zabiła, ((śmieje się)) To już jest inna sprawa, ale pogadać z Norwegami to nie ma problemu, Znaczący są otwarci, (3.0) to jest inna mentalność w porównaniu do (miasta w którym mieszkał). To widać, są bardziej tacy, tam była zamknięta społeczność między sobą ze względu że była mała, a tu jest inne podejście. To już jest większe miasto, można pogadać o pierdolach, nie ma tu większego problemu ze tak powiem. Ja po prostu za krótko tu jestem żeby coś takiego powiedzieć(...) Polaków się tu trochę zna, znaczy zna.. ja staram się uważać kogo zabieram za znajomych(...)

Stefan 4

S: *Po angielsku mówię. Norweskiego miałem się uczyć w tej chwili tak naprawdę, ale jestem teraz na takim etapie, że albo wątpię że tutaj znajdę pracę. Znaczący mało prawdopodobne. Zbyt dużo Norwegów wyleciało z pracy, żeby najpierw brali. Nawet jeżeli bym znalazł ten norweski to mi nic nie da. Oni będą... wiem że to może głupio zabrzmieć, ale oni lecą teraz nacjami.*

Zatrudniają swoich, później będą zatrudniać zewnętrznych ze tak powiem, tak to wygląda.

N: *Szukałeś gdzieś pracy? Wysyłałeś jakieś cv, czy coś?*

S: *Po Norwegii? Wysłałem do (firma), ale na razie mi odpisali że nie jestem w pierwszej czwórce, ale dadzą mi znać (2.0) Znaczący takich dokumentów, czy maili to ja dostawałem setki (...)*

Stefan 5

S: *No da się, ale też trzeba patrzeć ze strony zawodowej, inżynierskiej. Czyli jak ja będę się później tłumaczył z dziury dwuletniej w swoim cv? Siedziałem na Navie, bo na Navie więcej dostałem niż zarobiłem u was czy zarobię. No to jest trochę takie. No taka prawda jest szczerą, ale z punktu widzenia inżynierska, zawodowego to jest po prostu. To jest tragedia. Trzeba pracować bo ze tak powiem wypada się z obiegu. Są jakieś nowinki techniczne. Ja to mówię jak człowiek nic nie robi, to stoi w miejscu, ani się nie rozwija. Czyli ja teoretycznie, jak stoję to się cofam. Czyli trzeba się uczyć czegoś nowego, tak ja na przykład spędzam czas na czytanie książek (...) Ostatnie trzy dni spędziłem na zrobieniu szczoteczki w programie na przykład, ((śmieje się)) Nie jest to takie proste jak się może wydawać.*

Stefan 6

N: *A rodzina wspiera cię jakoś z Polski?*

S: *Tak tak jakoś tam wspiera. Często rozmawiam z zona. Jakieś informacje, jakoś tam, ale to nie jest kontakt wiesz. No plan był inny, no ale Arabia Saudyjska zmieniła moje plany. ((śmieje się))*

N: *A dziecko, no bo to dopiero roczek, ale w przyszłości chciał byś żeby twoje dziecko chowało się w Polsce?*

S: *Wolałbym w Norwegii. Inny standard życia, inne możliwości według mnie. Jest to koszt jakiegoś kontaktu z rodzina dalsza, no ale to możnaby jakoś tam lotami załatwić. Nie ma problemu. Przy norweskiej pensji to nie ma problemu.*

Stefan 7

N: *Ale to jeszcze teraz masz, no bo na NAVie sa dwa lata, czyli jeszcze masz rok, ale jakie sa twoje obawy, plany na następny czas?*

S: *Znaczy chce jak najszybciej znaleźć prace. Nie liczę na Norwegie, znaczy jak cos znajdę na Norwegie to wysyłam dokumenty, ale wysyłam bardziej na Polskę, no i wysyłam jakieś na inne kraje, ale to tak no już wolałbym... no dla mnie warunek jest taki, ze albo ściągam zonę z dzieckiem. Znaczy był już taki plan, ściągam ich do Norwegii po prostu jak dostane już stały kontrakt. Bo na początku tez mnie się pytano kiedy przyjadą czy cos takiego, ale powiedziałem najpierw dostane stały kontrakt, a potem pogadamy o innych, bo ja nie będę ryzykował aż tak. Nie, no i bym się przejechał jakbym tak ich od razu ściągnął. Plany na przyszłość. No albo praca w Polsce, albo inne kraje, ale to tak bardziej na Polskę tak naprawdę, bo nie chce mi się już trochę jeździć właśnie. Skandynawia mi się pod tym względem podoba. Jest fajny standard życia, wszystko ok, no ale jak ciężko znaleźć prace to nic nie poradzę, a to jest taka branża ze tak powiem (...)*

N: *A gdybyś.. jeżelibyś wyjechał teraz do innego kraju, dajmy na to do Anglii, czy byś dostał już kontrakt na stale, myślałbyś żeby z rodzina wtedy być, żeby?*

S: *To dla mnie priorytet na ta chwile, tak tak.. Bo to ja mam już dość siedzenia, jak dziecko mi tak powiem rośnie, ja musze (...)*

Krzysztof

Krzysztof 1

N: *A było to zaplanowane to że wyjechałeś czy bardziej spontaniczne to przyszło?*

K: *(...) No skoro taka jest sytuacja, już byłem tak wkurzony na ta prace w Polsce (1.0) skoro jest taka sytuacja to postaram się nie jakoś tam (2.0) emm... Jestem specjalista (przeklina) ((podnosi głos)). Wszyscy powinni mnie tu z otwartymi ramionami. Wiec słuchaj jaki numer, wziąłem i otworzyłem sobie norweska książkę, panoramę firm, napisałem „fabryka obróbka metali”(3.0) Wyskoczyło mi tam z 50 fabryk, nie? No i wszedłem na stronę (3.0) i tam sobie poobserwowałem gdzie tam maja telefon i na niektórych stronach to od razu było: szukamy konstruktora, szukamy takiego. Szukamy takiego no to. Tam było w sumie to nie ważne gdzie, emm...(...)*

Krzysztof 2

K: *Po angielsku. Bo to amerykańska firma wiec językiem urzędowym w firmie był angielski.*

N: *Ale myślałeś kiedyś że no kurczę cos się stanie i ten kurczę ten norweski by mi był potrzebny, czy myślałeś że nie zostaną tutaj, nie jest mi to potrzebne*

K: *No wiedziałem że będzie mi to potrzebne, ale wiesz jak to jest człowiek ciężko pracuje, chce wrócić (1.0). Jak jeszcze trzeba było tam czasem zostać na nadgodziny czy cos dużej w pacy. Tak naprawdę człowiek chce wrócić do tego domu, pogadać z rodzina na skype, cos zjeść i iść spać. Taka jest prawda (1.0) i prawdę mówiąc to wysłali mnie na kurs norweskiego pierwszego stopnia i na ten kurs chodziłem, żeby tam się uczyć podstaw (2.0) Jednakże, cóż mam ci powiedzieć i tak gadało się po angielsku w firmie (3.0). Wiec no miałem to na uwadze, bo ten kurs zaczynał się o 17 trwał cztery godziny, dwa razy w tygodniu. Wiesz to była mekka dla mnie. Musiałem tam jechać, siedzieć, przysnąć i jeszcze się uczyć w domu ((negatywny)), to mekka była ale no dałem rade.*

Krzysztof 3

K: *Tak, zauważyłem że kompletnie, że oni są tacy na pokaz, że grają. No rzeczywiście są bardzo mili. Uważam że potrafią być czarujący jak maja z tego korzyść, jak próbują kogoś do siebie zjednać, zciągnąć, natomiast musze powiedzieć że Norwegia, Norwedzy to naród koszmarne zamknięty w sobie (1.0), że praca, dom, rodzina ich własna. Nikt nie ma czasu na jakieś spotkania. U nas (2.0) prawda jest taka, że niespodziewanie nie wiem dlaczego tak, nagle trzy dzwonki, cztery telefony, pod drzwiami czeka pan który się ze mną spotka. Mowie że nie mogę się spotkać bo mam z tobą rozmowę, czeka pan z telewizorem, mój przyjaciel, który*

koniecznie chce ze mną kawę wypić (...) Co chwila cos się w moim życiu dzieje. To powiem ci tak jak skończymy rozmawiać to muszę zadzwonić do ciotki z którą byłem umówiony na 12.20. Potem jak skończymy sprawę w godzinę, to potem o 13.15 muszę jechać zawieźć ciotkę do sklepu, bo jej załatwić sprawę telefonu(...) Potem proszę ciebie wiesz od 16 mam jechać na cmentarz ze zniczami bo to ciężkie. Trzeba już tam umyć, zainstalować (...) Tak, wręcz grafik jest, albo moja pani wraca o 19.15 to ja muszę już tam jechać i odebrać ja, a tu przyjdzie jego mama i tak po prostu cały czas. Bym sobie pospał ((śmieje się))

Krzysztof 4

N: *Ale mam jeszcze takie pytanie, jak przyjechałeś do Norwegii, no to miałeś jakiś plan maksymalnie będę tu tyle, i wracam do polski czy chce tu zostać/ nie chce wracać do Polski. Jak to było i jak to się zmieniło teraz?*

K: *Problem jest ze mną trochę inny. Taki mój problem wygląda życiowy ze byłem prezesem dużej firmy. Płaciłem niewiarygodne podatki (3.0), bardzo duże (4.0), wiesz tych punktów emerytalnych to mam tyle (1.0) co już pracownik który powinien iść na emeryturę wiesz, i nawet więcej tych punktów mam. Tak wysokie podatki płaciłem, natomiast rząd polski i ta sytuacja, jak mieszkasz w Norwegii to może jest ci obojętna (...) Wiesz muszę powiedzieć ze (4.0) emerytura w Polsce nie będzie. Dzieci się nie urodziły. Polska będzie bankrutem tak jak Grecja, takie jest moje zdanie. Mam przyjaciół w różnych miejscach, ale to co tu zrobili z Polakami (2.0) ((poddenerwowany)). To się w głowie nie mieści. Mi przysłali ofertę emerytury, ze jeżeli będę płacił podatki tak jak do tej pory, przysłali mi ofertę na 250 złotych emerytury mojej, rozumiesz? Wiesz do najniższej krajowej będzie ktoś musiał dopłacić, państwo będzie musiało wsiąść jakiś kredyt, bo teraz ludzie pracujący w Polsce płacą podatki i wala na ZUS emerytury a ZUS buduje sobie (przeklina) piękne pałace (1.0) Wiesz ja mam teraz mamę która ma 70 lat i ona, jej życie. Obserwuje ja i jej życie to jej życie jest (przeklina) smutne. Tak to nazwę brzydko (3.0). Ja ci powiem ze chyba nie chciałbym aby moje dzieci chowały się w Polsce. Natomiast muszę powiedzieć, przepraszam za wulgaryzmy ale niektóre rzeczy tak mnie wkurzają (...) Ktokolwiek by nie rządził tym krajem, to z mentalności Polaków zawsze przychodzi do korytka po to żeby się nachapać. Zresztą Polska startowała z takiego poziomu, etapu żeby była wykorzystywana, ta siła robocza, tania produkcja, bo nikt w Niemczech czy w Anglii no by za te pieniądze nie poszedłby wiesz wywozić szamba (...) Tak chce powiedzieć, ze nie godzę się na to żeby brakowało mi na jedzenie no i nie godzę się na to co spotkało moich rodziców. Nie chce. Uważam ze ten kraj i politycy i to co tutaj się dzieje, oni po prostu. Każdy kto przychodzi, każdy co chce cos zmienić no to w sumie dojdzie do władzy to widzi w prosty*

sposób widzi gospodarkę, widzi budżet państwa i jak to wygląda, dług państwa i się nie da po prostu nagle (...)

Krzysztof 5

N: *No dobrze, ale dajmy na to ze Szwecja, Anglia, albo jakieś inne państwo?*

K: *Mam przyjaciela za granicą i jest to bardzo prawdopodobne. I muszę ci powiedzieć że dopóki ten NAV tu jest to oczywiście. Ja to mam taki relaks, że nie muszę się spieszyć, że nie tak jak poprzednio, że o boże nie będę miał teraz środków do życia wiesz i ten. To daje mi taką możliwość że mogę wybrzydzać, że pójdę tam gdzie mi dadzą lepiej, że cały czas mogę kręcić nosem, to mi się podoba. W każdym razie zrobiłem taki świetny kurs, zapłaciłem mnóstwo forsy i to mi daje możliwości (2.0) (...)*

N: *W Norwegii to trochę rynek stoi niestety, no zobaczymy ile będzie stał*

K: *Powiem tak. Jak wysyłałem do Norwegii jakieś zapytania, cv to nikt mi nawet nie odpowiedział wiesz (2.0). Nawet się nie odezwał, nikt nawet nie napisał ty weź odpieprz się od nas. Wysyłałem cv to, dziękujemy za nadesłane cv, będzie pan brał udział w procesie rekrutacyjnym... dziękujemy nie został pan przyjęty, a tu nic nawet nikt mi nie odpowiedział, nawet maila (4.0). Także z Norwegia jest trochę słabo pod tymi względami, natomiast jak dostałem tą ofertę z Navu. To ci powiem że no, jak już znam ten szlak przetarty mam, zorganizowany i wiem że się da, bo jest przecudowne lotnisko i sobie latasz do Gdańska, na weekend można lecieć do polski i że można sobie zorganizować że polska przyleci i jest fajnie i można ogarnąć, nie trzeba się stresować i można tam spokojnie żyć i na emeryturę zbierać więc no dał bym radę. Bym się ucieszył z roboty w Norwegii, ale mam świadomość że nie mówię po norwesku, to jest przede wszystkim mój problem, że nie mówię po norwesku (3.0) Było inne założenie. Ze pracuję w firmie amerykańskiej, tak, że jestem specjalista. Lekarze i konstruktorzy nigdy nie musieli w Norwegii się uczyć norweskiego bo nie musieli, bo byli fachowcami, a teraz się porobiło tak że jesteś w Norwegii to musisz się uczyć norweskiego, i tak to wygląda. Jest mały kłopot, bo jak pisze po angielsku to nikt nie chce gadać (...)*

Michał

Michał 1

M: *No więc właśnie, jak mnie pytasz co myślę, to mam nadzieję że jak by byli Polacy to by było inaczej, ale doświadczenie mówi że byłoby źle. Znaczący źle w sensie (5.0). Z doświadczenia wiem że jak jest już więcej niż jeden Polak to zaczyna się. I to nie obrażając tu Polaków, bo mówię zdarzają się wyjątki, ale przynajmniej do tej pory zawsze trafiałem na takich że potrafili*

iść do szefa i powiedzieć, że on będzie pracował za 5 koron czy za 10 koron mniej, byle miał tam overtimy nie. Także nie to nie chciałbym źle o Polakach mówić, ale my nie jesteśmy takim narodem jak no. Żydzi sobie pomagają, Ukraińcy sobie pomagają, cyganie sobie pomagają, nawet jak się kuca to jak trzeba to sobie pomagają, a my? Polak Polakowi pomaga jak mu nie pomaga. Takie jest moje zdanie

N: *Ale w czasie wolnym jak po pracy tutaj masz jakiś przyjaciół Polaków, czy?*

M: *Jednego, tu nie daleko mieszka (...) Miałem takiego znajomego z którym się dosyć dobrze tak znałem. Spotykaliśmy się i okazało się że dopóki cos ode mnie potrzebował to wiesz sam a to tu pojedz, a to na lotnisko przywieź, a to to, a to tamto.. to jakoś tam się te. W momencie jak jego syn przyjechał i ktoś tam jeszcze to nagle on nie ma czasu. On nie ma tego, bo już nie potrzebuje nie. (...)*

Michał 2

N: *A tylko po angielsku się porozumiewasz, czy po norwesku też?*

M: *Nie, no nawet kurs norweskiego skończyłem, ale..*

N: *Ale?*

M: *To jest dla mnie dziki język. Niektórych słów nawet nie potrafię powtórzyć. Wiadomo nie jestem taki głupi. Jak oni wolno rozmawiają i to nie mam problemu większego, żeby dużą część zrozumieć, ale łatwiej mi przychodzi na przykład odpowiedzieć po angielsku jak po norwesku. Aczkolwiek uczę się tam, no chce się trochę nauczyć, bo to daje tam dużą przewagę nie. Nie mogę się na przykład obrażać w twojej obecności i nie wiesz o co chodzi na przykład.*

N: *No a próbujesz słuchać radia czasami czy cos żeby się tak osłyszec?*

M: *Oczywiście. W samochodzie codziennie po kilka godzin ((śmieje się). Wiadomości rano słucham. Pewnie że tak.*

Michał 3

M: *(...) Także no tu mowie wydaje mi się że czuje się doceniany i finansowo i czuje to że jestem doceniany. Samo to że firma nie zrezygnowała ze mnie, gdzie zazwyczaj się robi tak, że obcokrajowca się wywala pierwszego, a potem tam dopiero Norwega nie. Czy tam kogokolwiek innego tam. No rodzimego pracownika się trzyma i tu byłem zaskoczony. I tu akurat się cieszę nie, z tego powodu. Jak mowie dla mnie się nie zmieniło nic. W sensie kryzys jest dobra. Ceny spadły spoko.*

N: *Jakieś obawy na pewno były...*

M: *Tak. Miałem, mowie ci miałem taki moment, że wiadomo że będzie i mowie no cos. Wiadomo że to nie takie obawy, że a co zrobię jak nie będę miał pracy nie. Ze na tyle długo pracuje że na spokojnie wszystko wszystkie zasiłki bez żadnego problemu dostane. Także to nie było że co zrobię. Zresztą plan awaryjny generalnie to był taki, że dobra pójdę na permittering i jak pójdę oczywiście...ileś tam posiedzę sobie, odpocznę to wiadomo że trzeba odpocząć. A później jak nie będzie perspektyw to już chyba nie będę szukał pracy specjalnie tylko sobie wrócę do Polski. Tam sobie swoje sprawy ogarnąć, dom nie dom, różne pierdoly. A jak się trafi im cos to telefon i jestem w stanie przyjechać. No ale nie było to potrzebne w żadnym tam wypadku.*

Michał 4

M: *(...) No wiec mowie jak był ten kryzys to nie oszczędzałem jakoś. Nie żyje jakoś rozrzutnie. Nie baluje co tydzień, ale tez nie jest tak ze. A tez znam takich co tylko wypatrują jakieś tam promocje w Remie, przedterminowe, albo jeden dzień do końca jogurty hurtowo, bo mu szkoda 20 koron na jogurt nie. Chce się napić coli to pije cole. Chce se kupić piwo, to pije piwo. Nie kupuje wódki z przemytu. Nie pale, także jak chce się napić wódki to idę sobie kupić jak potrzeba.*

Michał 5

M: *(...) No teraz planuje kupić może mieszkanie, ale takie typowo pod wynajem nie, żeby co miesiąc zarabiało (...) Bo inne rzeczy są ryzykowne, mieszkania czasami stoją w miejscu. Czasami troszeczkę wzrasta cena, ale nie spadają jakoś tam, a nawet jak spadają to na krótko. Także raczej w takie cos chce zainwestować (...) A mój taki plan to jest kupić kawalerkę albo dwie, blisko uczelni, typowo pod studentów. Wymalować najtańsza farba żeby co roku ja odświeżyć. Typowo pod studentów nie (...)*

Michał 6

M: *Znaczy ja tu jak przyjeżdżałem to byłem sam. Poznałem Olgę i ona tam oczywiście marudzi, jęczy, bo sama bo to, ale no, no ja potrzebuje, ja musze mieć emeryturę kiedyś z normalnego kraju, a nie z ZUSU, no. Ja w Polsce pracowałem tak mało ze. Także mowie ja potrzebuje emeryturę kiedyś jakąś normalna. Ja dostałem teraz z ZUSU list to 100 złotych dostane jak osiągnę wiek emerytalny. Także wiesz ja musze pozbierać wszystkie, no mowie z różnych krajów i stad, żeby mi się uzbierało na tyle żeby spokojnie mieć starość mieć. Poza tym głupi bym był gdybym o tak sobie zrezygnował, jak mnie nikt nie wyrzuci stad. I wręcz co jakiś czas*

się dopytują jakie plany i jakie to, bo ja generalnie chciałbym żeby Olga przyjechała tutaj, ale są problemy z jej dzieckiem z pierwszego małżeństwa (...)

N: A przyjeżdża tu często?

M: No ona sama tu była kilka razy (...) W każdym bądź razie no ja się staram latać dosyć często i jakoś tam to pogodzić. No zobaczymy jak się ułoży to się ułoży, jak się nie ułoży no to to trudno. Ale no mówie tutaj rozsadek musi troszeczkę dyktować warunki, a nie jakieś tam uczucia.

Kamil

Kamil 1

K: No właśnie po tylu latach mojej pracy to ja już mam obraz tutaj tych wiesz jak Norwegia jest, jacy są ludzie i my jako naród Polacy nie powinniśmy ze sobą na przykład. Jeżeli jest duża grupa nie umiemy ze sobą współpracować. Wręcz wychodzi, to wszystko co w Polsce ma miejsce, czyli zazdrość jakieś takie, rozumiesz mnie?

N: Zaczęło to się tutaj pokazywać?

K: Jest to odczuwalne tu jeżeli dużo Polaków pracuje i dlatego ja unikam pracy no z naszymi krajanami. Wole z obco... Inne nacje jakoś inaczej ze sobą funkcjonują, potrafią ze sobą współpracować wiesz. Pomagać sobie, a my nie. Ja nie mówie ze o wszystkich bo tak jak w Polsce jesteśmy podzieleni, tak też tutaj jest odczuwalne to. A tym bardziej ze tutaj sama wiesz, ze nazjeżdżało się różnych po prostu ludzi, z różnych rejonów Polski gdzie inna kultura jest. Niby jesteśmy jednym narodem, ale różnią nas dużo rzeczy nie. I z niektórymi jest bardziej jakoś znaleźć ta założmy ten wspólny język czy jakieś takie koleżeństwo w pracy, a z niektórymi to jest trudno.

(...)

N: No ale to jak Pan pracował z Norwegami jak to, jaka była różnica?

K: No na pewno różnica była taka ze kontakt. Jest ta bariera językowa. Natomiast nieufność była z początku widoczna tych Norwegów w stosunku do nas. Ale jak żeśmy już tak popracowali ze sobą dłuższy czas, założmy dwa- trzy miesiące to było to już odczuwalne w pozytywnym sensie, ze po prostu przekonywali się do nas. Ze my jesteśmy też normalni ludzie, bo bo tak nieraz wrażenie miałem ze nas odbierali jakbyśmy byli z krajów trzeciego świata. Zacołfani tacy wiesz... a wiesz w niektórych sprawach oni na przykład mogą czuć się zacołfani w stosunku. Bynajmniej ja mam takie odczucia

N: Czyli jakiejś dyskryminacja żadna nie była odczuwalna?

K: *No raczej nie. No tam może jakieś jednostkowe czasami się tam pojawiały, ale to chyba już to takie normalne.*

N: *Tak*

K: *Ogólnie mam takie wiesz. To jest moje zdanie oczywiście nie, że Norwegowie są jednak tacy otwarci nie, i jak się przekonają do kogoś to traktują normalnie wiesz obcokrajowców jak swoich nie.*

Kamil 2

N: *Ale jeżeli chodzi o ten język..*

K: *No właśnie języka nie uczyłem się*

N: *No ale były jakieś plany na początku?*

K: *Tak, oczywiście ((śmieje się)). Były, natomiast wiesz stwierdziłem, że Norwegów jest za mało na świecie i ten język mi się tak naprawdę nie przyda, bo gdybym tutaj planował założmy życie i sięgał perspektywicznie że będę tutaj z rodzina mieszkał. Tu będę funkcjonował i zyl na stale to może i tego języka bym starał się poznać bardziej, ale też jest ten język zróżnicowany, bo po prostu dialekty różne i wiesz, formy grzecznościowe tak owszem, ale żeby ten język poznać to odszedłem od tego. Kiedyś firma mnie chciała wysłać wiesz*

(...)

K: *Przyjechałem przede wszystkim tutaj zarobić na dom. Zbudować dom. Po powrocie zona mnie namówiła, żeby to trochę przyspieszyć i tym bardziej wiesz ten dom jest już pobudowany i mieszkam od ponad roku. Nie już rok czasu tam mieszkam, no około roku, bo wiesz na początku grudnia wprowadziliśmy się do nowego domu. Także to wiesz najważniejsze ten mój taki cel został osiągnięty, no a że ta sytuacja w tej Norwegii nie jest taka też niepewna, bo i zarobki też już nie są takie atrakcyjne. Wiesz ja nie mówię o wszystkich, bo bynajmniej ja to odczuwam jako wiesz ja.*

Kamil 3

K: *Problem wiesz największy problem jest taki jak się żyje tutaj, a rodzina jest w Polsce.*

Przychodzi taki weekend założmy gdzie się nie pracuje od 15- stej w piątek to do poniedziałku do 7 rano czujemy się tutaj troszeczkę tak samotni ((śmieje się)). No nie mówię że tam wiesz mam depresję, ale są takie nieraz właśnie weekendy że zdołowany się czuje wiesz ((śmieje się)) no i wiadomo że jakiś alkohol jest wiesz. Niektórzy se nie radzą. Wiesz znam tutaj bardzo dużo osób co zaczynali tu ze mną i wiesz i czasami. Niektórzy nawet wcześniej to, niektórzy sa po rozwodach, bo po prostu ta jakby wieź, która była między rodzina, zona a a mężem zanikła nie.. i się porozstawiali nie. No ja akurat wiesz mam bardzo mądra zonę, bo my się znamy

praktycznie od dziecka i my byliśmy zawsze bardziej przyjaciółmi niż wiesz. No wiadomo że uczucie tam powstało nie, ale czasami uczucie przygaśnie to zawsze zostaje przyjaźń. No i wiesz myślę że to mnie w jakiś sposób uchroniło przed jakimiś tam rozstań, w sensie rozwodów ((śmieje się)).

N: Rozumiem...

K: *A poza tym skoro dom już jest w Polsce to mnie tutaj już nic nie trzyma wiesz. Musze tylko przygotować sobie ten grunt jak to się mówi, na powrót swój no i wrócić i tam pracować.*

Kamil 4

K: *No akurat ja no nie mogłem narzekać, bo ja zarabiałem wcześniej dość dobre pieniądze także ja miałem nieraz więcej tego zasiłku niż niektórzy za miesiąc pracy nie, bo zarabiają. Wiadomo że to wiesz zmieniało się wiesz, ale jak pamiętam ten ostatni mój zasiłek to już miałem wiesz ponad 9 tysięcy na dwa tygodnie to było już netto.*

N: No rozumiem

K: *To nie były małe pieniądze na dwa tygodnie. To gdzieś w cały miesiąc to około 20 tysięcy koron było.*

(...)

K: *(...) Nie patrzę w portfel innych ludzi((śmieje się)), ale czasami ten temat się pojawia między moimi kolegami no i wiesz, oni mają podobne zdanie. Ze wiesz po prostu, no jest różnica w zarobkach nie. Mieliśmy możliwość kiedyś robienia nadgodzin. Teraz to wszystko jest jakby ograniczane, a to też się przekłada na zarobki właśnie*

N: No i też mówił Pan o cenach jak wcześniej rozmawialiśmy...

K: *Słucham?*

N: *O cenach, jedzenia na przykład, że w górę idą*

K: *Tak tak, no oczywiście ((śmieje się))*

Kamil 5

K: *Bo wiadomo że tak naprawdę to ode mnie zależało czy ja będę tam pracował dużej czy czy po prostu skończę na pierwszym kontrakcie, który tam wynosił dwa miesiące ((śmieje się)). I powiem ci że było nawet tak, że była redukcja i tam pracownicy tracili prace, którzy pracowali po 6- 8 lat, a ja się utrzymywałem gdzie ja nawet nie miałem nawet stałego kontraktu do tego.*

N: No właśnie

K: *A to wynikało wiesz z czego? Z mojej pracowitości, doświadczenia no i z w ogóle no to wiesz, obowiązkowość, jakaś sumienność, rzetelność, wszystkie takie pozytywne rzeczy nie.*

Kamil 6

K: Ja myślę że bez siebie problemu znajdę prace wiesz. No tylko problem będzie w podobnej mojej adaptacji wiesz, bo ja muszę się znowu przestawić na zupełnie inny system jakby. Bo jednak tu w Norwegii się inaczej żyje, inaczej funkcjonuje, inaczej. Są relacje między pracodawcą, a pracownikiem, a w Polsce jest. No tu można dużo negatywnych rzeczy wiesz powiedzieć, no ale tego się nie boję wiesz no. Jestem jeszcze w takim wieku że mam energię w sobie i nigdy się pracy nie bałem fizycznej, bo też miałem wiesz pracę fizyczną (...)