

Uzair Ahmed og Jon Horgen Friberg

Når integrering ikke er nok: Diskrimineringserfaringer blant høyt utdannede unge voksne med innvandrerbakgrunn





Når integrering ikke er nok: Diskrimineringserfaringer blant høyt utdannede unge voksne med innvandrerbakgrunn

Tidligere studier har identifisert et «integreringsparadoks»: at folk som er født i Norge og har høy utdanning rapporterer om mer diskriminering enn innvandrere og folk med lite utdanning. Vi vet imidlertid lite om erfaringene som ligger til grunn for dette mønsteret. Denne rapporten bygger på intervjuer med unge voksne med minoritetsbakgrunn som har gjort en klassereise inn i middelklassen, og undersøker hvordan de opplever, håndterer og gjør motstand mot rasisme. Funnene viser at klassereisen både skjerper sårbarheten for rasisme og gir nye ressurser til å bestride den.

Innhold

Forord	2
Sammendrag	3
Summary.....	5
1 Innledning	7
2 Begrepsavklaring og analytisk tilnærming.....	11
2.1 Rasisme og diskriminering: en begrepsavklaring	11
2.2 Identitet, grenser og kulturelle repertoarer	12
3 Metode	14
4 Analyse	17
4.1 Endrede idealer og forventninger.....	17
4.2 Ingen rom for feil.....	20
4.3 Å møte rasisme med middelklassens verktøy.....	23
4.4 Rasisme og tilhørighet	27
5 Avslutning	29
Referanser.....	32

Forord

Denne rapporten er skrevet på oppdrag for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi), som et kvalitativt tilleggsprosjekt til Fafos kvantitative undersøkelser av hverdagsliv og integrering blant personer med innvandrerbakgrunn. Rapporten undersøker hvordan høyt utdannede unge voksne med etnisk minoritetsbakgrunn opplever, håndterer og gjør motstand mot rasisme og diskriminering.

Uzair Ahmed har gjennomført de fleste av intervjuene og stått for den empiriske analysen. Rapporten er skrevet i fellesskap av Uzair Ahmed og Jon Horgen Friberg, som også har vært prosjektleder.

Vi vil rette en stor takk til Kristin Dalen, som gjennomførte seks av intervjuene. Takk også til Anniken Lund og Inga Sæther ved IMDi for gode innspill og kommentarer på et tidligere utkast, og til Erika Braanen Sterri, som har vært en svært kompetent og hjelpsom intern kvalitetssikrer ved Fafo. Vår største takk går til alle informantene, som har brukt av sin tid og delt sine erfaringer med oss. Vi vil også takke publikasjonsavdelingen ved Fafo for ferdigstillingen av rapporten.

Eventuelle feil og mangler er forfatterens ansvar.

Oslo, august 2026

Jon Horgen Friberg og Uzair Ahmed

Sammendrag

Innvandrere har i gjennomsnitt lavere utdanning og svakere tilknytning til arbeidslivet enn befolkningen for øvrig. Mange av barna deres har likevel lyktes godt i utdanning og arbeidsliv, og er i ferd med å etablere seg i den norske middelklassen. For mange har integreringsprosessen dermed også vært en klassereise. Men til forskjell fra etterkrigstidens klassereisende fra norske småkår, gjør dagens barn av innvandrede drosjesjåfører og renholdere denne reisen i et samfunn der de i langt større grad også møter rasisme og diskriminering basert på etnisitet, religion og hudfarge.

Bakgrunnen for rapporten er et empirisk mønster fra Fafos kvantitative studier av hverdagsliv og integrering blant personer med innvandrerbakgrunn. I motsetning til hva mange forventer, er det de som vanligvis regnes som de mest velintegrerte – de som er født i Norge, som har tatt høy utdanning, og som har jobber med høy status – som rapporterer om mest diskriminering (Midtbøen & Kitterød, 2019; Dalen mfl., 2024; Friberg mfl., 2026). I den akademiske litteraturen omtales dette mønsteret som et «integreringsparadoks». Vi vet at dette mønsteret finnes, men mindre om hvordan de det gjelder, selv gir mening til sine erfaringer. Det er dette rapporten undersøker, gjennom tre spørsmål: hvordan rasisme og diskriminering oppleves, hvordan den navigeres og håndteres, og hvilke implikasjoner erfaringene har for opplevelsen av tilhørighet i det norske samfunnet.

Rapporten er laget på oppdrag for IMDi, som et kvalitativt tilleggsprosjekt til Fafos kvantitative undersøkelser av hverdagsliv og integrering. Analysen bygger på semistrukturerte intervjuer med 19 unge voksne med etnisk minoritetsbakgrunn, som er født i Norge eller har kommet til landet som barn, og alle med suksess i høyere utdanning eller arbeidsliv. De representerer dermed nettopp den gruppen som rapporterer om mest diskriminering i spørreundersøkelsene. Intervjuene er analysert tematisk, med Ann Swidlers begrep om kultur som «verktøykasse» og sosiologiske teorier om identitet og grensedragnings som sentrale analytiske ressurser.

Vi løfter fram tre typer fortellinger som gikk igjen i materialet, og som til sammen viser at klassereisen både begrenser deltakerne og utvider deres handlingsrom. Den første handler om et internalisert ideal om likeverd: Utdanning og oppvekst i Norge har innprentet en forventning om å bli behandlet som likeverdig, og møtet med rasisme blir desto mer opprørende når virkeligheten ikke svarer til idealet. Dette står i motsetning til foreldregenerasjonen, som beskrives som mer «takknemlig» og resignert. Den andre typen fortellinger handler om en opplevelse av at det «ikke er rom for å tråkke feil» når man først har fått innpass i middelklassens posisjoner, der man ofte er den eneste eller en av få med minoritetsbakgrunn. Deltakerne beskriver en dobbel bevissthet, der de både må beskytte seg selv mot gruppestereotyper og unngå å bekrefte dem på vegne av andre. Den tredje typen fortellinger handler om hvordan klassereisen samtidig har gitt tilgang til nye ressurser – kjennskap til lover og «systemet», middelklassens «stammespråk», nettverk, tid og materielle goder – som deltakerne bruker for å forstå, forebygge og gjøre motstand mot forskjellsbehandling.

Et sentralt poeng er at disse mekanismene virker samtidig, og i de samme menneskene. Idealet om likeverd og middelklassens verktøy virker mobiliserende, mens opplevelsen av ikke å ha rom for feil fremmer risikoaversjon og tilbaketrekning. Snarere enn at ulike personer mobiliseres og demobiliseres, veksler de samme personene mellom disse responsene avhengig av hva som står på spill i ulike situasjoner.

Funnene belyser hvorfor rapportert diskriminering øker med utdanning og generasjon. På den ene siden bidrar klassereisen til å endre hvordan rasisme oppfattes og tolkes. Utdanning og økt formell status hever forventningene og utvider repertoaret for å gjenkjenne subtile og strukturelle former for forskjellsbehandling. På den andre siden endres opplevelsen av eksponering, ved at innpass på majoritetsdominerte arenaer øker sårbarheten for å føle seg og å bli lest som en representant for en gruppe snarere enn som et individ.

Avslutningsvis diskuterer vi hva erfaringer med rasisme og diskriminering gjør med denne gruppens opplevelse av tilhørighet og identitet. Et sentralt poeng er at en relativt trygg posisjon i middelklassen bidrar til at man ikke i samme grad er prisgitt andres definisjoner av en selv, men at man i større grad er i en posisjon til å insistere på selv å definere egen identitet.

At den vellykkede andregenerasjonen rapporterer om mer diskriminering, bør verken leses som et tegn på at integreringen har mislyktes eller som et uttrykk for overfølsomhet. Snarere framstår det som et forventet trekk ved selve integrasjonsprosessen. Når sosial mobilitet hever forventningene om likebehandling og gir folk et språk for å gjenkjenne forskjellsbehandling, vil mer av den rasismen som faktisk finnes, bli sett, opplevd som urett og satt ord på. Samtidig gir sosial mobilitet tilgang til kulturelle ressurser som igjen kan brukes til å utfordre rasialiserte grensdragninger.

Funnene bygger på et begrenset antall intervjuer og kan verken generaliseres til alle med tilsvarende bakgrunn eller forstås som uttømmende. Framtidig forskning bør prioritere mer omfattende komparative analyser på tvers av klassebakgrunn, etnisk og religiøs tilhørighet, kjønn, sektor og geografi.

Summary

On average, immigrants have lower levels of education and weaker labour market attachment than the rest of the population. Many of their children have nonetheless done well in education and working life and are establishing themselves in the Norwegian middle class. For many, the process of integration has therefore also been a journey of upward social mobility. But unlike the upwardly mobile of the post-war era who came from modest Norwegian backgrounds, the children of immigrant taxi drivers and cleaners make this journey in a society where they also, to a far greater degree, encounter racism and discrimination based on ethnicity, religion and skin colour.

The backdrop to this report is an empirical pattern from Fafo's quantitative studies of everyday life and integration among people with an immigrant background. Contrary to what many expect, it is those usually regarded as the most successfully integrated - those who are born in Norway, who have higher education, or who find themselves in high-status jobs - who report the most discrimination (Midtbøen & Kitterød, 2019; Dalen et al., 2024; Friberg et al., 2026). In academic literature, this pattern is referred to as an "integration paradox". We know that this pattern exists, but we know less about how those it concerns themselves make sense of their experiences. This is what this report examines, through three questions: how racism and discrimination are experienced, how they are navigated and managed, and what implications these experiences have for the sense of belonging in Norwegian society.

The report was commissioned by IMDi as a qualitative supplement to Fafo's quantitative studies of everyday life and integration. The analysis draws on semi-structured interviews with 19 young adults of ethnic minority background, born in Norway or having arrived in the country as children, all of whom have succeeded in higher education and working life. They thus represent precisely the group that reports the most discrimination in the surveys. The interviews were analysed thematically, drawing on Ann Swidler's concept of culture as a "tool kit" and on sociological theories of identity and boundary-making as central analytical resources.

We highlight three types of narrative that recurred in the material and that together show how social mobility both constrains the participants and expands their room to manoeuvre. The first concerns an internalised ideal of equal worth: education and upbringing in Norway have instilled an expectation of being treated as an equal, and the encounter with racism becomes all the more distressing when reality fails to match this ideal. This stands in contrast to the parental generation, who are described as more "grateful" and resigned. The second type of narrative concerns a sense that there is "no room to put a foot wrong" once one has gained entry to middle-class positions, where one is often the only person — or one of very few — with a minority background. Participants describe a double awareness, in which they must both protect themselves against group stereotypes and avoid confirming them on behalf of others. The third type of narrative concerns how this mobility has at the same time provided access to new resources - knowledge of the law and of "the system", the middle class's "tribal

language", networks, time and material goods - which participants use to understand, prevent and resist differential treatment.

A key point is that these mechanisms operate simultaneously, and within the same individuals. The ideal of equal worth and the tools of the middle class have a mobilising effect, while the sense of having no room for error fosters risk aversion and withdrawal. Rather than different people being mobilised and demobilised, the same individuals alternate between these responses depending on what is at stake in a given situation.

The findings shed light on why reported discrimination increases with education and generation. On the one hand, social mobility changes how racism is perceived and interpreted. Education and increased formal status raise expectations and expand the repertoire for recognising subtle and structural forms of differential treatment. On the other hand, the experience of exposure changes, as entry into majority-dominated areas increases the vulnerability of feeling and being read as a representative of a group rather than as an individual.

In closing, we discuss what experiences of racism and discrimination do to this group's sense of belonging and identity. A central point is that a relatively secure position in the middle class means that one is less at the mercy of others' definitions of oneself, and is to a greater extent in a position to insist on defining one's own identity.

That the successful second generation reports more discrimination should be read neither as a sign that integration has failed nor as an expression of oversensitivity. Rather, it appears as an expected feature of the integration process itself. When social mobility raises expectations of equal treatment and gives people a language for recognising differential treatment, more of the racism that actually exists will be seen, experienced as injustice, and put into words. At the same time, social mobility provides access to cultural resources that can in turn be used to challenge racialised boundary-making.

The findings rest on a limited number of interviews and can neither be generalised to all those with a similar background nor be regarded as exhaustive. Future research should prioritise more extensive comparative analyses across class background, ethnic and religious affiliation, gender, sector and geography.

1 Innledning

I gjennomsnitt har innvandrere fra fattige land i det globale sør mindre utdanning enn befolkningen for øvrig, og mange innvandrergrepper er overrepresentert i lavlønnsyrker og har svak tilknytning til arbeidslivet. Mange av barna deres har imidlertid lykkes godt i utdanning og arbeidsliv, og er i ferd med å etablere seg i den norske middelklassen (Bratsberg mfl., 2014; Hermansen, 2016; Friberg & Sterri, 2022; Borgen & Hermansen, 2023; Hermansen mfl., 2023; Reizel mfl., 2019; Friberg, 2019; Ljunggren & Orupabo, 2020; Midtbøen & Nadim, 2019; Han & Hermansen, 2024). For mange unge voksne med innvandrerbakgrunn har integreringsprosessen dermed også vært en klassereise. Deres sosiale status og økonomiske situasjon er gjerne helt annerledes, ikke bare sammenlignet med deres foreldre, men også med klassekamerater og andre i det miljøet de kom fra. Klassereise er et klassisk tema i Norge,¹ ikke minst med de mange barna av fiskere, bønder og småkårsfolk som i etterkrigstiden fikk muligheten til å ta høyere utdanning. Men til forskjell fra disse har dagens barn av innvandrede taxisjåførere og renholdere, som nå har blitt forskere, leger eller advokater, gjort denne klassereisen i et samfunn hvor de i langt større grad også møter rasisme og diskriminering basert på etnisitet, religion og hudfarge. I denne rapporten spør vi:

- Hvordan oppleves rasisme og diskriminering blant høyt utdannede unge voksne med innvandrerbakgrunn?
- Hvordan navigerer og håndterer høyt utdannede unge voksne med innvandrerbakgrunn opplevelser med rasisme og diskriminering?
- Hvilke implikasjoner har erfaringer med rasisme og diskriminering for denne gruppens opplevelse av tilhørighet i det norske samfunnet?

En viktig del av bakgrunnen for å undersøke disse spørsmålene er et empirisk mønster som blant annet kom fram i Fafos kvantitative studier av hverdagsliv og integrering (Dalen mfl., 2024). Stikk i strid med det mange vil forvente, så er det nemlig de man gjerne oppfatter som de mest velintegrerte gruppene – de som er født i Norge, de som har høy utdanning – som rapporterer om mest diskriminering (Dalen mfl., 2024; Friberg mfl., 2026; se også Midtbøen & Kitterød, 2019). Dette mønsteret har de siste årene blitt dokumentert i flere ulike kontekster, og omtales i den akademiske litteraturen som et «integreringsparadoks» (Steinmann, 2019; Schaeffer & Kas, 2023).

Forholdet mellom rasisme og diskriminering, og minoriteters muligheter for økonomisk suksess, har alltid stått sentralt både i integreringsforskningen og i forskningen på rasisme og diskriminering. Grunnen til at man kaller integreringsparadokset for et paradoks, er nettopp fordi mye av den tidligere litteraturen – så vel som forventningene i samfunnet for øvrig – nærmest har tatt for gitt at det motsatte er tilfelle enn det den nyere forskningen viser.

I integreringslitteraturen har man for eksempel tradisjonelt tenkt på rasisme og diskriminering som et hinder, som noe man over tid kan overkomme ved å tilpasse seg. Når man

¹ Se f.eks. Arne Garborgs *Bondestudentar* fra 1883.

lærer seg språket, kulturen og sosiale koder, og skaffer seg ressurser i form av utdanning, arbeidserfaring og nettverk, så vil man gradvis møte mindre rasisme og diskriminering, og dermed føle seg mer hjemme i det nye samfunnet (se f.eks. Gordon, 1964). I rasismeforskningen har man på sin side ofte sett på rasisme og diskriminering som et glasstak som hindrer minoriteter i å komme seg opp og fram. Begge fortellingene har det til felles at de er basert på amerikansk historie, og begge antar at sosial mobilitet og opplevd rasisme er negativt korrelert (Midtbøen, 2026).²

Forskningen på barn av innvandrere i Norge viser imidlertid et annet mønster. På den ene siden har forskningen dokumentert relativt høy grad av oppadgående sosial mobilitet på tvers av generasjonene i mange deler av befolkningen med innvandrerbakgrunn. Høyere utdanning synes å være motoren for den sosiale mobiliteten, og den er særlig sterk i de fattigste innvandrergruppene (Bratsberg mfl., 2014; Hermansen, 2016; Friberg & Sterri, 2022; Borgen & Hermansen, 2023; Hermansen mfl., 2023; Reizel mfl., 2019; Friberg, 2019; Ljunggren & Orupabo, 2020; Midtbøen & Nadim, 2019; Han & Hermansen, 2024). På den andre siden har forskningen ikke påvist noen nedgang i opplevelser med rasisme og diskriminering på tvers av generasjonene – snarere tvert imot (Midtbøen & Quillian, 2021; Veit & Thijsen, 2019). Felteksperimenter der man sender falske jobbsøknader til utlyste stillinger for å teste om arbeidsgivere forskjellsbehandler etter etnisitet, viser at søkere som er født og utdannet i Norge, ikke er beskyttet mot diskriminering (Midtbøen, 2016; Larsen & Midtbøen, 2024). Når man måler folks subjektive opplevelse, viser forskningen som nevnt en *positiv* sammenheng mellom sosial mobilitet og diskriminering. Norskfødte med innvandrerforeldre rapporterer om mer diskriminering på grunnlag av etnisitet, religion og hudfarge enn personer som selv har innvandret, og høy utdanning er forbundet med mer opplevd diskriminering på en rekke arenaer (Dalen mfl., 2024; Friberg mfl., 2026). Også høy status i arbeidslivet har vist seg å være forbundet med mer opplevd diskriminering (Midtbøen & Kitterød, 2019).

Den norske forskningen på det såkalte integreringsparadokset har så langt kun bestått av surveybasert kvantitativ forskning, som peker i retning av utdanning som den sentrale drivkraften for dette paradokset. Personer med høyere utdanning rapporterer ikke bare om mer diskriminering på ulike arenaer, men er også mer bevisste på diskriminering som samfunnsproblem og opplever det å bli diskriminert som mer opprørende enn de med lavere utdanning (Dalen mfl., 2024). Dette er i tråd med internasjonal litteratur, der økt sosial status antas å føre til endrede forventninger og forståelsesrammer, noe som framheves som en sentral forklaring på frustrasjonen bak integreringsparadokset. (Schaeffer & Kas, 2023).

Vi vet imidlertid lite om hvordan denne frustrasjonen arter seg og oppleves, og på hvilke måter de det gjelder selv knytter sine erfaringer til det å ta høyere utdanning. Det finnes gode kvalitative studier av hvordan høyt utdannede personer med innvandrerbakgrunn forholder seg til etnisk diskriminering (se f.eks. Midtbøen & Orupabo, 2024, om hvordan

² Den første fortellingen bygger særlig på hvordan europeiske innvandrere klarte å overkomme diskriminering og sosiale barrierer for å bli en del av majoritetsbefolkningen. Gradvis nedgang i opplevd rasisme og diskriminering antas her å være både en forutsetning og konsekvens av oppadstigende sosial mobilitet. Den andre fortellingen bygger særlig på hvordan svarte amerikanere etter borgerrettighetsbevegelsen ikke har oppnådd likeverdig sosial status på grunn av vedvarende strukturell rasisme. For en nærmere analyse av forholdet mellom integrerings- og rasismelitteraturen, se Midtbøen (2026).

jobbsøkere med minoritetsbakgrunn aktivt nedtoner tegn som kan assosiere dem med innvandrers-stereotypier, og forsøker å signalisere egen «norskhet» til potensielle arbeidsgivere). Men vi vet lite om hva det å ha gjennomført en slags klassereise gjør med folks subjektive opplevelse av rasisme og diskriminering (men se Nadim & Orupabo, 2026).

Erfaringer med rasisme og diskriminering kan ha stor betydning for folks opplevelse av aksept, tilhørighet og integrasjon i det norske samfunnet. Diskrimineringserfaringer kan gi en følelse av å være ekskludert, at det ikke nytter å gjøre en innsats, eller at samfunnet ikke har rom for en selv eller ens barn, og gir således grobunn for mistillit og utenforskap (Dalen mfl., 2024). Ett uttrykk for denne frustrasjonen var debatten sommeren 2025 om hvordan mange norskfødte med innvandrerbakgrunn, høy utdanning og gode karrierer snakket om å forlate Norge fordi de ikke følte seg hjemme.³ Noen slik flyttestrøm eksisterer riktignok ikke (se Liødden & Tønnessen, 2026), men frustrasjonen den var uttrykk for, var reell nok. Men diskrimineringserfaringer kan potensielt også virke mobiliserende, og gi opphav til engasjement og innsats (Simon & Klandermans, 2001; Bilodeau, 2017).

I denne rapporten vil vi undersøke hva det å ha gjort en klassereise gjør med folks egen subjektive opplevelse av rasisme og diskriminering. Analysene er basert på kvalitative intervjuer med 19 unge mennesker med minoritetsbakgrunn som har lyktes godt i utdanning og arbeidsliv. Undersøkelsen er laget på oppdrag for IMDi som et tilleggsprosjekt til Fafos kvantitative studier av deltakelse, tillit, tilhørighet og diskriminering blant personer med innvandrerbakgrunn.

Til sammen 19 personer har blitt intervjuet. Alle deltakerne unntatt én hadde gjennomført høyere utdanning, og alle hadde lyktes godt i yrkeslivet. Hensikten har vært å fange opp deres refleksjoner rundt hva utdanning og posisjon har gjort med deres egen opplevelse av rasisme og diskriminering. Metodisk har vi benyttet tematisk analyse (Braun & Clarke, 2006), med mål om å identifisere ulike mer eller mindre felles fortellinger, samt å analysere oss fram til sentrale temaer i disse fortellingene. I analysene har vi særlig benyttet oss av Ann Swidlers (1986) begrep om kultur som «verktøykasse» (*cultural tool kit / repertoire*). Kultur forstås her som en verktøykasse av symboler, historier og verdensbilder som er mer eller mindre tilgjengelige for oss avhengig av egne posisjoner og erfaringer, og som kan brukes for å skape mening og konstruere handlingsstrategier. Vårt utgangspunkt er at utdanning gir tilgang til nye og utvidede kulturelle verktøy, som potensielt kan endre folks forståelse og opplevelse av rasisme og diskriminering. Vi tar også utgangspunkt i sosial identitetsteori, som handler om samspillet mellom egen selvforståelse og andres kategoriseringer (Jenkins, 2008), samt teorier som skiller mellom forståelser av rasisme som eksplisitte holdninger hos enkeltindivider, og forståelser av rasisme som mer subtile og strukturelle prosesser (Midtbøen & Rogstad, 2010; Midtbøen, 2021).

Gangen i rapporten er som følger: Etter denne innledningen vil vi i kapittel 2 redegjøre for teoretiske begreper og analytiske tilnærminger. Deretter vil vi i kapittel 3 presentere

³ <https://www.rb.no/na-vil-innvandrerbarna-hjem-igjen/o/5-43-2471852>

data og metoder, før vi i kapittel 4 presenterer de samlede empiriske analysene. Kapittel 5 oppsummerer funn og diskuterer implikasjoner av funnene.

2 Begrepsavklaring og analytisk tilnærming

I dette kapittelet vil vi kort beskrive det teoretiske grunnlaget for analysene, og redegjøre for de viktigste begrepene og analytiske verktøyene. Vi begynner med å avklare hva vi legger i begrepene rasisme og diskriminering, med vekt på distinksjonene mellom subjektiv og objektiv diskriminering, mellom rasisme som noe intensjonelt og eksplisitt og rasisme som noe mer subtilt, ubevisst og strukturelt. Deretter går vi gjennom noen teoretiske begreper om grensedragninger og identitetsdannelse, samt forholdet mellom utdanning/klasse og nye/endrede kulturelle ressurser, som kan tenkes å påvirke hvordan man opplever rasisme og diskriminering.

2.1 Rasisme og diskriminering: en begrepsavklaring

I denne studien er vi opptatt av hvordan personer med etnisk minoritetsbakgrunn selv opplever og forstår rasisme og diskriminering. Det subjektive perspektivet gjør det nødvendig å klargjøre hvordan begrepene brukes i sosiologisk litteratur, ettersom hva som regnes som rasisme, varierer betydelig mellom teoretiske tradisjoner – og dermed også mellom dem som rammes, dem som handler, og dem som observerer utenfra.

Diskriminering viser i juridisk forstand til usaklig negativ forskjellsbehandling på grunn av kjennetegn som etnisitet, religion, hudfarge eller nasjonal opprinnelse (jf. likestillings- og diskrimineringsloven). Begrepet er primært effektorientert: Det avgjørende er om en handling får forskjellsbehandlende konsekvenser, ikke om den var ment slik. I forskning på minoriteters egne erfaringer brukes i tillegg begrepet opplevd diskriminering, som viser til respondentenes egen vurdering av om de har blitt forskjellsbehandlet på grunn av sin bakgrunn (Dalen mfl., 2024). Begrepet fanger opp at det å bli diskriminert også er en subjektiv erfaring som ikke alltid lar seg verifisere utenfra.

Rasisme er forbundet med ideologier, forestillinger og praksiser som tilskriver mennesker ulik verdi eller egenskaper basert på antatte biologiske, kulturelle eller religiøse forskjeller. I den klassiske forståelsen knyttes rasisme til intensjonelle, åpenlyse og direkte uttrykk: eksplisitte fordommer, hatefulle ytringer og bevisst forskjellsbehandling. Her er avsenderens intensjon sentral, og rasisme forstås i hovedsak som et individuelt og holdningsmessig fenomen. Denne forståelsen har lange røtter i norsk offentlig debatt, der rasismebegrepet ofte har blitt forbeholdt det åpent fiendtlige og ideologisk motiverte (Gullestad, 2002).

Nyere sosiologiske perspektiver legger imidlertid større vekt på rasismens subtile, ubevisste og strukturelle dimensjoner. Begreper som hverdagsrasisme, fargeblind rasisme og institusjonell rasisme viser til hvordan rasialiserte hierarkier kan reproduseres gjennom rutiner, normer og institusjonelle praksiser uten en bevisst rasistisk intensjon (Essed, 1991; Bonilla-Silva, 2003). Rasialisering viser til den sosiale prosessen der grupper tilskrives bestemte egenskaper eller plasseringer i samfunnshierarkiet basert på antatte fysiske, kulturelle eller religiøse trekk (Midtbøen, 2018; Midtbøen & Rogstad, 2012). Begrepet kobler sammen ideologiske, hverdagslige og strukturelle dimensjoner av rasisme uten å forutsette bevisste motiver hos enkeltaktører. Midtbøen (2015, 2016) har

for eksempel gjennom kombinasjonen av felteksperimenter og kvalitative intervjuer dokumentert at arbeidsgivere i Norge systematisk forskjellsbehandler søkere med utenlandssklingende navn, men ofte uten at det kan tilskrives åpne fordommer. I dette perspektivet er det effekten og opprettholdelsen av systematisk ulikhet som definerer fenomenet, ikke avsenderens motiver.

Subjektive opplevelser av rasisme og diskriminering kan undergrave opplevelsen av tilhørighet. På den andre siden kan sterkere tilhørighet gi opphav til økte forventninger og større sensitivitet for forskjellsbehandling, som påvirker hvordan man opplever møter med rasisme og diskriminering.

2.2 Identitet, grenser og kulturelle repertoarer

Litt forenklet kan man si at *eksplisitt* rasisme handler om avsenders intensjoner, og at *objektiv* diskriminering handler om forskjellsskapende samfunnsstrukturer eller praksiser. Subjektive erfaringer med rasisme og diskriminering handler på sin side vel så mye om identitetsdannelse – det å bli bevisst på sin egen plass i et samfunn med et tydelig hierarki mellom ulike etniske grupper.

For å analysere hvordan informantene forstår sin egen plass mellom minoritet og majoritet, trekker vi på sosiologiske teorier om identitetsdannelse som vektlegger dualiteten mellom å se seg selv innenfra og å se seg selv gjennom andres blikk. Fredrik Barths (1969) klassiske arbeid om etniske grupper og grenser flyttet oppmerksomheten bort fra etnisitetens «innhold» – språk, kultur, religion – og over til de sosiale grensene som opprettholdes mellom grupper. For Barth er etnisitet ikke en egenskap ved en gruppe, men et resultat av kontinuerlig grensedragning gjennom sosial samhandling. Grensene markeres og opprettholdes av aktører på begge sider, og det er nettopp i møtet mellom grupper at etniske kategorier får sin betydning.

Richard Jenkins (2008) videreutvikler dette perspektivet i en mer eksplisitt sosialpsykologisk retning. Jenkins skiller mellom intern identifikasjon – hvordan vi selv definerer hvem vi er – og ekstern kategorisering – hvordan andre definerer og plasserer oss. All sosial identitet, hevder han, oppstår i samspillet mellom disse to prosessene. For majoritetsmedlemmer faller de to gjerne sammen, slik at identiteten oppleves som selvinnsende. For minoriteter kan det imidlertid oppstå systematiske diskrepanser: Man kan identifisere seg som norsk uten å bli kategorisert som norsk av andre, eller man kan bli tilskrevet en minoritetsidentitet man ikke selv kjenner seg igjen i. Disse diskrepansene er ikke bare individuelle erfaringer, men resultater av strukturelle prosesser der makt til å definere kategorier er ulikt fordelt. I norsk kontekst har Jon Horgen Friberg (2021) brukt dette rammeverket til å vise hvordan unge med innvandrerbakgrunn ofte opplever et misforhold mellom egen identitetsdannelse og andres anerkjennelse – de oppfatter seg selv som norske uten at dette anerkjennes av majoritetssamfunnet. Gapet mellom selvforståelse og opplevd anerkjennelse blir særlig framtrædende blant dem som har lyktes best i utdanning og arbeidsliv (se også Dalen mfl., 2024).

Men hvordan håndterer mennesker et slikt gap? Hvilke ressurser har de tilgjengelig for å tolke sine erfaringer og navigere i en sosial virkelighet der intern og ekstern identifikasjon ikke samsvarer? Her trekker vi på Ann Swidlers (1986; 2001) begrep om kultur som

en «verktøykasse» eller et repertoar «av symboler, historier, ritualer og verdenssyn som mennesker kan bruke i ulike sammenhenger for å løse forskjellige typer problemer» (1986, s. 273). Kultur utvikler ferdigheter og vaner, og kan sammenlignes med en musikers repertoar – et sett av diskrete ferdigheter og orienteringer som også inngår i større helheter (Swidler, 2001). Slike ferdigheter og orienteringer utgjør en form for kulturelle ressurser som folk kan trekke på, for å forstå den sosiale verden, handle i den og løse sosiale problemer. Slike kulturelle ressurser både tilrettelegger for og begrenser handlinger ved å påvirke hvilken betydning man tillegger ulike situasjoner, samt hvordan man responderer på dem (Swidler, 1986). Generelt kan man si at ulike sosiale miljøer gjør noen kulturelle ressurser mer framtrædende og tilgjengelige enn andre, for eksempel på grunnlag av klasse, etnisitet og kjønn.

Sammen kan disse perspektivene hjelpe oss å forstå informantenes erfaringer på to nivåer. På den ene siden hvorfor opplevelsen av rasisme, diskriminering og manglende aksept oppstår – ikke bare som eksplisitte hendelser, men som et resultat av vedvarende grensdragninger og asymmetrisk definisjonsmakt i hverdagen. På den andre siden hvordan informantene gjør mening ut av disse erfaringene og handler i lys av dem – ved å mobilisere kulturelle ressurser, fortellinger og forståelsesrammer som er tilgjengelige for dem gjennom deres sosiale posisjon. Et sentralt poeng er at den klassereisen som mange deltakerne i denne studien har gjennomført, har endret hvilke kulturelle ressurser, fortellinger og forståelsesrammer som er tilgjengelige, og dermed hvordan slike erfaringer både oppleves og håndteres.

3 Metode

Dette notatet er basert på en kvalitativ analyse av intervjuer med 19 unge voksne med etnisk minoritetsbakgrunn. Deltakerne ble enten født i Norge eller kom til landet som barn, og alle har lyktes godt i høyere utdanning eller i arbeidslivet. De representerer sånn sett den gruppen som rapporterer om mest diskriminering i surveyundersøkelser (Dalen mfl., 2024). Intervjuene ble utført i Oslo og omegn i 2025 og 2026.

I tråd med studiens mål ble deltakerne rekruttert på bakgrunn av følgende inkluderingskriterier: innvandrerbakgrunn fra utenfor Europa, at de har lyktes godt i høyere utdanning eller arbeidsliv, og at de har reflektert over eller har erfaringer knyttet til spørsmål om aksept, tilhørighet og rasisme. Siden målet med studien er å undersøke hvordan forståelser av slike erfaringer endrer seg som følge av det å ha lyktes godt i utdanning og arbeidsliv, ble det ikke gjort eksplisitt forsøk på å rekruttere deltakere som manglet erfaringer med rasisme og diskriminering.

Et premiss for studien er at alle deltakerne har gjort en form for klassereise. Men klassereiser kan ta litt ulike former i en migrasjonskontekst, og vi kan skille mellom to slike blant våre deltakere. Om lag halvparten har gjort en klassereise både med tanke på utdanning og yrke. Det betyr at deres foreldre ikke hadde høyere utdanning, og jobbet i typiske arbeiderklasseyrker, som renholdsmedarbeidere, fabrikkarbeidere, drosjesjåfører og lignende. Den andre halvparten hadde foreldre med høyere utdanning fra hjemlandet, men som innvandrere hadde de i liten grad fått mulighet til å bruke denne utdanningen i Norge. De fleste av disse hadde derfor også typiske arbeiderklasseyrker her. Selv om deres foreldre også hadde høyere utdanning, har de derfor likevel gjort en klassereise i Norge, i den betydningen at de selv hadde opparbeidet seg en middelklasseposisjon som deres foreldre ikke hadde. Deltakerne varierte for øvrig i alder, kjønn, fødested, opprinnelsesland, sivilstatus og utdanning (se tabell 1). Fenotypiske trekk som hårfarge, øyefarge og hudtone, samt bruk av religiøse eller kulturelle plagg, varierte også blant deltakerne.

Deltakerne ble rekruttert gjennom sivilsamfunnsaktører, som trossamfunn og frivillige organisasjoner, gjennom nettverk i minoritetsmiljøer etablert via tidligere forskning, samt ved hjelp av målrettet snøballutvelgelse. Intervjuene ble gjennomført på kafeer, på Universitetet i Oslo, på deltakernes arbeidsplasser og på nett. Alle intervjuene ble tatt opp og transkribert med Autotekst, et KI-program utviklet av Universitetet i Oslo for transkribering av tale.⁴ Deltakerne ble informert om personvern, formålet med forskningen og hvordan dataene ville bli lagret. Det ble innhentet samtykke før intervjuet. Opplysninger som kunne avsløre deltakernes identitet, er blitt utelatt, og deltakerne har fått tildelt pseudonymer for å ivareta konfidensialitet. SIKT har godkjent dette prosjektet (referansennummer 121939).

Det overordnede fokuset i de semistrukturerte intervjuene var knyttet til deltakernes erfaringer som etniske minoriteter, og hvordan de forstår disse erfaringene i lys av

⁴ [Autotekst – tale til tekst med Whisper fra OpenAI - Universitetet i Oslo](#)

rasisme og diskriminering. Vi stilte åpne spørsmål om hvilke utfordringer deltakerne møtte i form av urettferdig behandling på grunn av sin religiøse eller kulturelle bakgrunn, og hvordan de håndterte disse. Deltakerne ble også stilt konkrete spørsmål om erfaringene deres opp mot foreldregenerasjonen, samt venner og bekjente som ikke har tatt høyere utdanning. Svarene på disse spørsmålene ble først identifisert og kodet tematisk ved hjelp av programvaren NVivo 15. Med utgangspunkt i studiens mål gjennomgikk vi deretter de identifiserte temaene som var relevante for å belyse hvordan unge voksne med innvandrerbakgrunn som har lyktes godt i utdanning og i arbeidslivet, forstår og håndterer erfaringene med rasisme og diskriminering, og hvordan de selv knytter disse erfaringene an til sin utdanning og posisjon i arbeidslivet.

Det er verdt å understreke at hva folk forteller i kvalitative intervjuer, må tolkes med varsomhet. Det er for eksempel alltid en mulighet for at deltakere gir sosialt akseptable svar for å unngå ubehagelige situasjoner, eller for ikke å framstå som sårbare. Vi beskriver deltakernes subjektive opplevelser av ulike hendelser, og disse kan godt ha blitt opplevd annerledes av andre involverte aktører. Målet med studien har imidlertid ikke vært å gi objektive opplysninger om hendelser og opplevelser, men å gi innsikt i forestillinger, kategorier, fortellinger og handlingsrepertoar som kan belyse hvordan erfaringer med rasisme og diskriminering forstås og håndteres av de som opplever dem. I dette tilfellet etniske minoriteter som har lyktes i høyere utdanning eller arbeidslivet.

Tabell 1. Deltakernes demografiske informasjon (n = 19).

	N
Alder	
25–30	5
31–40	10
40+	4
Kjønn	
Menn	10
Kvinner	9
Foreldrenes fødere region	
Sør-Asia	10
Øst-Afrika	4
Midtøsten	3
Amerika	1
Ukjent	1
Eget fødeland	
Norge	14
Annet land	5

Utdanning	
Fagbrev VGS	1
Kort høyere utdanning (bachelornivå)	9
Lang høyere utdanning (masternivå)	9
Sivilstatus	
Gift	13
Ugift	6
Har/har ikke barn	
Har barn	10
Har ikke barn	9

4 Analyse

I dette kapittelet vil vi beskrive funnene fra de kvalitative intervjuene og illustrere dem med sitater fra deltakerne. Gjennomgangstemaet er hvordan deltakerne, som unge voksne med etnisk minoritetsbakgrunn som har tatt høyere utdanning og har lyktes godt i arbeidslivet, ga mening til sine erfaringer med rasisme og diskriminering. Alle deltakerne var klar over at de måtte forvente å møte rasisme og diskriminering selv etter å ha oppnådd en (øvre) middelklasseposisjon. Ingen av dem opplevde at klassereisen – gjennom høyere utdanning, suksess i arbeidslivet og integrering – skjermet dem fra etnisk diskriminering. Samtidig opplevde de fleste at deres sosiale posisjon gjorde at de forstod sine erfaringer på en litt annen måte.

For å undersøke dette ba vi deltakerne reflektere over hvordan deres erfaringer skiller seg fra erfaringene til foreldregenerasjonen, samt fra familie og venner som ikke har tatt høyere utdanning. Deltakerne reflekterte således både over egne og andres erfaringer med rasisme og diskriminering.⁵ Her vil vi trekke fram noen typiske fortellinger som gikk igjen hos flere av deltakerne i ulike varianter. Disse ulike historier flettet seg ofte inn i hverandre og ble brukt sammen. I analysen har vi likevel skilt dem fra hverandre i ulike tematiske kategorier for å tydeligere synliggjøre de sosiale prosessene som begrenser etniske minoriteters liv og muligheter i Norge. Den første typen fortelling handler om hvordan endrede idealer og forventninger knyttet til likeverd bidrar til å skape en særlig sterk frustrasjon i møte med rasisme. Den andre handler om hvordan opplevelsen av rasisme begrenser deltakernes handlingsrom til tross for den suksessen de har hatt i utdanning og yrkesliv. Den tredje handler om hvordan klassereisen har gitt nye verktøy og større handlingsrom i møte med rasisme. Vi avslutter kapittelet med en diskusjon av hva slike erfaringer – i lys av deres egen sosiale posisjon – gjør med folks opplevelse av tilhørighet.

4.1 Endrede idealer og forventninger

Et gjennomgangstema handlet om hvordan deltakerne gjennom utdanning og sosialisering i Norge hadde internalisert et sterkt ideal om likeverd, som var avgjørende for deres forståelse av egne erfaringer med rasisme og diskriminering. Dette idealet bygger på en forståelse av at alle mennesker har iboende lik verdi, uavhengig av deres sosiale posisjon eller identitetskategori (kjønn, etnisitet, kultur, religion, funksjonsnedsettelse, alder), og at de derfor bør behandles likt. Flere av deltakerne var opptatt av at dette idealet – og dermed forventningen om selv å bli behandlet i tråd med dette idealet – ikke nødvendigvis var noe foreldregenerasjonen hadde med seg eller kunne ta for gitt. Flere

⁵ At minoriteter bruker egne og andres erfaringer for å forstå og forklare rasisme og diskriminering, har også støtte i forskningen (Ahmed, 2025; Nadim, 2023). Studier har for eksempel vist at mange med minoritetsbakgrunn opplever rasisme mot andre som personlige opplevelser, som et angrep på «hvem de er» (Nadim 2023, s. 4941). Historier om ikke bare egne, men også andres opplevelser er dermed med på å forme etniske minoriteters identitetsdannelse (Ahmed, 2025).

trakk fram hvordan det å ha internalisert dette idealet bidro til å gjøre erfaringer med rasisme og diskriminering mer frustrerende for dem enn det var for foreldregenerasjonen. Ali, politisk rådgiver, forklarte:

Jeg har snakket mye med faren min om det. Han har gått gjennom dritt. Men hjernen hans forstår ikke at han kan kreve akkurat det samme som alle andre. Han er utrolig takknemlig. Alltid takknemlig, en hardtarbeidende mann. Det er det jeg forbinder førstegenerasjonen med. Og så har du sånne som oss: diskriminering, rasisme, islamofobi. Alt dette er helt reelt. Og vår generasjon er kanskje mye bedre til å artikulere det og si: jo, men vi er like, ikke sant? Hva er forskjellen mellom meg og en kar fra Ullern som er like gammel som meg? I mitt hode er det ingenting. Jeg ser ikke noen forskjell. Så hvis jeg blir diskriminert på grunn av bakgrunnen min, kommer jeg til å bli sur og frustrert.

Farens forståelse – eller mangel på forståelse – av at det han opplever, er rasisme og diskriminering, og at han har rett til å kreve lik behandling, forstås som et uttrykk for takknemlighet for å ha opphold og arbeid i Norge. Ali forklarer derimot sin egen frustrasjon gjennom troen på idealet om likeverd. Beskrivelsen av foreldregenerasjonen som «takknemlig» var noe som gikk igjen blant flere av deltakerne i studien: Formuleringer som «mamma og pappa, de er så takknemlige» (Reza), «foreldrene mine sier at 'du må takke ja til det du får. Du må ikke utfordre noen'» (Sandy), og «foreldrene våre er glade for at vi har en framtid i Norge» (Kiran), var bare noen eksempler. De fleste som ble intervjuet, verdsatte foreldrenes innsats og hadde forståelse for foreldregenerasjonens takknemlighet. Men deres egne opplevelser er ikke formet av takknemlighet, men av et ideal om likeverd.

Sosionomen Abdul forklarte generasjonsforskjellene med at hans liv og skolegang i Norge har lært ham at nordmenn har ulik bakgrunn, men lik verdi. Men han opplever samtidig at skoleringen han har fått, ikke alltid stemmer med egne erfaringer:

Man blir oppdratt på skolen til å tro at alle er likeverdige. Og så går man med på den idealistiske ideologien og tenker at det er plass til meg. Man blir likestilt, men så begynner man i arbeidslivet, og så ser man at man ikke er det. Så får man en sånn bitter påminnelse. (...) Men de som kom før oss [foreldregenerasjonen] var egentlig bare glade for at de slapp å delta i krigen. De var glade for at de kunne brødfø seg og familien sin. De brydde seg ikke om at noen stirret på dem. De kom fra helt andre kår. Vi ble oppdratt som om vi var norske, og trodde vi var det, men så fikk vi en bitter påminnelse om at vi ikke var det. Vi finner ut at det er knytta til lykken vår fordi vi ikke får skaffet oss arbeid. Vi får ikke gjort det vi vil. Det er en ting som hemmer meg så mye. Og det har på en måte gjort at det har blitt verre for oss. Selv om vi ikke har opplevd de mest ekstreme formene for rasisme. Det samme vil gjelde dattera mi. Den ene gangen hun blir påminnet om det, vil det være veldig, veldig fatalt for henne.

Denne erkjennelsen av at rasismen gjør ekstra vondt når den kolliderer med egne forventninger om likeverd, gjør ham bekymret for kommende generasjoner. Selv hadde han tross alt en viss erfaring med rasisme fra barndommen, så selv om han opplevde stor

diskrepans mellom idealer og virkelighet i sitt voksne liv, så var han ikke helt uforberedt. For hans egne barn var han redd for at møtet med rasismen vil kunne bli enda mer traumatiserende, nettopp fordi de vil være så uforberedt. Han beskrev det slik:

Jeg er veldig redd for datteren min. Hun går på en skole med mangfold. Jeg husker at da jeg var liten, var det alltid den lyshåra, blonde jenta som var Lucia. Men nå kan Lucia være en med rastafletter som er melaninrik. Eller en jente med pakistansk eller tamilsk bakgrunn. Vi har kommet så langt i integreringen, men jeg føler at det også har skapt en sidekultur der noen er imot det. Jeg visste hva n-ordet var før jeg kunne si en eneste setning på norsk. Hun vet ikke hva ordet betyr. Hun har aldri hørt det. Og jeg har skjerma henne, og samfunnet har skjerma henne, og samfunnet har lagt til rette for at man blir dømt for hatkriminalitet, og at man slår hardt ned på det. Men jeg har alltid en tanke om at siden hun aldri har opplevd det, vil hun kanskje oppleve det som tyngst den dagen hun gjør det. I forhold til meg, som har fått det i mikrodoser hver dag.

Forståelsesrammen Abdul ble opplært i, samsvarer ikke med virkeligheten hans. Det er en diskrepans mellom hva slags samfunn han har lært at Norge skal være, og hva slags samfunn Norge faktisk er. Han er bekymret for at denne uoverensstemmelsen i enda større grad vil ramme datteren hans, som vokser opp i et mangfoldig øvre middelklasse-område, hvor han til nå har lyktes med å skjerme henne fra negative erfaringer med rasisme og diskriminering.

Deltakerne beskriver en kontekst hvor rasisme og anerkjennelse forekommer samtidig (Ahmed, 2025), hvor etniske minoriteter får tilgang til ulike og motstridende fortellinger og idealer. På den ene siden, gjennom det egalitære utdanningssystemet og det regulerede arbeidsmarkedet, opplever de sosial mobilitet, og de møter respekt og anerkjennelse fra medstudenter og kollegaer. De lærer også opp i et utbredt kollektivt norsk selvilde som et klasseløst og ikke-kolonialt samfunn, der rasisme er et historisk fenomen som kun eksisterer blant et fåtall i ytterkanten av samfunnet (Ahmed, 2025; Gullestad, 2004; Midtbøen, Orupabo & Røthing, 2014; Tica, 2025a, 2025b). På den andre siden opplever de små og store drypp av rasisme og diskriminering i hverdagen, og de eksponeres daglig for rasistiske stereotypier om etniske minoriteter i media og offentlig debatt (Ahmed, 2025; Døving, 2010; Ranji & Archetti, 2024). Tilgang til ulike og motsetningsfylte fortellinger og idealer fører til at forventningene ikke samsvarer med virkeligheten. Ifølge flere av deltakerne bidrar denne kontrasten til å gjøre møtet med rasismen mer belastende og sjokkerende.

Samtidig opplevde flere av deltakerne at deres generasjon, og spesielt de ressurssterke blant dem, i motsetning til foreldregenerasjonen har en mulighet og et ansvar for å bekjempe rasisme og diskriminering. Hasan forklarte:

Jeg har diskutert det ganske mye med foreldrene mine. Pappa forteller at da han kom hit på 70-tallet, så var det de som syntes pappa og dem var eksotiske, og syntes at det var kjempestas å se dem. Og så hadde du de som sa «dra hjem pakkis». Og så har han fortalt om noen episoder. For eksempel at han hadde en norsk kollega som helt uprovosert slo ham. Og så hadde pappa fortalt det til

formannen. Og da hadde formannen sagt: «Ja, men kan ikke du bare holde deg unna ham? Du veit jo at han er sånn. Bare la ham være. Jeg kan bytte skapet ditt. Så slipper du å være i nærheten av ham.» Min opplevelse er at den generasjonen dessverre kommer til å gå i graven med veldig mange historier og fortellinger som offentligheten aldri kommer til å få vite. De er dårlige til å uttrykke følelser og forteller det uansett ikke. Jeg har prøvd å spørre pappa og vennene hans om det. Men de sier at «vi hadde ikke tid til å tenke så mye på det da vi ble utsatt for rasisme». Og det er noe som jeg har et veldig bevisst forhold til: at de (foreldregenerasjonen) valgte å møte det enten med taushet eller til og med et smil noen ganger, i håp om at det bare skulle gå over, men det er ikke jeg. Jeg mener oppriktig at vi bærer et ansvar, både for foreldregenerasjonen og for kommende generasjoner, når vi er midt imellom, for å være den stemmen de ikke kunne være.

Ifølge flere av deltakerne opplevde foreldregenerasjonen ofte en mer eksplisitt form for rasisme, inkludert erfaringer med rasistiske kommentarer, vold og utnyttning på arbeids- og boligmarkedet. Men fordi de verken hadde en forventning om likebehandling eller ressursene til å gjøre motstand, så ble deres erfaringer med rasisme i større grad møtt med resignasjon og taushet, eller kontret med en følelse av at man burde være takknemlig. Slik var det ikke for deltakerne i denne studien. De hadde en forståelse av at deres klassereise hadde bidratt til økte forventninger om likeverd. Når deres erfaringer ikke samsvarte med dette idealet, kom det til uttrykk som et større behov for å stå opp og si fra. Samtidig befant deltakerne seg, som vi skal se i det følgende, i en situasjon der slike ytringer kunne oppleves som særlig risikable.

4.2 Ingen rom for feil

Et fellestrekk for situasjonen til mange av deltakerne var at de nå – etter å ha tatt utdanning og fått innpass i middelklassejobber – ofte befant seg i situasjoner der de selv var den eneste eller en av få med minoritetsbakgrunn. For mange var dette en tydelig kontrast til deres foreldre og til familie og venner som ikke hadde tatt høyere utdanning, og som i større grad befant seg i såkalte innvandrersjobber der flertallet ofte hadde innvandrerbakgrunn. Det å være den eneste eller en av få med minoritetsbakgrunn bidro til en form for utsatthet som mange av deltakerne var svært bevisste på. En fortelling som gikk igjen hos flere av deltakerne, er historien vi har kalt «Ingen rom for feil». Dette er en type fortelling som bygger på erfaringer med forsøk på å unngå negativ kategorisering og forskjellsbehandling i profesjonelle og sosiale situasjoner der man er den eneste med minoritetsbakgrunn.

Raqib har tatt høyere utdanning og har en lederstilling i en statlig forvaltningsvirksomhet. Hans svar på spørsmålet om hvorvidt han alltid er bevisst på at han er en minoritet eller om han noen ganger glemmer det, er illustrerende:

Raqib: Jeg går ikke rundt på jobben og tenker at jeg er en minoritet. Men når det er litt større anledninger, som når jeg skal holde et foredrag, er jeg litt mer bevisst. Ikke sånn at det er det eneste som går i hodet på meg. Men en blir litt bevisst i ulike settinger, særlig i settinger der du er en av de få [med minoritetsbakgrunn] i bransjen. Når det gjelder ledergruppen her, er det ikke så mange med

minoritetsbakgrunn. Så jeg må være veldig forsiktig og ha en viss profesjonalitet for at det skal bli lettere å åpne døra for andre. Da er du mer bevisst på det.

Intervjuer: Er det fordi feilene dine ikke bare påvirker deg? Men også at det kanskje vil skape negative inntrykk av andre med lignende bakgrunn?

Raqib: Det vil skape et negativt inntrykk av folk med min bakgrunn. Det er en leder her som, basert på det en ansatt med minoritetsbakgrunn gjør, spør meg om dette er vanlig i den aktuelle kulturen. Og jeg har heller ikke lyst til at ledelsen kategoriserer meg som en unnasluntrer og en pakistaner. Jeg vil ikke gi dem den muligheten. Spesielt når jeg har en sånn stilling. Du må levere mer på grunn av rollen du har.

Raqib begynner med å svare at han ikke går rundt og tenker på det til daglig, men så blir det tydelig at dette er noe han ofte er bevisst på. Nettopp fordi han har en framtrædende stilling, så opplever han at han blir en representant for «sin» gruppe. Svaret viser dessuten at hans bekymring er to-delt. På den ene siden ønsker han ikke å bidra til å skape et negativt bilde av muslimske menn med bakgrunn fra Pakistan, fordi det vil gå ut over andre. På den andre siden ønsker han ikke å selv bli rammet av de negative stereotypene om denne gruppen. Begge deler bidrar til at han opplever å ha mindre rom for å gjøre feil enn andre.

Etniske minoriteter oppfatter seg selv gjennom sine egne subjektive opplevelser og gjennom majoritetens blikk, som til sammen danner deres identitet eller selvbylde (Barth, 1998 [1969]; Du Bois, 2008 [1903]). Sitatet over viser hvordan Raqib er opptatt av hva slags tilskrivninger majoritetsansatte gjør om ham og hans etniske gruppe, og dermed blir Raqib klar over og formet av at han, som muslimsk mann med bakgrunn fra Pakistan, blir forstått som en representant for «minoriteten» snarere enn som et individ (Barth, 1998 [1969]; Jenkins, 1997). For at handlingene hans ikke skal få konsekvenser for andre og for å unngå negativ kategorisering selv, legger han ekstra innsats i å være «feilfri». Slike historier om en opplevelse av å ikke ha rom for å gjøre feil, var typisk for mange av deltakerne når de fortalte om hvordan det er å være en minoritet i sosiale rom med lite mangfold. Aisha, en hijabbærende lege, fortalte:

Jeg er realistisk i forhold til at det ikke bare er CV-en min som avgjør hvor langt jeg kommer. Det er også andre strukturer som jeg har mindre kontroll over, og sånn er det. Jeg gjør det jeg kan for å bli en kandidat som ikke kan ignoreres. Jeg føler ikke at jeg har råd til å gjøre de samme feilene som en med majoritetsbakgrunn. Det kjenner jeg på.

Aisha utdypet:

Jeg er også opptatt av å unngå å fremme stereotyper, samtidig som jeg er opptatt av å være meg selv. Men det er noe som er internalisert. En venninne med minoritetsbakgrunn som også er lege, sa: «Jeg er så lei meg for at jeg er sykmeldt.» Man skal ikke tenke sånn, men det å være sykmeldt er assosiert med innvandrere. Og så skal hun [venninnen til Aisha] jobbe overtid og nesten ta livet

av seg for å være på jobb, fordi hun ikke vil bli stemplet som en som er lat, eller som blir sykmeldt av veldig lite. Det er jo absolutt noe som sitter i hodet ditt, uansett hvilken stilling du har. Vi har ikke råd til å gjøre de samme feilene som andre gjør.

Historien illustrerer hvordan Aisha opplever at uansett hvor bra hun gjør det i karrieren, eller hvor høyt hun klatrer i hierarkiet, vil hun fortsatt bli forstått som en minoritet – dermed en som må gjøre mer enn andre for å unngå forskjellsbehandling og negativ kategorisering. For «å bli en kandidat som ikke kan ignoreres», og for å «lettere åpne døra for andre», opplever deltakerne at det ikke er rom for de samme feilene som individer med majoritetsbakgrunn kan gjøre. Deltakerne er svært påpasselige med å beskytte seg selv mot de negative stereotypene som eksisterer om deres sosiale gruppe i samfunnet (unnasluntnere, late, sykmeldte). Samtidig som de som enkeltindivider ikke ønsker å gjøre «feil» som kan styrke stereotypene om deres sosiale gruppe, og dermed ramme andre med lignende bakgrunn. Denne dobbeltheten illustrerer et mønster, og en type utsatthet som særlig rammer dem som har lyktes i å oppnå en god sosioøkonomisk posisjon og høy grad av integrering i samfunnet. Nettopp fordi de har gjort en klassereise inn i middelklassens sosiale rom, kan de i større grad oppleve at andre ser på dem som «inntrengere» (Puwar, 2004). De må dermed hele tiden jobbe for å motvirke stereotypene. Jenkins (1997, s. 71) har beskrevet denne dualiteten slik: «Selve handlingen med å trosse kategorisering, å streve etter en autonomi i selvidentifikasjon, er selvfølgelig en effekt av å bli kategorisert i utgangspunktet» (vår oversettelse). Raqib og Aishas fortellinger om at de strever for å unngå negative tilskrivninger samsvarer med opplevelsene til flere av de andre deltakerne i studien. Denne opplevelsen av å ikke ha rom for feil, kunne i mange sammenhenger begrense deltakernes handlingsrom, for eksempel dersom man havner i en konflikt eller blir utsatt for diskriminering. Bilqis, rådgiver i et forvaltningsorgan, hadde blitt utsatt for diskriminering hos tidligere arbeidsgiver og gått til tillitsvalgt. Da tillitsvalgt ønsket å ta saken til media, ble det imidlertid tydelig for henne at en slik synlighet var mer risikabelt for henne enn for andre:

Han, den tillitsvalgte jeg hadde, var fantastisk. Men han var blendet av sin hvithet. Det må jeg være ærlig på. En av de tingene han spurte meg om, var om jeg kunne stille opp til intervju i LO-media mens saken min pågikk. Dette var for å legge press på arbeidsgiveren. Er det én ting forvaltningsorganer bryr seg om, så er det ryktet sitt. Det skal være institusjoner som representerer befolkningen, og som ikke kan tas for diskriminering. Mens han [tillitsvalgt] ser dette fra et positivt perspektiv, ser jeg det fra et minoritetsperspektiv. Jeg vet konsekvensene av å være synlig på den måten. Det er noe som forfølger deg gjennom karrieren.

Bilqis beskriver en opplevelse av at hun som minoritetsperson ikke er trygg nok til å ta en arbeidskonflikt ut i offentligheten slik en majoritetsperson kunne gjort, nettopp fordi hun ikke har samme rom for å gjøre feil eller ta risiko. Det å ta en konflikt med arbeidsgiver offentlig innebærer en betydelig risiko og sårbarhet, noe som kan ramme arbeidstakere uavhengig av etnisk bakgrunn. En nyere rapport om etnisk ulikhet i arbeidslivet (Orupabo et al., 2026) viser imidlertid at personer med innvandrerbakgrunn fra Afrika

og Asia, slik som Bilqis, oftere rapporterer mobbing og plaging på arbeidsplassen enn øvrige ansatte. Videre oppgir de at de må arbeide hardere for å oppnå aksept, samtidig som de har lavere sannsynlighet for opprykk. Samlet kan disse forholdene bidra til å forklare hvorfor Bilqis og andre opplever at det er mer krevende for minoriteter enn for majoritetsbefolkningen å ta en konflikt med arbeidsgiver i media.

En konsekvens av denne opplevelsen av utsatthet var at mange ikke ønsket å lage så mye oppstyr hvis de ble utsatt for forskjellsbehandling. Leslie, rådgiver i et forvaltningsorgan, beskriver hvordan hun reagerer på hendelser der hun opplever å ha blitt forbigått eller behandlet urettferdig på grunn av sin bakgrunn:

Noen prosesser bryr jeg meg ikke lenger om, fordi det ikke er verdt å kjempe for. Noen ganger ser du at du, uansett hva du gjør, ikke får muligheten. Hvis du skjønner. Men selvfølgelig er det jo mye frustrasjon. Jeg snakker masse med mannen min om det. Trener. Og så tror jeg at når du har opplevd det så mye gjennom livet, får du det med deg så raskt. Du kjenner på det. Du hører på ordlyden. Du ser blikkene. Du ser hemmelige møter. Det er så mye som skjer da. Det var så tungt, det som skjedde for halvannet år siden [en hendelse der Leslie følte seg forskjellsbehandlet]. Jeg tenkte at jeg må slutte. Og det har jeg tenkt mange ganger. Men jeg har jobba mange forskjellige steder, og jeg ser jo at jeg kan flytte, men jeg har fortsatt det utseendet jeg har. Så det vil ikke endre det. Jeg vil bare oppleve det i et annet bygg.

Deltakernes historier synliggjør hvordan mange med etnisk minoritetsbakgrunn i hvite (øvre) middelklassekontekster føler at de må prestere mer enn individer med majoritetsbakgrunn. Opplevelsen av utsatthet fungerer som en konstant påminnelse om deres annerledeshet, også utenfor arbeidslivet, og fører til at deltakerne kontinuerlig er på vakt mot negative erfaringer som kan oppstå i ulike sammenhenger. Fortellingen om å ikke ha rom for å trække feil er således et eksempel på hvordan opplevelser med rasisme og stigmatisering virker begrensende – enten man som Bilqis ikke tør å stikke hodet fram, eller som Leslie blir resignert i møte med forskjellsbehandling. Denne fortellingen skiller seg således fra idealet om likeverd. Mens idealet om likeverd virket opprørende og mobiliserende i møte med rasisme, fører opplevelsen av å ikke ha rom for feil til risikoaversion og unnvikelse. De to fortellingene viser dermed til to ulike mekanismer som virker i motsatt retning, men som begge kan knyttes til den klassereisen som deltakerne har gjort. Imidlertid har deltakerne i denne studien, selv om de også kunne oppleve utsatthet og resignasjon, noen ressurser for motstand som skiller dem fra foreldregenerasjonen, så vel som fra jevnaldrende uten samme klasseposisjon.

4.3 Å møte rasisme med middelklassens verktøy

Den tredje typen fortellinger vi her vil trekke fram, handler nettopp om hva slags verktøy deltakerne har i møte med rasisme, diskriminering og stereotyper. I disse fortellingene blir det tydelig at deres utdanning og posisjon som velintegrerte middelklassenordmenn

har gitt dem helt andre kulturelle ressurser og ferdigheter, som inkluderer språkkompetanse og kjennskap til kulturelle koder, politisk kontekst og ulike former for rasisme. Disse verktøyene er ikke minst nyttige i møte med de mer subtile formene for rasisme. For det første preger de deres forståelse av rasisme – de ser ting andre ikke ser eller oppfatter på samme måte. Konsulenten Sandy forklarte:

Før jeg begynte å studere, kunne jeg finne på å si at folk overdriver. Men det har jeg lært hjemme: «Du skal ikke stoppes av et avslag.» «Du må bare fortsette.» Men så begynte jeg å studere og lese om statistikken [om diskriminering]. Jeg hørte mer om opplevelsene til folk som allerede er utdannet, og kanskje står i andre utfordringer enn det foreldregenerasjonen gjorde. Du får ikke den høyere stillingen du har søkt på. Du konkurrerer med kun etnisk norske. Og de situasjonene tror jeg ikke førstegenerasjonen har vært eksponert for på samme måte.

Utdanningen til Sandy ga henne innsikt i etnisk diskriminering i Norge, og erfaringene som fulgte med klassereisen, nyanserte forståelsen hennes av rasisme. Særlig de strukturelle årsakene og konsekvensene ble tydeligere for henne. Aisha beskrev noe lignende:

En veldig stor andel av mine venner og familie har tatt høyere utdanning. Rasisme er ikke nødvendigvis en integrert del av samtalene våre. Det er heller at man snakker om det hvis noe skjer, eller når man søker en stilling. Og jeg tror også at det er et større søkelys på at rasisme ikke bare handler om å bli kalt n-ordet eller et annet nedsettende ord. Men det er en mer nyansert forståelse av at det kommer fram på ulike måter: at det finnes strukturelle årsaker til rasisme, og hvor skadelig rasisme er. Og den innfallsvinkelen tror jeg ikke vi hadde da vi var yngre.

Flere av deltakerne vektla at språk og kjennskap til kulturelle koder er viktig for å forstå og fange opp de ulike formene for rasisme, for eksempel den implisitte formen for hverdagsrasisme. Hasan forklarte det slik: «Vi forstår situasjonen og hvilken kontekst ting sies i. Ler de av deg eller med deg.» Kiran uttrykte det på denne måten: «Du må på en måte være en del av samfunnet [for å se rasismen]. Du må skjønne de sosiale kodene.» Radha knyttet det samme til språkforståelse: «Man må kunne språket godt for å kunne fange det opp. Det er mye som er subtilt. Det trenger ikke nødvendigvis å handle om at du blir ropt skjellsord til.» Sitatene illustrerer hvordan språkkompetanse og kjennskap til kulturelle koder eksponerer deltakerne for en form for hverdagsrasisme som andre, særlig førstegenerasjons innvandrere, kanskje ikke fanger opp på samme måte.

Kjennskap til norsk politikk og samfunnsliv bidrar også til å se strukturer som kan virke diskriminerende. Zahra formulerte det slik: «Når vi [venner med høyere utdanning som har lyktes i arbeidslivet] snakker om rasisme, setter vi det i en politisk kontekst.» Hun knyttet for eksempel sine opplevelser av rasisme til den ulike responsen på Ukraina og Gaza i det norske samfunnet, ved å forklare at «alle er enige om at vi må boikotte Russland, men ikke Israel». Raqib snakket om hvordan boligpolitikken fører til etnisk segregering, sviktende integrasjon og økte fordommer. Abdul var opptatt av hvordan byrådet kutter ned på fritidsaktiviteter i østlige deler av Oslo. Deltakerne vektla at deres sosio-økonomiske reise, gjennom høyere utdanning eller suksess i arbeidslivet, har bidratt til å

gi dem en mer nyansert og helhetlig forståelse av egne og andre minoriteters erfaringer med rasisme og diskriminering – fra subtil hverdagsrasisme til en bredere forståelse av strukturell ulikhet og politisk kontekst. Med Swidlers (1986) begrepsapparat kan man si at klassereisen har gitt dem et utvidet repertoar av kulturelle ressurser for å forstå og forholde seg til rasisme og diskriminering i det norske samfunnet.

Middelklasseposisjonen hadde ikke bare gitt deltakerne nye briller til å se rasismen med, men også nye ressurser i arbeidet med å forebygge og beskytte seg selv og andre mot forskjellsbehandling. Flere av deltakerne i studien fortalte om konkrete ressurser og ferdigheter de bruker for å forebygge forskjellsbehandling, og kjempe mot konsekvensene av rasisme og diskriminering for eget og andres liv. Dette inkluderer kjennskap til «loven» og «systemet», kjennskap til «stammespråket» og tilgang til nettverk. Disse klasseressursene ble bevisst brukt av flere av deltakerne i møte med rasisme og forskjellsbehandling. Ali fortalte for eksempel at «Jeg har venner, jeg har en forståelse av systemet som de færreste i Norge har, fordi jeg er i det systemet». Bilqis beskrev hvordan hun var del av et nettverk av kvinner i lignende posisjon som henne selv: «Vi diskuterer fag; vi hjelper hverandre. Vi har et trygt rom for å snakke om det vanskelige med folk som forstår oss. Det er et internt nettverk bestående av innvandrerkvinner i eliteyrker.» Leslie forklarte mer utdypende:

Jeg kan jo det stammespråket. Jeg klarer å snakke med Heidi på kontoret. Og jeg klarer å bruke de referansene hun ønsker og sette dem inn i samtalen. Jeg kan speile henne. Det kan ikke mamma. Og det kan ikke kameraten min [med arbeiderklasseposisjon] heller, for han har ikke samme språk. Det er noe annet hvis du skjønner hva jeg mener. Stammespråk, kjærlighetsspråk: Like barn leker best, selv om jeg er brun. Så klarer jeg å hekte meg på noen referanser, sånn at Grete på HR synes at jeg er hyggelig å snakke med og ikke skummel. Hvis du skjønner?

Det å kunne «stammespråket» og å kjenne «referansene» gjør at Leslie kan fremme saken sin uten å bli oppfattet som «ukjent» eller «skummel». Hun er bevisst på å unngå stigmaet knyttet til å bli sett på som en sint eller aggressiv minoritetskvinne. På mange måter minner dette om fortellingene om å ikke ha rom for å gjøre feil. Men de kulturelle ferdighetene Leslie beskriver, gjør at hun aktivt kan fremme sin sak, uten å vekke motstand. Deltakerne fortalte at de benyttet slike navigeringsferdigheter i møte med ledere, kollegaer og offentlige institusjoner. Aisha, som ofte fungerer som en ressursperson for venner og bekjente, beskrev dette mer utdypende:

Jeg har funnet ut hvilke rettigheter jeg har. Det har vært et viktig verktøy for meg, slik at det ikke blir synsing. Jeg tror det er litt vanskeligere hvis man ikke har de ressursene man trenger for å navigere i systemet. Jeg har stått i mange situasjoner der jeg har hjulpet bekjente, naboer og venner som har mistet jobben uten at det er grunnlag for det. Jeg har hatt et møte med HR sammen med dem og sagt: «Ja, men dette er jo ord mot ord, hvis en eldre, dement pasient sier at denne N-ordet slo meg. Hva slags bevismateriale er det? Handlinger skal ha konsekvenser, men hvordan har prosessen vært?» Og da har de funnet ut at de likevel ikke har grunnlag for å gjøre det: «Beklager så mye, du kan få jobben tilbake.» Men

hadde det skjedd om ikke hun hadde kjent meg? Eller noen andre som visste om disse rettighetene. Sannsynligvis ikke.

Aisha fortalte videre:

Og sånn var det også på en annen arbeidsplass, hvor de [Aishas bekjente] hadde fått streng beskjed fra de høyere opp i systemet om at de ikke fikk lov til å be på arbeidsplassen, i det rommet, fordi noen kunne komme inn, og det så ikke bra ut. Selv om det var i pausen deres. De hadde bare akseptert det. Det var ikke før vi hadde en samtale hvor jeg fortalte dem at det ikke stemte. Da hadde jeg kommet lenger på yrkesveien min og gått gjennom hindringene selv. Jeg har funnet ut at jeg har rett til å gjøre dette så lenge det ikke hindrer arbeidsoppgavene mine. Da dro jeg til arbeidsgiveren som hadde sagt at det ikke var lov, og snakket med dem. Og da var tonen helt annerledes. Da endret alt seg. Så jeg vet jo selvfølgelig at man prøver seg annerledes på mennesker man oppfatter som ikke har ressursene til å vite om rettighetene sine, sammenlignet med en man oppfatter som kanskje kan si ifra.

I tillegg til konkrete ferdigheter og nettverk gir klasseposisjonen tid og materielle goder som deltakerne kan bruke for å unngå stigma. Abdul fortalte:

Jeg har spilt fotball, og de norske foreldrene [med majoritetsbakgrunn] bidrar jo ganske mye. De deltar aktivt i dugnad, henter og leverer barna til kampene, og baker kaker. Så kan man se på barna med en annen bakgrunn og på at foreldrene deres ikke bidrar så mye. Det er veldig lite engasjement. Så kommer det et sånt stigma fra den andre [majoritet] siden om at det jo ikke bare er å komme til et fullt dekket bord; de må ta ansvar. Og så prøver man å engasjere og invitere til dialog, men det går ikke. Ofte er dette knyttet til hvilke yrker folk har. Hvis du er en far som kjører taxi dagen lang, eller har et veldig vanskeligstilt yrke hvor man ikke kan avspasere eller slutte tidlig. Kanskje en mor som knapt snakker norsk. Og det er bare én bil i huset, og den bruker pappaen. Men når man ser det fra deres [majoritetens] ståsted, kan det virke som om vi [minoritetene] ikke bidrar eller tar plass. Og det er fortsatt et reelt tema, nå som jeg er far.

For å unngå stigmaet om en minoritetsfar som ikke bidrar, beskriver Abdul seg selv som «i overkant engasjert» fotballforelder. Dette stigmaet har preget ham, men klasseposisjon hans gjør det mulig å motvirke det. Deltakernes bruk av kjennskap til lovverket og «systemet», nettverk samt tid og materielle goder for å forebygge forskjellsbehandling og unngå konsekvensene av rasisme og diskriminering, forstås her som en måte å *gjøre klasse* på. Disse konkrete ferdighetene og ressursene har deltakerne fått større tilgang til gjennom høyere utdanning og suksess i arbeidslivet. Utvidelsen av deres kulturelle repertoar som følge av klassereisen har dermed skapt et mulighetsrom til å forstå, forebygge og gjøre motstand mot rasisme og diskriminering.

4.4 Rasisme og tilhørighet

Det siste spørsmålet vi stilte innledningsvis, var hva erfaringer med rasisme og diskriminering gjør med denne gruppens opplevelse av tilhørighet i det norske samfunnet. På et grunnleggende plan handler rasisme om ekskludering – om å bli behandlet som om man ikke hører til, som om man ikke er en likeverdig del av fellesskapet. Alle deltakerne i denne undersøkelsen hadde erfaringer med rasisme, og hadde kjent på følelsen av å bli utdefinert fra fellesskapet på mer eller mindre subtile måter. Som forklart tidligere formes identitet gjennom samspillet mellom selvbetegnelser og andres betegnelser (Barth, 1998 [1969]; Du Bois, 2008 [1903]). Deltakernes identitetsdannelse var nettopp preget av denne asymmetrien mellom en selvforståelse som del av det norske fellesskapet og en opplevelse av at denne identiteten ikke ble anerkjent av andre (Friberg, 2021). Raqib forklarte det på denne måten:

Jeg føler meg som en del av det norske fellesskapet. Du heier jo på Norge, du ser på landskampene, du ser jo på sport på TV. Om det er ski eller hva enn det er, så heier du jo på Norge. Det er jo det som er nasjonaliteten din i seg selv. Men på en annen side så innser du også at uansett hvor mye du gjør, så vil du aldri lik-som kanskje bli fullt ut det samme, da. (...) Du er jo litt annerledes. Og hvis du skal bli en del av fellesskapet, så må jo fellesskapet akseptere deg også.

Kiran beskrev en lignende opplevelse:

Alle vi som bor i Norge, er jo norske, egentlig (...). Jeg er egentlig like norsk som Ola og Petter, fordi vi har de samme verdiene, vi bor i det samme samfunnet. Det er bare det at de [majoriteten] har bestemt seg for at jeg ikke er norsk.

Som nevnt innledningsvis kan man tenke seg at denne diskrepansen mellom egen identitet og andres (manglende) anerkjennelse gir opphav til to litt ulike responser: resignasjon og tilbaketrekning, eller mobilisering og motstand. Man kan enten gi etter for andres definisjon av hvem man er, eller man kan insistere på å definere seg selv. Hva var så responsen blant deltakerne i denne studien? Her er vårt empiriske materiale ganske entydig. Til tross for en opplevelse av manglende aksept var de fleste tydelige på at erfaringer med rasisme ikke var definerende for deres identitet, og at de ikke ville la seg utdefinere. Zahra fortalte:

Jeg har liksom tenkt: Skal jeg gidde å leve i et samfunn der muslimer blir problematisert hele tiden? Det er veldig slitsomt. Og det er jo ikke bare muslimer, det er også innvandrere generelt som blir problematisert hele tiden. Det gjør jo noe med ens psykiske helse å måtte takle dette hver dag. Våkne opp til nye overskrifter der en politiker har sagt et eller annet, eller en eller annen podkaster, personer som har makt, som stadig vekk kommer med rasistiske uttalelser og forslag til politikk. Men så tenker jeg at det er her jeg skal være. Så da kan jeg bare bli her og jobbe for at dette blir et bedre samfunn, jobbe mot rasisme, jobbe mot sosiale forskjeller, og jobbe for at dette samfunnet blir bedre for de fleste. Og så ser jeg jo lyspunkt også. Hovedparolen på 8. mars i år var for Tamima, og 30 000 møtte opp i rosetoget for henne. Folk flest er egentlig ikke rasistiske i bunn og grunn. Så det går an å jobbe mot dette her.

Aisha ga uttrykk for en lignende holdning:

Det har nok vært en bevisstgjøring fra min side om at det er ingen som kan definere det for meg. Jeg bestemmer at jeg er norsk, punktum.

Et sentralt moment for denne studien var at flere av deltakerne knyttet denne litt trasige motstanden mot å la seg utdefineres fra fellesskapet til sin egen klasseposisjon. Mange la vekt på at de – nettopp fordi de i kraft av sin utdanning og sine yrker hadde en privilegert posisjon – hadde en forpliktelse til å gjøre motstand.

Hasan var for eksempel opptatt av at han i kraft av sin posisjon hadde en plattform som han kunne bruke til å utvide rommet for norskheten, også for andre og for kommende generasjoner:

For meg handler det om å utvide det rommet. Hva betyr det å være norsk? Betyr det at jeg må ha på meg bunad? Betyr det at jeg må assimilere meg? Tvert imot. Nei. Jeg tenker at dette er noe som er dynamisk, noe som er i bevegelse hele tiden. Og det er et prosjekt jeg har tatt på meg, å bruke plattformen min til å utvide norskheten: at man kan være seg selv uten å gå på akkord med noe som helst, og likevel komme dit hvor jeg har kommet. Vi er en del av Norge, ferdig snakket. Jeg pleier ofte å bruke en referanse om at bestemora mi er gravlagt her i Oslo. Hun døde på 90-tallet. Det er også en slags manifestasjon av at dette er hjem. Det er ikke noe annet sted jeg skal. Det er her de er, foreldrene mine. Og det er her barna mine er. Jeg må få barna til å bli trygge på seg selv, trygge på identitet, trygge på at det er plass for dem, trygge på at det er noen som snakker for dem, noen som forstår dem. Derfor er jeg tydelig på at ingen andre skal definere noen. Den definisjonsmakta skal man ha selv. Om jeg velger å kalle meg selv norsk eller norsk-pakistansk, det er opp til meg. Det er også viktig for meg. Og når jeg diskuterer det med dattera mi, eller når hun har venner eller venninner på besøk, så prøver jeg å få dem til å forstå det.

Tidligere studier har pekt på hvordan minoriteter kan akseptere og til dels omfavne de negative kategoriseringene av egen gruppe (Ahmed, 2024a, 2024b). Det som imidlertid kjennetegner deltakerne i denne studien, er at de befinner seg i en relativt trygg økonomisk og sosial posisjon. På mange måter hadde de allerede fått et visst innpass i den kulturelt dominerende middelklassen i Norge. De kulturelle ressursene som er tilgjengelige for dem, bidrar til at de i større grad kan utfordre fortellingen om at de ikke hører hjemme. I dette perspektivet kan en klassereise forstås som nært knyttet til spørsmål om definisjonsmakt. Med en relativt trygg posisjon i middelklassen er man ikke i samme grad prisgitt andres definisjoner av en selv; man kan i større grad insistere på selv å definere egen identitet.

5 Avslutning

Vi innledet dette notatet med å spørre hva det å ta høyere utdanning og lykkes i arbeidslivet gjør med måten unge voksne med etnisk minoritetsbakgrunn opplever rasisme og diskriminering på. Bakgrunnen var det såkalte integreringsparadokset, som viser til at de man gjerne oppfatter som de mest velintegreerte – de som er født i Norge, og de som har høy utdanning – også er de som rapporterer om mest diskriminering (Dalen mfl., 2024; Friberg mfl., 2026). Disse surveyundersøkelsene viser også at høyt utdannede er mer bevisste på diskriminering som samfunnsproblem og opplever det å bli diskriminert som mer opprørende enn de med lavere utdanning (Dalen mfl., 2024). Vi vet altså at dette mønsteret finnes, men vi vet mindre om *hvordan* de det gjelder, selv gir mening til sine erfaringer. Det er dette vi her har forsøkt å belyse, gjennom analyser av kvalitative intervjuer med 19 unge voksne som har gjort en klassereise inn i den høyt utdannede middelklassen.

Vi har løftet fram tre fortellinger som gikk igjen i materialet. De er analytiske forenklinger som i deltakernes egne beretninger ofte fletter seg inn i hverandre, men som til sammen viser at klassereisen og integreringen er en sosial prosess som *både* begrenser deltakerne og utvider deres handlingsrom. Den første fortellingen handler om hvordan utdanning og sosialisering inn i middelklassen har innprentet et sterkt *ideal om likeverd*, og hvordan møtet med rasisme blir desto mer frustrerende når virkeligheten ikke svarer til dette idealet. Den andre handler om opplevelsen av at det «ikke er rom for å trække feil» når man først har fått innpass i privilegerte posisjoner. Dette innebærer en dobbel bevissthet om at man både må beskytte seg selv mot gruppestereotyper og unngå å bekræfte dem for andres skyld, noe som virker passiviserende i møte med opplevd urett. Den tredje handler om hvordan klassereisen samtidig gir tilgang til ressurser, ferdigheter og goder – kjennskap til lover og «systemet», middelklassens «stammespråk», nettverk og materielle goder – som deltakerne bruker for å forstå, forebygge og gjøre motstand mot rasisme og diskriminering.

Et sentralt poeng er at disse mekanismene virker i ulike retninger samtidig, og i de samme menneskene. Idealet om likeverd og middelklassens verktøy virker *mobiliserende* – de gir både motivasjon og midler til å si fra og gjøre motstand. Opplevelsen av ikke å ha rom for feil virker derimot *demobiliserende* – den fremmer risikoaversjon, tilbaketrekning og i noen tilfeller resignasjon. At diskrimineringserfaringer kan virke både mobiliserende og demobiliserende, er godt dokumentert i litteraturen (Simon & Klandermans, 2001; Bilodeau, 2017). Vårt materiale tyder på at det ikke nødvendigvis er ulike personer som mobiliseres og demobiliseres. Snarere veksler de samme personene mellom disse responsene avhengig av hva som står på spill i den enkelte situasjonen – fra aktivt å fremme en sak når de har ressursene og rommet til det, til å la være å «stikke hodet fram» når eksponeringen oppleves som for risikabel.

Disse funnene har implikasjoner for hvordan vi forstår integreringsparadokset. At de mest vellykkede minoritetspersonene rapporterer om mest diskriminering, viser med all tydelighet at innpass i middelklassen ikke skjermer mot rasisme. Men det kvalitative materialet kan også antyde *hvorfor* den rapporterte diskrimineringen øker med

utdanning og generasjon. To mekanismer synes å virke samtidig. Den ene er en endring i hvordan rasisme oppfattes og tolkes: Klassereisen hever forventningen om likeverd og utvider det tolkningsrepertoaret deltakerne har tilgang til, slik at de i større grad ser og setter ord på de subtile og strukturelle formene for forskjellsbehandling som foreldregenerasjonen i mindre grad festet seg ved (Swidler, 1986). Den andre er en endring i selve eksponeringen: Ved å tre inn på hvite middelklasse-arenaer der man ofte er den eneste eller en av få med minoritetsbakgrunn, blir man mer eksponert og i større grad lest som representant for «sin» gruppe snarere enn som individ (Puwar, 2004; jf. Midtbøen & Kitterød, 2019). Det subjektive materialet vårt kan ikke avgjøre hvor mye av det økte diskrimineringsnivået som skyldes et skjerpet blikk, og hvor mye som skyldes endret eksponering – etter alt å dømme virker begge. Men begge prosessene er konsekvenser av nettopp den klassereisen og integreringen som man kunne forvente skulle dempe slike erfaringer.

I forhandlinger om tilhørighet og etniske grenser kan minoriteter enten akseptere eller avvise majoritetens betegnelser av dem og deres gruppe, men de kan ikke unngå å bli påvirket av disse kategoriseringene (Jenkins, 1997). Der tidligere studier har pekt på hvordan minoriteter kan komme til å akseptere og arbeide innenfor rammen av negative kategoriseringer (Hemmingsen, 2015; Ahmed, 2024b), illustrerer denne rapporten hvordan unge voksne med høyere utdanning og suksess i arbeidslivet, gjennom utvidede kulturelle ressurser, både får innsyn i de rasialiserte kategoriseringene av sin gruppe og aktivt avviser dem. Innsynet i de negative kategoriseringene, avvisningen av dem, og deltakernes egne betegnelser av hvem de er og hvor de hører til, forstås her som en grensedragnings- og identitetsdannelsesprosess som er med på å utvide grensene for norskhet (Friberg, 2021; Zolberg & Woon, 1999). Denne motstanden muliggjøres nettopp gjennom tilgang til middelklasseressurser, som i større grad gir rom for å utfordre definisjonsmakten.

Dette peker mot et mønster som skiller seg litt fra det bildet som mye av den angloamerikanske forskningen har tegnet. I den amerikanske konteksten har klassemobilitet og vedvarende rasisme ofte blitt forstått nærmest som motsetninger – glasstaket hindrer sosial mobilitet, og sosial mobilitet antas å bety mindre rasisme. Materialet vårt peker mot en litt annen virkelighet i den norske velferdsstatskonteksten. Her ser vi på den ene siden en betydelig oppadstigende sosial mobilitet – særlig sterk i de mest vanskeligstilte innvandrergroppene – drevet fram av en inkluderende velferdsstat (Bratsberg mfl., 2014; Hermansen, 2016). Denne eksisterer parallelt med en form for rasisme eller rasialiserte grensedragninger som ikke forsvinner eller avtar med klasse eller generasjon. Men selve den sosiale mobiliteten kan samtidig levere et sett med kulturelle ressurser som kan brukes til å bestride disse rasialiserte grensedragningene. Vi er ikke de første til å peke på dette. Midtbøen (2021) har tidligere reist spørsmålet om hvordan og hvorvidt strukturell rasisme eksisterer parallelt med oppadstigende mobilitet i en strukturelt inkluderende velferdsstat.⁶ Vårt bidrag er å gi en subjektiv og erfaringsnær beskrivelse av hvordan klassereisen oppleves innenfra, som en kilde til både skjerpet sårbarhet og utvidet handlingsrom. Det å ha en høyt utdannet middelklasseposisjon og tilhøre den

⁶ I en kommende bok (Midtbøen, 2026) – med den talende tittelen *Racialized Assimilation* – utforsker han mer inngående hvordan disse prosessene kan virke side om side i en norsk kontekst.

såkalte andregenerasjonen skjærer altså ikke fra konsekvensene rasisme kan ha for den enkelte. Det kan imidlertid gi tilgang til kulturelle ressurser og styrket forhandlingsmakt til å definere seg selv og sin tilhørighet til det norske samfunnet.

Disse funnene har særlig én implikasjon som vi vil framheve. At den vellykkede andregenerasjonen rapporterer om økende diskriminering, bør verken leses som et tegn på at integreringspolitikken har mislyktes, eller som uttrykk for overfølsomhet. Snarere framstår det som et forventet trekk ved selve integrasjonsprosessen: Når sosial mobilitet hever forventningene om likebehandling og gir folk et språk for å gjenkjenne forskjellsbehandling, vil mer av den rasismen som faktisk finnes, bli sett, opplevd som urett og satt ord på. Integrering forstått som sosioøkonomisk innpass er dermed ikke det samme som – og garanterer heller ikke – en umiddelbar opplevelse av likeverdig tilhørighet.

Det er verdt å nevne at deltakernes forståelser av rasisme, diskriminering og tilhørighet som diskuteres i dette notatet, er identifisert gjennom analyser av et begrenset antall intervjuer. Funnene kan derfor verken generaliseres til å gjelde alle unge med minoritetsbakgrunn som har lyktes i høyere utdanning eller arbeidsliv, eller forstås som uttømmende. Samtidig er det viktig å understreke at individers muligheter til å skape mening er formet av den sosiokulturelle konteksten de kjenner eller befinner seg i (Sandberg, 2010). Historiene deltakerne forteller, eksisterer ikke i et vakuum, men er tilegnet over tid og har vært brukt i andre situasjoner. De bygger på både egne og andres erfaringer og gir oss derfor innsyn i hvordan spillet mellom rasisme og klassereise bidrar til å begrense, hindre og muliggjøre livene til unge minoriteter som har lyktes i høyere utdanning eller arbeidsliv i Norge.

Framtidig kvalitativ forskning bør prioritere mer omfattende komparative analyser som inkluderer individer med ulik klassebakgrunn, og tilnærminger som ser alder, kjønn, etnisk og religiøs bakgrunn, og klasse i sammenheng. Alt tilsier at disse prosessene vil oppleves ulikt av ulike grupper. Studier som setter søkelys på ulike etniske grupper, ulike sektorer i arbeidsmarkedet og ulike geografiske områder i Norge, vil kunne gi en mer sammensatt forståelse av de begrensningene og mulighetene unge voksne med etnisk minoritetsbakgrunn møter når de gjør en klassereise i det norske samfunnet.

Referanser

- Ahmed, F. A. (2022, 11. januar). Norsk nok for de svina? *Avisa Oslo*. <https://www.ao.no/5-131-3048>
- Ahmed, U. (2024a). Reflections on racialisation's impact on research: Insights from a study of Muslim radicalisation in Norway. *Current Sociology*, 72(5), 853–70. <https://doi.org/10.1177/00113921231162395>
- Ahmed, U. (2024b). Violence is Islam, violence is not Islam: Meaning-making among Muslim men in Norway. *The British Journal of Criminology*, 64(1), 211–28. [doi:10.1093/bjc/azad006](https://doi.org/10.1093/bjc/azad006)
- Ahmed, U. (2025). «We hear about it all the time»: Norwegian Muslims' merging stories of racialisation and recognition. *The British Journal of Sociology*, 77(2), 276–285. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.70071>
- Barth, F. (1998 [1969]). *Ethnic groups and boundaries: The social organization of culture difference*. Waveland Press.
- Bilodeau, A. (2017). Mobilisation or demobilisation? Perceived discrimination and political engagement among visible minorities in Quebec. *Political Science*, 69(2), 122–138. <https://doi.org/10.1080/00323187.2017.1332955>
- Bonilla-Silva, E. (2003). *Racism without racists: Color-blind racism and the persistence of racial inequality in the United States*. Rowman & Littlefield.
- Bratsberg, B., Raaum, O. & Røed, K. (2014). Immigrants, labour market performance and social insurance. *The Economic Journal*, 124(580), F644–F683. <https://doi.org/10.1111/econj.12182>
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Dalen, K., Flatø, H., Friberg, J. H. & Sterri, E. B. (2024). *Hverdagsliv og integrering: Deltakelse, tillit, tilhørighet og diskriminering blant personer med innvandrerbakgrunn* (Fafo-rapport 2024:24). Forskingsstiftelsen Fafo. <https://www.fafo.no/publikasjoner/fafo-publikasjoner/hverdagsliv-og-integrering>
- Du Bois, W. E. B. & Edwards, B. E. (2008 [1903]). *The souls of black folk*. Oxford World's Classics. Oxford University Press.
- Døving, C. A. (2010). Anti-Semitism and Islamophobia: A comparison of imposed group identities. *Scandinavian Journal of Islamic Studies*, 4(2), s. 52–76. [doi:10.7146/tifo.v4i2.24596](https://doi.org/10.7146/tifo.v4i2.24596)
- Essed, P. (1991). *Understanding everyday racism: An interdisciplinary theory*. Sage Publications.
- Friberg, J. H. (2021). Who wants to be Norwegian – who gets to be Norwegian? Identificational assimilation and non-recognition among immigrant origin youth in Norway. *Ethnic and Racial Studies*, 44(16), 21–43. <https://doi.org/10.1080/01419870.2020.1857813>
- Friberg, J. H. (2019). Does selective acculturation work? Cultural orientations, educational aspirations and school effort among children of immigrants in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45(15), 2844–2863. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1602471>
- Friberg, J. H., Sterri, E. B., Flatø, H. & Dalen, K. (2026). *Tilhørighet og friksjon. Hverdagsliv og integrering blant personer med innvandrerbakgrunn i Norge* (Fafo-rapport 2026:27).
- Gullestad, M. (2002). *Det norske sett med nye øyne: Kritisk analyse av norsk innvandringsdebatt*. Universitetsforlaget.
- Gullestad, M. (2004). Blind slaves of our prejudices: Debating 'culture' and 'race' in Norway. *Ethnos*, 69(2), 177–203. [doi:10.1080/0014184042000212858](https://doi.org/10.1080/0014184042000212858)
- Gordon, M. M. (1964). *Assimilation in American life: The role of race, religion, and national origins*. Oxford University Press.
- Han, J. & Hermansen, A. S. (2024). Wage disparities across immigrant generations: Education, segregation, or unequal pay? *ILR Review*, 77(4), 598–625.

- Hemmingsen, A-S. (2015). Viewing jihadism as a counterculture: potential and limitations. *Behavioral Sciences of Terrorism and Political Aggression*, 7(1), 3–17. [doi:10.1080/19434472.2014.977326](https://doi.org/10.1080/19434472.2014.977326)
- Hermansen, A. S. (2016). Moving up or falling behind? Intergenerational socioeconomic transmission among children of immigrants in Norway. *European Sociological Review*, 32(5), 675–689. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw024>
- Hermansen, A. S., Friberg, J. H. & Midtbøen, A. H. (2023). Occupational skills, ethnic stratification, and labor market assimilation across immigrant generations. I E. Elgar (red.), *A research agenda for skills and inequality*. <https://doi.org/10.4337/9781800378469.00015>
- Iraki, R. (2025, 14. mai). Nå vil innvandrerbarna «hjem igjen». *Romerikes Blad*. <https://www.rb.no/5-43-2471852>
- Jenkins, R. (1997). *Rethinking ethnicity: Arguments and explorations*. Sage Publications.
- Jenkins, R. (2008). *Social identity* (3. utg.). Routledge.
- Larsen, E. N. & Midtbøen, A. H. (2024). Det etniske hierarkiet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 65(4), 207–226. [doi:10.18261/tfs.65.4.1](https://doi.org/10.18261/tfs.65.4.1)
- Ljunggren, J. & Orupabo, J. (2020). Moving beyond: Narratives of higher educational aspirations among descendants of immigrants in vocational training. *British Journal of Sociology of Education*, 41(5), 701–716. <https://doi.org/10.1080/01425692.2020.1776593>
- Midtbøen, A. H. & Rogstad, J. (2010). Den utdannede, den etterlatte og den drepte: Mot en ny forståelse av rasisme og diskriminering. *Sosiologisk tidsskrift*, 18(1), 31–52. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2928-2010-01-03>
- Midtbøen, A. H. & Nadim, M. (2022). Becoming elite in an egalitarian context: Pathways to law and medicine among Norway's second-generation. I J., Schneider, M. Crul & A. Pott (red.), *New Social Mobility: Second Generation Pioneers in Europe* (s. 133–152). Springer International Publishing.
- Midtbøen, A. H., Orupabo, J. & Røthing, Å. (2014). *Etniske og religiøse minoriteter i læremidler: Lærer- og elevperspektiver* (ISFR-rapport 2026:11). Institutt for samfunnsforskning. <https://nva.sikt.no/registrasjon/0198cc62464c-f36b42ca-429e-46c5-9d8f-3b5967c415d1>
- Midtbøen, A. H. & Orupabo, J. (2024). Downplaying difference: How ethnoracial minorities strive for labour market access in an egalitarian context. *Ethnic and Racial Studies*, 49(7). <https://doi.org/10.1080/01419870.2024.2418413>
- Midtbøen, A. H. & Quillian, L. (2021). Forbigående fenomen eller permanent virkelighet? Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet på tvers av tid, sted og generasjoner. *Søkelys på arbeidslivet*, 38(3–4), 182–196. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-02>
- Midtbøen, A. (2021). Strukturell rasisme i en strukturelt inkluderende velferdsstat? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 62(1), 106–115. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2021-01-09>
- Midtbøen, A. H. & Kitterød, R. H. (2019). Beskytter assimilering mot diskriminering? Opplevd diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i det norske arbeidslivet. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 3(5), 353–371. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2019-05-04>
- Midtbøen, A. (2026, under publisering). *Racialized assimilation: The making of a new 'marked' middle class*. Chicago University Press.
- Nadim, M. (2023). Making sense of hate: young Muslims' understandings of online racism in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(19), 28–45. [doi:10.1080/1369183X.2023.2229522](https://doi.org/10.1080/1369183X.2023.2229522)
- Nadim, M. & Orupabo, J. (2026). How do minorities decide what is racist? Dealing with unease through interpretations and strategic action. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 52(1), 183–200. [doi:10.1080/1369183X.2025.2547868](https://doi.org/10.1080/1369183X.2025.2547868)
- Orupabo, J., Drange, I., Larsen, E. N. & Nadim, M. (2026). Etnisk ulikhet i arbeidslivet - Arbeidstakeres erfaringer med diskriminering og arbeidsgiveres arbeid for inkludering (ISFR-rapport 2026:2). Institutt for samfunnsforskning. <https://www.imdi.no/tall-og-fakta/rapporter/etnisk-ulikhet-i-arbeidslivet/>
- Puwar, N. (2004). *Space invaders: Race, gender and bodies out of place*. Berg Publishers.
- Ranji, B. & Archetti, C. (2024). The details that matter: Racism in Norwegian media during the Covid-19 pandemic. *Media, Culture & Society*, 46(7), 1397–1413. [doi:10.1177/01634437241241482](https://doi.org/10.1177/01634437241241482)

- Reisel, L., Hermansen, A. S. & Kindt, M. T. (2019). Norway: Ethnic (in)equality in a social-democratic welfare state. I P. A. J. Stevens & A. G. Dworkin (red.), *The Palgrave handbook of race and ethnic inequalities in education* (s. 843–884). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-319-94724-2_20
- Schaeffer, M. & Kas, J. (2023). The integration paradox: A review and meta-analysis of the complex relationship between integration and reports of discrimination. *International Migration Review*, 58(9). <https://doi.org/10.1177/01979183231170809>
- Simon, B. & Klandermans, B. (2001). Politicized collective identity: A social psychological analysis. *American Psychologist*, 56(4), 319–331. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.4.319>
- Steinmann, J.-P. (2019). The paradox of integration: Why do higher educated new immigrants perceive more discrimination in Germany? *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45(9), 1377–1400. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1480359>
- Swidler, A. (1986). Culture in action: Symbols and strategies. *American Sociological Review*, 51(2), 273. [doi:10.2307/2095521](https://doi.org/10.2307/2095521)
- Swidler, A. (2001). *Talk of love: How culture matters*. University of Chicago Press.
- Tica, S. (2025a). Disruptive diversity: Exploring racial commodification in the Norwegian cultural field. *The British Journal of Sociology*, 76(2), 407–22. [doi:10.1111/1468-4446.13178](https://doi.org/10.1111/1468-4446.13178)
- Tica, S. (2025b). The art of navigating a white upper-class gaze: Exploring visible minorities' negotiations of belonging in the Norwegian cultural field. *Sociology*, 59(1), 72–88. [doi:10.1177/00380385241293291](https://doi.org/10.1177/00380385241293291)
- Toje, A. (2025, 22. desember). Vil Norge overleve det som kommer? *Aftenposten*. <https://www.aftenposten.no/meninger/debatt/i/8pmm5G/asle-toje-vil-norge-overleve-det-som-kommer>
- Veit, S. & Thijsen, L. (2019). Almost identical but still treated differently: Hiring discrimination against foreign-born and domestic-born minorities. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(6), 1285–1304. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1622825>
- Zolberg, A. R. & Woon, L. L. (1999). Why Islam is like spanish: Cultural incorporation in Europe and the United States. *Politics & Society*, 27(1), 5–38. [doi:10.1177/0032329299027001002](https://doi.org/10.1177/0032329299027001002)

