



LUNDS
UNIVERSITET

Pedagogiska institutionen
Box 199, 221 00 Lund

Kurs: PED 462
Magisteruppsats, 10 poäng
61-80 poäng
Datum: 2006-01-13

Jämlikhet i anställningsprocessen vid Lunds Universitet

En explorativ studie om rekryteringsansvarigas reflektioner visavi olika
perspektiv på etnicitet i arbetsrelaterade sammanhang

Norica Teleptean

Handledare:
Glen Helmstad

ABSTRACT

Arbetets art: Magisteruppsats i pedagogik

Sidantal: 45

Titel: Jämlikhet i anställningsprocessen vid Lunds universitet. En explorativ studie om rekryteringsansvarigas reflektioner visavi olika perspektiv på etnicitet i arbetsrelaterade sammanhang.

Författare: Norica Teleptean

Handledare: Glen Helmstad

Datum: 2006-01-13

Sammanfattning Många invandrare i Sverige tycks uppleva sin bakgrund som ett hinder i arbetsrekryteringen. Emellertid är det relativt okänt huruvida den andra parten dvs. de som beslutar i anställningsärenden också anser att den arbetssökandes etniska bakgrund utgör ett hinder för anställning. Därför är tanken med denna uppsats att undersöka hur personer med ansvar för rekrytering inom akademien tenderar att resonera kring olika aspekter på etnicitet vid rekrytering. Min empiri grundar sig på ett kvalitativt tillvägagångssätt med halvstrukturerade intervjuer och med spår av kvantitativt beskådande i form av statistiska mätningar. Den kvalitativa ansatsen baseras på fem intervjuer som jag har genomfört med rekryteringsansvariga verksamma vid Lunds universitet. Min intervjumanual delas i fyra tema: attityder, åtgärder, Lunds universitet i relation till annan offentlig verksamhet och arbetslöshetens följder. Dessa intervjutema ger upphov till fyra forskningsfrågor:

1. Vilka är respondenternas attityder i rekryteringsprocessen i förhållande till arbetssökande invandrarakademiker?
2. Hur ser de intervjuade på Lunds Universitet som arbetsgivare i relation till andra organisationer i den offentliga sektorn?
3. Vilka uppfattningar har respondenterna om offentliga insatser för en ökad rekrytering av invandrare på arbetsmarknaden?
4. Hur ser de på arbetslöshetens konsekvenser?

Resultatet visar att på de institutioner mina informanter representerar vid Lunds universitet, man har en öppnare inställning gentemot invandraraspiranter jämfört med annan offentlig organisation. Detta gäller främst undervisande personal och doktorander. Emellertid visar mina informanters uttalanden att administrationsdelen fortfarande präglas av homogenitet och där avviker inte universitetet markant från övrig statlig verksamhet. Vidare uppvisar resultaten en tveksam inställning gentemot statliga satsningar för en ökad rekrytering. Slutligen visar studiens utfall en dualistisk betraktelse på arbetslöshetens följder och det livslånga lärandet.

Ett förslag till vidareforskning är att bredda denna studie så att det täcker hela Lunds Universitet för att se om mitt resultat kan generaliseras. En ytterligare intressant och relevant studie skulle vara en komparativ studie mellan en högskola med hög andel invandrarstudenter och blivande akademiker (exempelvis Malmö Högskolan) och ett lärosäte där andelen utländska studenter är betydligt mindre (till exempel Umeå Universitet), detta för att granska i fall det förekommer avvikelser i anställningsrutiner, om dessa beror på etnisk diskriminering eller kan kopplas till andra faktorer.

Nyckelord: Jämlikhet, etnicitet, Lunds universitet som arbetsgivare, offentliga organisationer, arbetslöshet, livslångt lärande.

Innehållsförteckning

Förord	4
Inledning	5
Disposition	5
1. Utveckling av bakgrund och syfte.....	6
1.1 Bakgrund	7
1.1.1 Invandring, etnicitet och arbetsmarknad	7
1.1.2 Utbildning som sociokulturell reproduktion och livslångt lärande	8
1.1.3. Tidigare forskning om invandrares arbetslöshet	12
1.1.3.1 Från samhälle till arbetsorganisation.....	13
1.1.3.2 Former av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden	15
1.1.4 Proaktiva satsningar för ökad rekrytering av invandrare	17
1.2 Syfte och forskningsfrågor	19
2. Tillvägagångssätt.....	20
2.1 Val av strategi	20
2.2 Urval av intervjupersoner	22
2.3 Utformning av intervjumanualen	23
2.4 Genomförandet av intervjuerna.....	23
2.5 Bearbetning av data	24
2.6 Kvalitetsaspekter på tillvägagångssättet.....	24
2.6.1 Validitet och etik.....	24
2.6.2 Källkritik och självkritik.....	25
3. Resultat.....	26
3.1 Intervjupersonernas reflektioner	26
3.1.1 Nyckelpersonerna själva som arbetssökande.....	26
3.1.2 Ursprungslandets betydelse.....	28
3.1.3. Avvikelser i anställningsrutiner: undervisande och övrig personal.....	30
3.1.4 Mångkulturåret 2006	33
3.1.5 Arbetslöshet och livslångt lärande	34
3.1.6 Lunds Universitet som arbetsgivare i relation till andra organisationer inom den offentliga sektorn.....	35
3.2 Teoretisk tolkning av valda teman.....	36

3.2.1 "Hindrande" egenskaper	36
3.2.2 Arbetskraft i reserv	37
3.2.3 Arbetslöshetens följder	37
3.2.4 Offentliga satsningar.....	38
3.2.5 Rekryteringen inom Lunds Universitet	39
3.2.6 Interkulturell utbildning	39
4. Avslutande reflektioner.....	40
Epilog	42
Referenser	43
Bilagor.....	47

Jag sitter på tåget mot Lund, på väg till mitt allra första möte med den svenska akademiska världen. Ombord finns många andra, säkert studenter de också för de pratar om introduktionsmöten. De flesta talar en genuin svenska och utstrålar självsäkerhet. Jag känner mig lite blyg och underlägsen men kan inte låta bli att tänka: ”Nu är jag en av »vi». Eller... är jag inte det?”

Förord

Idag, efter fem och ett halvt år på universitetet och 11 år i Sverige kan jag ännu inte säga att jag känner mig accepterad som en naturlig del i samhället och känslan är djupast och starkast just när det gäller ett arbete, detta oavsett om mina jobbansökningar har handlat om sommarjobb, vikariat eller inhyrning av personal genom olika rekryteringsföretag. På de institutioner vid Lunds universitet jag har läst under dessa fem och ett halvt år har jag alltid känt mig trygg och lika behandlad av kurskamrater, föreläsare, studievägledare och institutionssekreterare. Detta hör nog ihop med att universitetet är en internationell miljö med en hög kunskapsnivå där lektorer, rektorer, professorer och prefekter har en mycket större förståelse och öppenhet för multikultur än folk i allmänhet.

Enligt den litteraturstudie som jag har gjort i samband med min kandidatuppsats är andelen invandrarstudenter inom högskolan representerade i förhållande till hela befolkningen med utländsk bakgrund.¹ Ett av mina förslag till vidare forskning i min förra uppsats var att granska hur arbetsmarknaden ser ut för dessa invandrarstudenter efter avslutad utbildning. Denna tanke tillsammans med faktumet att jag är ett steg ifrån att bli utexaminerad och en lämplig anställning är min aktuella brännande ambition har jag bestämt mig för att förverkliga denna forskningsidé. Av den orsaken att min erfarenhet hitintills har varit endast av att söka arbete utan att bli bjuden till en anställningsintervju är av största vikt för mig att få en inblick i hur de som beslutar i anställningsärenden resonerar kring en ansökan och vad dessa har för attityder gentemot en arbetssökande akademiker med utländsk bakgrund. Och eftersom jag ser Lunds universitet som en potentiell framtid arbetsgivare har jag begränsat min undersökningsomfattning till just denna akademiska miljö.

Innan jag fortsätter med presentationen av studien önskar jag vända ett varmt tack till alla er som har bidragit till arbetets utformning. Tack mina fem informanter för att ni ställde upp för intervjun! Tack Glen för en saklig och berikande handledning! Och tack Paulina de los Reyes, från Arbetslivsinstitutet och Uppsala universitet för tillåtelsen att ta del av ditt opublicerade manuskript!

Norica (Nora)²

Malmö, i januari 2006

¹ Norica, Teleptean. (2005). *Betydelsen av socialsnedrekrytering och snedrekryteringen till högskolestudier för invandrarstudenter*, Kandidatuppsats vid Pedagogiska institutionen, Lund: Lunds universitet.

² Jag kallas Nora av alla mina vänner och bekanta. Jag älskar detta förnamn, har använt det i minst 17 år och personifierar mig med det, inte med Norica.

Inledning

Att en invånare i ett land ska ha samma möjligheter och rättigheter oavsett etnisk och kulturell bakgrund går tillbaka till 500-talets Romarrike och grundar sig på principerna *ius soli*³ (territorialprincipen), som definierar rätten till medborgarskap genom att man föds i ett visst land och *ius sanguini*⁴ (blodets rätt eller härstamningsrätt), som innebär att man får det medborgarskap föräldrarna innehar. Den rätt till medborgarskap som vilar sig på *ius soli* grundregeln har sitt ursprung i den franska revolutionen⁵ där en bärande princip var demokratiska friheter och rättigheter för alla människor bosatta inom ett visst territorium⁶. I dag är i de flesta länder (inklusive Sverige) tillräckligt att man har ett permanent uppehållstillstånd⁷ (PUT) eller ett arbetstillstånd för att i princip ha samma rättigheter som infödda svenskar när det gäller sökande och utövande av arbete.⁸ Trots detta verkar många av invandrarna uppleva att deras bakgrund är ett hinder i fråga om anställning. Huruvida de som svarar för anställning också anser att de arbetssökandes etniska bakgrund är ett hinder för anställning är dock relativt okänt. Beträffande olika offentliga och privata organisationer har det tryckts ett fåtal skrifter men det finns ingen offentliggjord studie som berör den akademiska världen som en arbetsplats.⁹ Därför är tanken med denna uppsats att undersöka hur personer med ansvar för rekrytering inom akademien tenderar att resonera kring etnicitet vid rekrytering. Innan detta syfte specificeras ytterligare skall jag dock först utveckla den begreppsliga, historiska, teoretiska och forskningsmässiga bakgrund mot vilken undersökningen och det som framkommer genom den skall begripas.

Disposition

Resten av uppsatsen är indelad i fyra kapitel. I det första av dessa utvecklar jag den begreppsliga, historiska, teoretiska och empiriskt forskningsmässiga bakgrund mot

³ I Sverige har man rätt till att behålla sitt gamla medborgarskap om det gamla, hemlandet tillåter detta.

⁴ I Sverige gäller härstamningsprincipen och när det gäller svenskt medborgarskap är det tillräckligt att en av föräldrarna har svenskt medborgarskap för att barnet skall automatiskt bli svensk medborgare.

⁵ Franska revolutionen bröt ut den 14 juli 1789 och varade i 10 år; den brukar beteckna den period av politiska omvälvningar och tankar om folkstyre och människans förnuft som sporrade befolkningen till uppror och krav på större jämlikhet gentemot kungamaktens och adelns provocerande lyxliv.

⁶ Mahmood, Arai, Lena, Schröder & Roder, Wilhelmsson. (2000). *En svartvit arbetsmarknad* – en ESO-rapport om vägen från skola till arbete.

⁷ Utländska medborgare som har permanent uppehållstillstånd (PUT) och är folkbokförda i Sverige har, i princip, samma rättigheter och skyldigheter som svenska medborgare. Det finns dock vissa skillnader. Bara svenska medborgare har en absolut rätt att vistas och arbeta i Sverige; och bara svenska medborgare har rösträtt i riksdagsvalen. Man kan inte heller bli invald i riksdagen om man är utländsk medborgare. Det finns också vissa yrken som till exempel polis, yrkesmilitärer och vissa skyddstjänster som enbart får tillsättas med svenska medborgare.

⁸ <http://www.regeringen.se/sb/d/1483/a/12608> [läst 2005-11-15].

⁹ Den enda undersökning som hittills har gjorts har inte publicerats men jag kommer att referera till den.

vilken undersökningen och det som framkommer genom den skall begripas. I det andra kapitlet redovisar jag för tillvägagångssättet jag har valt för min empiri samt motiveringen till mitt val. Det tredje kapitlet avser resultatredovisningen innehållande mina informanternas reflexioner kring intervjufrågorna. Här bjuder jag läsaren till att delta i mina samtal med de intervjuade. Därför kommer detta avsnitt att övervägande bestå av citat vilka ger läsaren möjlighet att bli en aktiv del av diskussionerna. Baktanken med denna procedur är att läsaren också skall få en djupare förståelse om teman som jag kommer att behandla i detta kapitel och om den teoretiska tolkningen av dessa. Det fjärde och sista kapitlet har till ämne avslutade reflektioner där jag uppger vilka slutsatser jag drar utifrån mina informanternas utsagor. Detta kapitel inkluderar även mina förslag till vidare forskning.

1. Utveckling av bakgrund och syfte

Utifrån studiens karaktär har jag letat efter relevanta och aktuella titlar. Det finns inte alls mycket forskning kring just universitetet som arbetsgivare; dock fann jag intressanta titlar som utgör underlaget för den teoretiska bakgrunden och som slätrar ut vägen för bildandet av en egen av metateori. Urvalet av böcker och skrifter har skett gradvis och selektivt genom att jag först har sökt i flera olika databaser: i LOVISA, i ELIN och däri i LIBRIS där jag använde en sökmotor som innehöll ord eller ordgrupperingar som *"invandrarakademiker"*, *"invandrare med svensk akademisk utbildning"*, *"arbets sökande invandrarakademiker"*, *"high educated immigrants"*, *"unemployability"*, *"discrimination"*, *"diskriminering"* samt *"arbetsmarknadsåtgärder för arbetslösa invandrarakademiker"*. Denna sökning gav hundratals träffar varav jag har valt bort de titlar jag inte ansåg vara passande för mitt ämnesområde. De titlar som blev kvar har jag beställt och lånat/fjärlånat på UB, Social och beteendevetenskapliga biblioteket, Ekonomiska biblioteket, Historiska biblioteket samt på Huvudbiblioteket i Malmö.

Jag har även uppmärksammat de referenser som anges i de skrifter jag har lånat i första hand och i de fall jag fann en sådan referens hithörande har jag lånat denna för att på så vis presentera den som primär källa i min text. En ytterligare sökningsform var att granska statistiska meddelanden, rapporter, publikationer, tabeller och diagram som beskriver detaljer angående immigrationens omfattning, invandrarnas utbildningsnivå och sysselsättning eller arbetslöshet som Statistiska Central Byrån (SCB) offentliggör både i elektronisk och tryckt form. Efter att jag har läst dessa redogörelser har jag skrivit ut de sidor med statistiska siffror och text jag bedömde som mest belysande. Vidare har jag läst ett övervägande antal publikationer som Regeringen och Högskoleverket (HSV) har offentliggjort på deras hemsidor och valt ut de som var specifika för min studie.

1.1 Bakgrund

1.1.1 Invandring, etnicitet och arbetsmarknad

Invandringen till Sverige kan delas in i två stora kategorier: arbetsskäl och flyktingskäl. Under 1950- och 60-talet i samband med expanderingen av svensk industri behövdes det arbetskraft utifrån och många kom hit för att arbeta. 30 år senare blev detta fenomen omvänt då ett stort antal människor från krigsdrabbade länder kom till Sverige som flyktingar för att söka trygghet. 1990-talet karakteriseras som en krisdrabbad period med ökad arbetslöshet och vacklande ekonomi vilket inte underlättade flyktingarnas arbetssituation.¹⁰ Den största delen av 1900-talets invandring var dominerad av invandrare från de nordiska länder för att senare i slutet på 80-talet överskridas av många fler invandrare från utomeuropeiska länder som Iran, Chile följt under 1993 till 1995 av en massinvandring från forna Jugoslavien. 1960 var andelen utrikesfödda 299 879, en andel på 4 % medan i perioden fram till 2004 steg detta antal avsevärt till 1 100 262 personer. Detta utgör 12, 2 % av Sveriges befolkning på sammanlagt 9 011 392 invånare.¹¹

Begreppet »invandrare» är relativt nytt i det svenska språket, åtminstone i den bemärkelse det har fått idag.¹² Ordet ger en bild av ett homogent människokollektiv, alla som har utländsk härkomst hamnar i ett och samma fack. Begreppet blir själv motsägande när man räknar in personer som de facto aldrig har invandrat till Sverige utan är födda och uppväxta här.¹³ Invandrarskapet verkar inte upphöra att synas genom tiden utan det går i arv då de så kallade andra- och tredje generations invandrare fortfarande definieras utifrån föräldrar eller förföräldrars ursprungsländer.¹⁴ Under sent 1800 – och tidigt 1900-tal har kulturbegreppet använts för att understryka enhet och likhet inom nationalstatens gränser. Numera har detta alltmer blivit ett uttryck som markerar minoritetsgruppers avvikelse från den dominerande kulturen.¹⁵

Etnicitet kännetecknas av ett kulturellt kapital samt av en habitus; det kulturella kapitalet refererar till den enskilda individens kulturella kunskap som medvetet eller

¹⁰ Joachim, Vogel & Mikael, Hjerm. (2002). *90-tals krisen slog hårt mot flyktingar*. Valfärdsbulletin Nr. 4: Statistiska Centralbyrå.

¹¹ ur SCB: s *Befolkningsstatistik i sammandrag 1960-2004*
http://www.scb.se/templates/tableOrChart_26040.asp.

¹² Förr hette det «utlänningar» men det ansågs vara främlingsmarkerande och därför ändrades ordet (fast innebörden är densamma).

¹³ Fredrik, Hertzberg. (2003). *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet. Hur arbetsförmedlare förstår en segregerad arbetsmarknad*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

¹⁴ Paulina, de los Reyes. (2004). *Att segla i motvind. En intervjuundersökning om strukturell diskriminering och vardagsrasism inom universitetsvärlden*. Uppsala: Arbetslivsinstitutet (opublicerat manus).

¹⁵ Fredrik, Hertzberg. (2003). *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet. Hur arbetsförmedlare förstår en segregerad arbetsmarknad*.

omedvetet emottages från föräldrar och nära släkt. Habitus är en benämning på ett system av hållbara och överförbara dispositioner som förenar människans erfarenheter och bestämmer hennes sätt att uppfatta, värdera, välja och handla. Detta system har sålunda formats av ens tidigare liv och styr det framtida beteendet. Habitus används för att förklara skillnader och likheter mellan individer, grupper och klasser. Så beror skillnader mellan samhällsklasser i upplevelser och värderingar. Skilda habitus innebär olika livsvillkor och förutsättningar inför framtiden.¹⁶ Olikheterna i habitus och kulturellt kapital kopplas till mönster av utslagning och utestängdhet som döljs under beteckningen etniska skillnader. Dessutom definieras den etniska tillhörigheten från ett utifrån perspektiv som är mindre korrekt eftersom den grundar sig på uppfattningen om en gemensam härkomst och således behandlas beteckningen invandrare som en etnisk identitet som gör att det tillskrivs denne vissa egenskaper eller snarare brister i fråga om kunskaper, yrkeskompetens en underliggande föreställning om ett för alla invandrare gemensamt ursprung och som kontrasterar mot det man uppfattar som svenskt. När det gäller arbetsrelaterade kunskaper händer det att likheterna en arbetsgivare ser i invandrare som en homogen grupp annullerar kontrasterna.¹⁷

Användningen av begreppet etnicitet på ett traditionellt och statistiskt sätt betecknar en missvisande relation mellan infödda svenskar och utlandsfödda och leder till en naturalisering av kulturella olikheter som bidrar till att essentialisera dessa differenser mellan människor över generationer. Kulturmötet mellan svenska och invandrare beskrivs vanligen i termer av kulturkonflikt under vilken olikheterna renodlas och polariseras och klyftan mellan »vi» och »de» förstärks ytterligare.¹⁸

1.1.2 Utbildning som sociokulturell reproduktion och livslångt lärande

Begreppet pedagogik så som det används i vardagligt språk motsvarar benämningen på den enskilde individens uppfostran genom undervisning och utbildning. Som disciplin är pedagogiken en samhällsvetenskap som verkar utifrån både ett individ och samhällsperspektiv och som arbetar med kulturella processer och villkor för individens lärande, socialisation och utveckling.¹⁹ Man kan också beskriva pedagogik som vetenskaplig disciplin på följande sätt:

Pedagogiken som vetenskap behandlar olika sidor av edukationsprocessen [...] att det i varje samhälle och i varje kultur föreligger en ständig påverkan på människorna i avsikt

¹⁶ Pierre, Bourdieu. (1992). *Kultur och kritik*. Uddevalla: Mediaprint.

¹⁷ Elsie C., Franzén. (1999). *Invandring och arbetslöshet*. Lund: Studentlitteratur.

¹⁸ Aleksandra, Ålund. (1999). Etnicitetens mångfald och mångfaldens etniciteter. I *Etnicitetens gränser och mångfald*. Erik Olsson (red.). Stockholm: Carlssons.

¹⁹ Hans, Lorentz. (2001). *Forskning om mångkulturalism i Sverige utifrån ett pedagogiskt perspektiv*. Pedagogiska rapporter Nr 77. Pedagogiska institutionen, Lund: Lunds Universitet.

*att dessa genom inläring skall på bästa möjliga sätt formas i överensstämmelse med vad man inom ifrågavarande samhälle och kultur önskar göra dem till.*²⁰

Således är pedagogiken i allmänhet och utbildningen i synnerhet, i detta fall högskoleutbildningen, ett avgörande verktyg för individens självutveckling. Universiteten och högskolorna spelar en väsentlig roll i arbetet med att öka den etniska och kulturella mångfalden i kulturlivet. Hur representationen på utbildningarna och bland studenter och lärare ser ut idag får därmed en stor betydelse för vilka olika erfarenheter, kunskaper och bakgrunder som kommer att finnas representerade utanför fakulteternas väggar i framtiden.

Det finns dessutom en så kallad immanent pedagogik som till exempel olika insatser inom den offentliga sektorn från statliga maktutövarna. Typiskt för immanent pedagogik är att medlen man använder för att uppnå en inverkan är mer eller mindre osynligt som pedagogik. Snarare ses den som ett naturligt uttryck för situationen, ett sätt hos motparten att vara eller ett faktum i omvärlden. Immanent pedagogik fungerar som en osynlig disciplineringsprocess som genomsyrar samhället i sin helhet genom att reglera den enskilde individens handlande.²¹

Det offentliga utbildningsväsendet har en särskild samhällsfunktion i strävan efter att uppnå lika rättigheter och möjligheter för alla elever/studenter oavsett etniskt och kulturellt tillhörighet. Utbildningsväsendet utgör den vardagliga miljö där barn, ungdomar och vuxna vistas i. Ur denna omgivning skaffar sig dessa elever inte bara kunskaper utan också de attityder och uppfattningar som finns i samhället, ett kulturellt kapital som överförs från generation till generation. Utbildningssystemet är den institution som förutom familjen, har den största betydelsen för hur det kulturella kapitalet fördelas. Eftersom skolan gynnar barn som har en förtrogenhet, kultur och habitus som skolan känner igen, står denna i hög grad för att reproducera det kulturella kapitalets fördelning.²² Ett dilemma beträffande utbildningssystemet är att detta fortfarande präglas av ett etnocentriskt synsätt som skolan kanske omedvetet eller mot sin vilja tillämpar i undervisningen:

*...sought to propose a model of the social mediations and processes which tend, behind the backs of the agents engaged in the school system - teachers, students and their parents - and often against their will, to ensure the transmission of cultural capital across generations and to stamp pre-existing differences in inherited cultural capital.*²³

Utbildningsväsendet kan ha en mycket inflytelserik inverkan på elever/studenter, även större än till exempel massmedierna eftersom det framförallt är i skolan de formar sina kognitiva förmågor:

²⁰ Wilhelm, Sjöstrand. (1970). *Pedagogiska grundproblem i historisk belysning*. Lund: Gleerups, s. 22.

²¹ Per-Johan, Ödman. (1995). *Kontrasternas spel: en svensk mentalitets- och pedagogikhistoria*, Stockholm: Prisma.

²² Pierre, Bourdieu. (1992). *Kultur och kritik*. Uddevalla: Mediaprint.

²³ Pierre, Bourdieu & Jean-Claude, Passeron. (1990). *Reproduction in Education, Society and Culture*. London: Sage publications, p. X.

*In many respects, schools and universities may even be more influential than massmedia, because they affect the early development of social cognition and do so with even more authority than the massmedia. ... For children the role of schooling in societal reproduction is forceful because of a relative lack of alternative modes of influence.*²⁴

Utbildningen fyller, i synnerhet på förskole - och grundnivå en assimilatorisk funktion. I stället för att sträva efter jämlikhet genom *olikhet*, det vill säga genom att lyfta fram och ge de olika etniciteter och kulturer erkännande, är den svenska skolan en institution präglad av homogenitet, språkligt som värdemässigt, som i stället strävar efter jämlikhet genom *likhet* och intar en kompensatorisk inställning i förhållande till invandrarelever vilket leder till reproduktion av invandrarskap i negativ mening. Genom att jämföra och mäta elever mot en ofta outtalad norm av *svenskhets* skapas också bilden av elever med invandrabakgrund som avvikande.²⁵ Skolan tillsammans med övriga sociala institutioner bidrar till en kulturell reproduktionsprocess genom att vidmakthålla sociala och ekonomiska orättvisor över generationerna.²⁶

I fråga om högre utbildningar har universitet och högskolor fått mera självständighet gentemot staten, en effekt av frihetsrevolutionen och utbildningspolitikens förändring på 90-talet som har gett högre utbildningar ett ganska stort mått av självstyre. Men denna decentralisering av högskolor och universitet har lett till att dessa har i stället gått över till ett centraliserat system av curriculum och koncentrerad kontroll i avseende på vad utbildningen skall innehålla.²⁷ Dock har decentraliseringen likväl haft en positiv inverkan på forskningsarealen som medförde en markant ökning av mångkulturell forskning på många av Sveriges universitet och högskolor. På så vis har fler personer med utländsk bakgrund och med en flerkulturell kompetens börjat studera och forska inom områden som berör mångkulturalismen. Detta har medfört en distinkt perspektivändring i relation till synen på invandrare som ett problem. Lunds Universitet är en av de äldsta och mest internationella akademiska miljöerna i landet som driver mångkulturella forskningar av olika slag.²⁸

I begreppet *livslångt lärande* ligger dels att lärandet sker under hela livet (lifelong), dels att det sker på olika områden av livet (lifewide) som till exempel i skola, på arbetsplats och på fritid. Begreppet grundar sig på idéer som går tillbaka till en humanistisk tradition på 1960-talet som trodde på människans egen individuella utveckling och på ett totalt självförverkligande där "make themselves" snarare än "being made" var motto. Betoning på livskvalitet, accentuering på jämlikhet beträffande utbildningsmöjligheter, arbetarnas självständighet och deltagande i beslutfattandet är några av framträdande

²⁴ Teun A. van Dijk. (1993). *Elite discourse and racism*. California: Sage publications, p. 197.

²⁵ Ann, Runfors. (2003). *Mångfald, motsägelser och marginaliseringar. En studie om hur invandrarskap formas i skolan*. Stockholm: Prisma.

²⁶ Pierre, Bourdieu & Jean-Claude, Passeron. (1990). *Reproduction in Education, Society and Culture*.

²⁷ Joe, L. Kincheloe & Shirley, R. Steinberg. (2001). *Changing multiculturalism*. Buckingham/Philadelphia: Open University Press.

²⁸ Hans, Lorentz. (2001). *Forskning om mångkulturalism i Sverige utifrån ett pedagogiskt perspektiv*. Pedagogiska rapporter Nr 77. Pedagogiska institutionen, Lund: Lunds universitet.

trenderna vid denna tid. Men denna utopiska framtidssyn kom snabbt till ett slut och ersattes på 1980- talet av en framställning som inramades av ett nytt ekonomiskt tänkande, vilket fokuserar arbetslivet som främsta miljö för livslångt lärande. Därvid antog perspektivet livslångt lärande ett ekonomiskt blickfång och förväntades lösa ekonomiska och samhällsliga problem. Inom detta perspektiv har relevansen för ekonomiska krav och kostnadseffektivitet blivit nyckelfrågor som ersättning för jämlikhet.²⁹ Detta ekonomiska tankesätt fortsätter vara lika aktuellt idag och t o m med en ännu mer accentuerad profil med tanke på all konkurrens som finns inom och mellan affärsrörelser.

Men oavsett om det sker på arbetsplatsen eller inom andra livsområden innebär lärandet en förändring av våra tidigare uppfattningar vilken i sin tur skapar en förändring i vårt medvetande och våra handlingar i omvärlden. Dessa handlingar präglas av individuella erfarenheter såväl som av det samhälle och den kultur som individen befinner sig i och berörs av. I det nutida mångkulturella samhället skulle då det livslånga lärandet innebära en ökande förmåga att med hjälp av den egna familjära kulturen på ett harmoniskt sätt kunna bemöta den obekanta och annorlunda kulturen, och att kunna vidga förståelsehorisonten gentemot olikheter. Förståelsen och acceptansen av den andra kulturen torde gå över en djup insikt av den egna identiteten. På så sett kunde mångfalden räknas som en rikedom, som en tillgång, inte som ett hot mot den gängse kulturen.³⁰ Det livslånga lärandet sker inom ramen av sammansmälta kulturella kontexter.

Lärande och integration blir en verklighet för invandraren endast om denne lyckas få ett arbete.³¹ Den mest självklara mötesplatsen för anpassning och självutveckling är inte ett café, det är inte heller en biograf eller ett uteställe utan det är på en arbetsplats som invandraren ges det konkreta tillfället till självförverkligande. Invandrarakademiker behöver en interaktion med sina medmänniskor och ett utövande på en arbetsplats av de kunskaper han/hon har förvärvat under skolningstiden för att möjliggöra vidgandet av kunskap och utvecklandet av personliga egenskaper. Sysslöshet och arbetslöshet kan vara hämmande för det livslånga lärandet och för utvecklandet av social och professionell kompetens i och med att den arbetslöse invandraren inte har en direkt kontakt och kommunikation med arbetsorganisationer. Upprepade misslyckanden att få ett arbete leder även till negativa psykologiska följder då den arbetslöse upplever en känsla av förlust, hopplöshet och alienering från värdkulturen.³² Arbete borde vara ett naturligt och direkt resultat av utbildningen. Simultant är universitetens och

²⁹ Kjell, Rubenson. (1996). Mellan utopi och ekonomi. I *Livslångt lärande*, Per- Erik Hellström (red.), Lund: Studentlitteratur.

³⁰ Bengt, Gustavsson & Osman, Ali. (1996). Kulturers lärande av varandra. I *Livslångt lärande*, Per- Erik Hellström (red.), Lund: Studentlitteratur.

³¹ Per, Broomé & Ann- Karin, Bäcklund. (1998). *S- märkt. Företagets etniska vägval*. Stockholm: Nordstedts Tryckeri.

³² Elsie, C. Franzén. (1999). Formandet av en underklass. Om invandring, arbetslöshet och etnifiering av arbetssökande. I *Etnicitetens gränser och mångfald*. Erik Carlsson (red.), Stockholm: Carlssons.

högskolornas uppgift att fostra, forma och utbilda sina studenter så att de kan möta de allt mer ökande krav på kunskap och social kompetens.³³

1.1.3. Tidigare forskning om invandrares arbetslöshet

Hittills har fokus i såväl forskning som politik lagts på förmenta tillkortakommanden hos invandrare som ett kollektiv och inte på strukturer i det svenska samhället. All undersökning har varit inriktad på att:

...undersöka brister och åtgärda invandrare. Detta kan kallas för "blaming the victim", dvs. att de som drabbas av diskriminering ställs till svars för sin situation. Denna praktik uttrycks t.ex. i en ensidig fokus på invandrare genom egenförsörjning, validering av utbildning, att problem i skolan beror på "deras" kultur, att arbetslösa är passiva, i boendefrågor att "de" vill bo med sina landsmän, att valdeltagande beror på bristande kunskap. Det har helt enkelt varit bekvämare att hålla "invandraren" i fokus i stället för "maktavaren".³⁴

Nu har fokus vänt riktning och mångkulturalismen bedrivs utifrån ett multikulturellt och interkulturellt panorama i stället för en etnocentrisk vy. Åtgärderna har blivit inifråninriktade och koncentreras numera på samhällets inre konstruktioner.³⁵

När skillnader i arbetsmarknadssituationen mellan svenskfödda och utlandsfödda uppmärksammas bortser man ofta från de samhälleliga processer av över- och underordning som ideologiskt bär upp indelningen i "vi" och "dem", en sortering som uppenbaras genom att en normativ "svenskhet" ställs mot ett "invandrat avvikande".³⁶

Många av Sveriges immigranter har en högskoleutbildning. Idag finns det cirka 30 000 invandrade akademiker som har bott i Sverige mellan fem och 35 år och som antingen är arbetslösa eller sysselsatta inom ett område som oftast inte motsvarar deras utbildning utan innefattar arbetsuppgifter med lägre kvalifikationskrav.³⁷ Även av de invandrare som har kommit till Sverige under perioden av stor arbetskraftinvandring på 50 och 60- talet har många välkvalificerade hamnat i lägre meriterade arbetsuppgifter.³⁸

Inom hitintills utförda studier påträffas ett flertal motiveringar till att högutbildade immigranter utestängs från arbetsmarknaden. En förklaring är att endast 34 % av lediga platser anmäls till arbetsförmedlingen trots att det finns en lagstadgad skyldighet att anmäla tillgängliga tjänstgöringar. Resterande vakanta arbetsplatser förmedlas via den

³³ Donald, Broady. (1983). *Samband mellan arbetsliv och utbildning*. Institutionen för Pedagogik, Stockholm: Stockholms universitet.

³⁴ Paul Lappalainen. (2005). *Det blågula glashuset. Strukturell diskriminering i Sverige*, SOU 2005: 56, s. 30.

³⁵ Hans, Lorentz. (2001). *Forskning om mångkulturalism i Sverige utifrån ett pedagogiskt perspektiv*. Pedagogiska rapporter Nr 77.

³⁶ Paul Lappalainen. (2005). *Det blågula glashuset. Strukturell diskriminering i Sverige*.

³⁷ Carolina, Bjurling. (2004) *Komma till sin rätt. Om invandrade akademikers väg till kvalificerad arbeten: hinder och öppningar*, Högskoleverkets rapportserie 2004: 37 R.

³⁸ Paul, Lappalainen. (2005). *Det blågula glashuset. Strukturell diskriminering i Sverige*.

informella vägen inom bekantskapskretsen. En annan orsak kan finnas i att arbetsgivaren ställer orimligt höga krav på kunskaper i svenska i förhållande till vad arbetsuppgifterna kräver och därmed blir en *bruten svenska* en anledning för uteslutning. Vidare förekommer en uppenbar diskriminering på grund av det utländska namnet då en del arbetsgivare inte ens kallar kandidater med invandrarnamn till intervju.³⁹

Beträffande invandrare med en svensk högskoleutbildning kan det inte vara fråga om skillnader i utbildningsnivå. Trots detta har dessa svårare att få ett lämpligt arbete efter avslutade studier jämfört med sina svenskfödda kollegor. Två av tio högutbildade utrikesfödda har ett förvärvsarbete som inte kräver någon högskoleutbildning alls. Detta gäller främst människor som kommer från utomeuropeiska världsdelar som Afrika och Asien. Dessutom finns det ingen signifikant skillnad mellan de invandrare som har skaffat sig en utbildning i hemlandet, där sex av tio har arbete som huvudsaklig verksamhet och de med en svensk akademisk utbildning där antalet är sju av tio. Bäst klarar sig de nordiska invandrarna som utövar det yrke de är utbildade för i nästan lika stor utsträckning som infödda svenskar.⁴⁰ Emellertid finns stora avvikelser mellan olika utexaminerade grupper beroende på utbildning och vidare på om utbildningen avser ett program eller fristående kurser. Till exempel är andelen invandrarakademiker som etableras på arbetsmarknaden året efter examen mycket hög för grupper med en läkarutbildning där hela 93 % av utexaminerade har fått anställning jämfört med infödda svenskar med en andel på 94 %. Däremot är andelen för dem med en humanistisk och beteendevetenskaplig skolning på magisternivå endast 56 % jämfört med sina svenska kollegor där andelen ligger på 75 %.⁴¹⁴² Inom de organisationer där det råder arbetskraftbrist kan det vara lättare för en invandrare att etableras. Detta kan innebära att immigranternas arbetsförmåga utnyttjas oftast endast vid behov.⁴³

I fråga om universitetets anställda visar statistiken att inom akademien har anställda med utländskt ursprung en viss överrepresentation i jämförelse med hela invandrarbefolkningen i samhället. Lunds Universitet hade 1998 13 % anställda med utländsk bakgrund.⁴⁴ Emellertid förekommer inom denna grupp en ofantlig europeisk

³⁹ Linda, Helgesson. (2000). *Högutbildad men diskvalificerad. Några invandrares röster om den svenska arbetsmarknaden och vägen dit*. GERUM Kulturgeografi; 2000: 2, Umeå: Umeå universitet.

⁴⁰ Sinisa, Sauli. (2005). *Högutbildade utrikesfödda - svårt att få rätt arbete*, SCB: Välfärdbulletin Nr 2: 2005.

⁴¹ *Etableringen på arbetsmarknaden – examinerade 2001/02*. Högskoleverkets Rapport 2005: 42R <http://web2.hsv.se/publikationer/rapporter/2005/0542R.pdf> [läst 2005-11-08].

⁴² Se bilaga 4 för jämförelselistan i helhet.

⁴³ Jan, Ekberg & Dan - Olof, Rooth. (2004). Yrke och utbildning på 2000-talets arbetsmarknad. Skillnader mellan inrikes och utrikes födda personer. I *Rapport Integration 2003*, Norrköping: Integrationsverket.

⁴⁴ Det publiceras i regel ingen statistik gällande etnisk och kulturell bakgrund bland universitetets anställda; det finns dock möjlighet att ta del av denna information men det är mycket kostsamt. Enligt en så länge inofficiell källa men som jag hoppas blir tillgänglig på Lunds universitets hemsida snarast möjligt finns idag vid Lunds universitet 17 % anställda med invandrarbakgrund.

dominans. Minst representerade är anställda med asiatisk och afrikansk bakgrund. Vidare är fördelningen av invandrare på olika tjänstekategorier också ojämn där den största andelen finns inom forskningstjänster, för att minska inom undervisningstjänster och avta nästintill fullkomligt när det gäller administrativa befattningar.⁴⁵

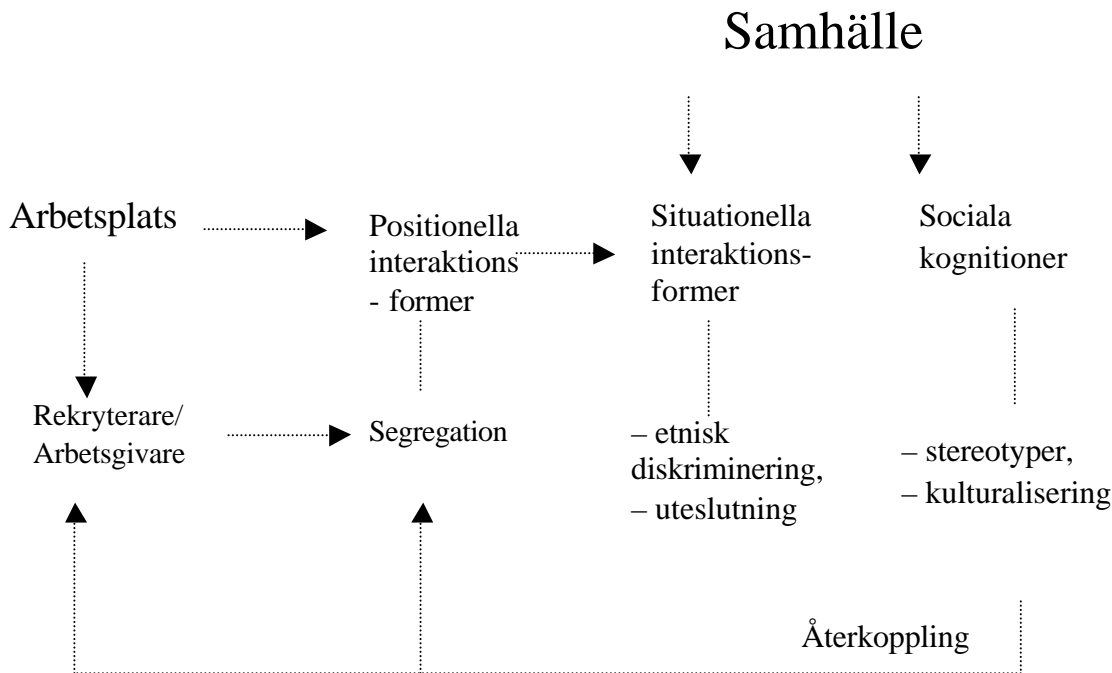
1.1.3.1 Från samhälle till arbetsorganisation

I individens deltagande i olika specifika sociala interaktioner bär hon med sig intryck från allmänna sociala kontexter. Givna sociala strukturer binder upp individens beteende i en viss situation. Detta innebär att individen handlar olika i olika relationer beroende på interaktionen av symboler (så kallad *symbolisk interaktionism*) som denne tillämpar i en karaktäristisk situation. Den symboliska interaktionismen förutsätter en delad välvillig förståelse av verkligheten och en sammansättning bestämmelser som möjliggör att interaktivt samarbete utvecklas. Eljest kan det hända att individer hamnar utanför ett sådant samarbete vilket ofta medför oönskade konsekvenser.⁴⁶ I sådana fall omvandlas symbolisk interaktionism till en *symbolisk inversion* vilket betecknar att en grupp definierar sig genom att ta avstånd från och markera distans till andra grupper.⁴⁷ Tar man avstånd från andra etniska grupper i samhället tenderar man att göra detsamma även inom en arbetsorganisation:

⁴⁵ Boel, Flodgren et. al. (2000). *Mångfald i högskolan – om social och etnisk mångfald i högskolan*, SOU 2000: 47

⁴⁶ Gunnar, Augustsson. (1996). *Etniska relationer i arbetslivet*. Sociologiska institutionen. Umeå: Umeå universitet.

⁴⁷ Kristina Gustafsson. (2004). *Muslimsk skola, svenska villkor: konflikt, identitet & förhandling*. Umeå: Boréa.



Figur 1. Teoretisk och analytisk modell över den sociala etniska processen⁴⁸

Modellen skall förstås på följande sätt: arbetsplatsen är en social struktur och representeras av olika organisatoriska system. Anställdas sociala kognitioner, som i min studie begränsas till stereotyper och kulturalisering, återspeglas på en arbetsplats i situationella interaktioner genom etnisk diskriminering och uteslutning. Situationella interaktioner är situationsbundna men också beroende av positionen den anställde har i organisationen det vill säga att segregationen inte förekommer endast på ledningsnivå utan den kan ske på olika nivåer på arbetsplatsen. De positionella interaktionerna är knutna till formella rollbeskrivningar som gäller för respektive befattning. Befattningstagarna präglas av relationen till sin sociala omgivning även i utövandet av yrkesrollen. Detta gör att olika befattningshavare lägger märke till skilda sociala fenomen i lika hög grad som de är selektiva i vad som är passande respektive opassande. Detta inverkar i sin tur på vad man associerar till bland sina praktiska erfarenheter och minnen. Minnen och selektiviteten ligger till grund för dem etiketter befattningshavare sätter på sociala fenomen i konkreta sociala situationer. Det är i de konkreta sociala interaktionerna som man kan spåra befattningshavarens förhållningssätt till andra. I mitt arbete är befattningshavare de med ansvar i anställningsprocessen, exempelvis rekryterare och arbetsgivare, och ”de andra” är invandrare. Den samhälleliga diskursen representeras av sociala kognitioner. Dessa säger något om sociala objekt och utgörs av redan existerande attityder och fördomar

⁴⁸ Efter Gunnar Augustssons modell, men anpassad till mitt arbete.

som bedömaren använder sig av.⁴⁹ Har arbetsgivaren en distanserad synvinkel gentemot invandrare i samhället allmänt tar han/hon med sig dessa attityder och fördomar även på arbetsplatsen och i rekryteringsärenden.

1.1.3.2 Former av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden

Etnisk diskriminering grundar sig på stereotypier och fördomar mot människor av annan grupptillhörighet. Medan fördomar ses som attityder, som förenklade föreställningar av omvärlden och självbilden, utgör diskriminering *en handling*. Diskriminering medför en viss typ av särbehandling som direkt eller indirekt missgynnar och begränsar individens handlingsutrymme och utvägar inom olika delar av samhällslivet och som också kränker hans/hennes personliga integritet.⁵⁰

Etnisk diskriminering kan utspelas under flera olika former:

1. *Ekonomisk rasism*, en rasistisk diskurs på nutida svenska arbetsmarknaden som innebär en diskriminerande handling som hänvisar till *ekonomisk rationalitet*, vilket medför att arbetsgivaren fattar rationella ekonomiska beslut när de sällar bort invandrare i rekryteringsprocessen med motiveringen att dessa inte har den rätta kulturella kompetensen och därför kan en anställning av immigranter medföra en risk för kundförlust och följaktligen för finansiella motgångar.⁵¹ Detta är ett exempel på hur diskurser artikuleras och sprids mellan företag och/eller mellan kunder och företag och som inte tas emot utan en inskränkning sker,⁵² vilket bevisar att det finns aktörer i rekryteringsprocesser som inte ger alla sökande lika chans och en rättvis bedömning på grund av att de har svårt att acceptera en annan kultur och etnisk tillhörighet.⁵³
2. *Institutionell diskriminering* uppkommer när regler, normer och rådande handlingsmönster hos samhällsinstitutioner som skolan och universiteten innebär en limitation och ett hinder för vissa etniska minoriteter och invandrargrupper att uppnå lika möjligheter som resten av samhället. Inom universitetsvärlden gör sig den institutionella rasismen gällande, såväl genom antagningssystemet som inom forskningen och rekryteringen till universitetstjänster.⁵⁴
3. *Strukturell diskriminering* uppstår när samhällsstrukturer som exempelvis rättssystemet, utbildningssystemet och det politiska systemet exkluderar

⁴⁹ Gunnar, Augustsson. (1996). *Etniska relationer i arbetslivet*.

⁵⁰ Tommy, Iseskog. (2003). *Diskriminering i arbetslivet*. 2-a upplagan, Stockholm: Thomson fakta.

⁵¹ Katarina, Mattsson. (2001). *(O)likhetens geografi: forskningen, marknaden och De Andra*. Kulturgeografiska Institutionen, Uppsala: Uppsala universitet.

⁵² Fredrik, Hertzberg. (2003). *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet. Hur arbetsförmedlare förstår en segregerad arbetsmarknad*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

⁵³ för en tragikomisk avbildning av etnisk diskriminering se bilaga 2.

⁵⁴ Gunnar, Augustsson. (1996). *Etniska relationer i arbetslivet*.

invandrargrupper från att delta i samhällslivet på samma villkor som infödda medborgare.

4. *Individuell diskriminering* är en öppen och medveten handling med bestämda avsikter mot underordnade grupper och individer.

Medan individuell diskriminering är mycket mer märkbar i och med att den är en öppen, direkt handling, är gränsen mellan strukturell och institutionell diskriminering mer diffus därför att dessa är vanligtvis omedvetna. Av den orsaken används i den akademiska debatten båda uttrycken synonymt.⁵⁵

Den ringa granskning av den akademiska miljön som fram till denna tidpunkt har gjorts visar att även här kan det förekomma diskriminerande episoder:

... forskare med invandrarbakgrund återkommer ofta till det faktum att de sällan tillfrågas när det gäller att vara med i ett projekt eller att vara medförfattare i en vetenskaplig artikel Det är inte bara nydisputerade forskare som aldrig tillfrågas. Välmeriterade seniora forskare med flera års erfarenhet berättar att de aldrig tillfrågas när det gäller handledning av doktorander, sakkunniguppdrag, att opponera en avhandling eller att sitta i en betygsnämnd. ... Att inte bli tillfrågad innebär inte bara att gå miste om möjligheter till meritering utan också att förpassas till en roll i periferin.⁵⁶

Förekomsten av diskriminering gör universitetet till en arbetsplats där vissa anställda marginaliseras och osynliggörs; även om denna diskriminering sker omedvetet eller formges bortom individuella intentioner och personliga värderingar beror dess tillkomst i högsta grad på institutionens självbild och maktordning.⁵⁷

Etnisk diskriminering är inte tillåten i Sverige men det är långtifrån klart att lagar kraftfullt kan motverka den. Anställningsbeslut grundar sig på typisk bedömning och avvägande i fråga om många egenskaper som kan vara svåra att definiera och därför blir det svårt att påvisa att etniska hänsyn faktiskt tagits i en anställningsprocess.⁵⁸

1.1.4 Proaktiva satsningar för ökad rekrytering av invandrare

Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet (Lag 1999: 130) trädde ikraft den 1 maj 1999. Dess ändamål är att ”i fråga om arbete, anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning”.⁵⁹

⁵⁵ Paul, Lappalainen. (2005). *Det blågula glashuset. Strukturell diskriminering i Sverige*

⁵⁶ Paulina de los Reyes. (2004). *Att segla i motvind. En intervjuundersökning om strukturell diskriminering och vardagsrasism inom universitetsvärlden*. Uppsala: Arbetslivsinstitutet, s. 20 (opublicerat manuskript).

⁵⁷ Paulina de los Reyes. (2004). *Att segla i motvind. En intervjuundersökning om strukturell diskriminering och vardagsrasism inom universitetsvärlden*. (opublicerat manuskript).

⁵⁸ Björn, Gustafsson, Max, M. Zamanian –B & Renato, Aguilar. (1990). *Invandring och försörjning*. Göteborg: Daidalos.

⁵⁹ <http://www.notisum.se/rnp/sls/fakta/a9990130.htm> [läst 2005-11-10].

Utöver denna lag har det av regeringen och andra offentliga avdelningar tagits ett flertal kulturella och arbetsmarknadsåtgärder för en ökad öppenhet och tolerans visavi invandrare och sålunda underlätta deras väg till arbete. De mest aktuella insatserna är: 1) Mångkulturåret 2006 2) Aidentifierade ansökningshandlingar och 3) EU – projektet Equal.

1. *Mångkulturåret 2006* är resultatet av ett beslut vid ett regeringssammanträde den 9 december 2004. Det har som syfte att skapa incitament för att offentligt finansierade kulturverksamheter på ett tydligt sätt ska spegla och införliva den etniska och kulturella mångfalden som finns i dagens Sverige, att kontinuerligt lyfta in kulturuttryck från hela världen. Utgångspunkten är att alla medborgares erfarenheter, kunskaper och värderingar skall speglas och tas till vara för att berika och utveckla kulturlivet. Två av de viktigaste frågorna som tas upp i detta sammanhang och de perspektiv det sätts fokus på är: mångfald i organisationen och bland anställda samt mångfald i produktionen och i det innehållsmässiga.⁶⁰ I Mångkulturåret 2006 deltar ett stort antal myndigheter, stiftelser, institutioner och bolag samt vissa universitet och högskolor. Lunds Universitet är en av dem som har fått i uppdrag att delta i Mångkulturåret.⁶¹
2. *Aidentifierade ansökningshandlingar*. Regeringen fortsätter att betona vikten av mångfald i arbetslivet och att framhäva statens särskilda ansvar som föredöme. Föresatsen med aidentifierade jobbansökningar har samma syfte, att underlätta för arbetssökanden med en annan kulturell och etnisk bakgrund än svensk att få ett lämpligt arbete inom den offentliga sektorn. Tanken med denna åtgärd är att få anställda som innehar den bästa kompetensen för ett visst arbete oavsett vad vederbörande har för etniskt ursprung.⁶²
3. *Equal* – programmet är den största mångfald - satsningen i EU: s historia och innefattar hela Europa. I Sverige satsas ca 1, 5 miljarder kronor på detta projekt som sträcker sig från 2001 till 2007. Syftet med Equal är att bekämpa diskrimineringen och utestängningen från arbetsmarknaden på grund av etnicitet, kön, sexuell läggning och eventuella funktionshinder. Tanken är att flera samverkarpartners från t ex offentlig förvaltning, näringslivet eller enskilda organisationer skall gå samman och utveckla idéer, metoder och arbetssätt som kan leda till såväl systemförändringar som ändrade attityder.⁶³

⁶⁰ *Agenda för mångkultur. Programförklaring och kalendarium för Mångkulturåret 2006*, <http://www.regeringen.se/content/1/c6/05/22/31/b402b01e.pdf> [läst 2005-11-06].

⁶¹ se bilaga 3.

⁶² *Aidentifierade ansökningshandlingar*, <http://www.regeringen.se/content/1/c6/04/44/99/d50bd829.pdf> [läst 2005-11-09].

⁶³ *Om Equal programmet*, Svenska Europeiska socialfonden (ESF)- Rådet, <http://www.esf.se/ESF/templates/Page.aspx?id=486> [läst 2005-11-07].

1.2 Syfte och forskningsfrågor

Högskolan och universitetet borde kanske ha ett större intresse och mer ansvar för sina invandrarestudenter och för vad som händer med dessa efter avslutad utbildning. Jag tror att det finns en möjlighet för beslutfattarna i rekryteringsprocessen dvs. prefekter, dekaner och professorer att påverka de övriga, offentliga som privata arbetsorganisationer, så att invandrarakademikerna skall fortsätta att behandlas lika även utanför fakultetens murar.

Lunds Universitet har en egen mångfaldsplan fastställd av universitetsstyrelsen den 25 februari 2002, från början för perioden 2002-2004 men förlängd för att vara gällande för 2005 inklusive. Med detta strävar Lunds universitet efter att öka den etniska och sociala mångfalden inom universitetet när det gäller både studenter, lärare samt övriga anställda och speciellt de som är starkt underrepresenterade i förhållande till andelen i populationen som helhet. Med avseende på anställning är en av insatserna att i rekryteringen av nya medarbetare eftersträva etnisk och social mångfald genom att till exempel personer i ledande ställning erhåller utbildning i mångfaldsfrågor.^{64 65}

Jag har tidigt i texten givit uttryck för mina egna upplevelser och tankar, eller snarare *misstankar* mot arbetsgivare beträffande deras hantering av jobbansökningar från invandrarakademiker i rekryteringsprocessen. Men dessa misstankar kan betraktas som inkompleta eftersom min bedömning grundar sig endast på min erfarenhet som arbetssökande medan kunskapen av ett möte med en arbetsgivare eller andra personer som beslutar i anställningsfrågor saknas. Därför önskar jag att med denna undersökning och med nyckelpersonernas utsagor som utgångspunkt uppnå en inblick i hur en del av dem som beslutar i anställningsärenden vid Lunds universitet reflekterar över etnicitetsaspekten i rekryteringsprocessen. Vidare och av samma nämnda anledning att jag inte innehar erfarenheten av hur de övriga offentliga arbetsorganisationer ser ut är det av lika stor vikt för mig att också vinna information om dessa, även om denna har en spekulativ karaktär. En ytterligare aspekt som har fångat min uppmärksamhet, och som jag ovan har redovisat för, avser statliga åtgärder vars ändamål är en ökad rekrytering av invandrare till arbete. Med detta intresse som utgångspunkt har jag formulerat min tredje forskningsfråga. Aspekten på det livslånga lärandet och hur detta påverkas av en långtidsarbetslöshet utgör en fjärde forskningsfråga. I alla forskningsfrågor utgör etnicitet kärnan till vidareutveckling.

Under sådana förhållanden blir mina frågeställningar följande:

1. Vilka är respondenternas attityder i förhållande till arbetssökande invandrarakademiker i rekryteringsprocessen?
2. Hur ser de intervjuade på Lunds Universitet som arbetsgivare i relation till andra organisationer i den offentliga sektorn?

⁶⁴ Lunds universitets plan för mångfaldsarbetet 2002-2004, http://www.lu.se/upload/LUPDF/mangfaldsplan02_04.pdf [läst 2005-10-16].

⁶⁵ Arbetet med en ny plan har redan satts igång men är ännu ej godkänd av facket.

3. Vilka uppfattningar har respondenterna om offentliga insatser för en ökad rekrytering av invandrare på arbetsmarknaden?

4. Hur ser de på arbetslöshetens konsekvenser?

2. Tillvägagångssätt

Forskningen om samhälle har genomgått en betydande förändring på senare tid och idag är det inte längre en kvantitativt ansats som gäller utan de flesta discipliner utnyttjar en kombination av de vetenskapliga strategierna: kvantitativ och kvalitativ. Numera är avvikelsen mellan dessa förfaringssätt inte lika självklar längre. Postmodernister liksom poststrukturalister avvisar den traditionella västerländska dikotomin inom vetenskaplig forskning där vissa expressiva former som retorik och subjektivitet avlägsnas från den legitima forskningspraktiken.⁶⁶ Postmodernismen kännetecknas av pluralism på flera plan: det finns inte en gemensam värld, utan många olika världar; det finns inte bara ett rådande paradigm, utan flera konkurrerande: det finns inte en enda dominerande metodologi, utan flera alternativa metodologier. Många forskare kom att inkorporera drag från båda metodologiska ansatser vilket nödvändiggör en närmare analys av förhållandet mellan en analytisk och en hermeneutisk ansats.⁶⁷

2.1 Val av strategi

I mitt arbete har jag använt en kvalitativ strömning med avtryck av kvantitativa påseenden i form av statistiska mätningar. Baktanken till denna valda forskningsprocedur var att ge en klarare avspiegling av det studerade fenomenet såväl för mig själv som för läsaren.

Den kvantitativa ansatsen grundar sig på en logisk empirisk tradition och ett positivistiskt perspektiv som menar att *"a social world can be studied in the same way as the natural world, that there is a method for studying the social world that is value-free, and that explanations of a causal nature can be provided"*.⁶⁸ Min kvantitativa utformning består av statspublikationer och officiell statistik som tillförde arbetet med data, byggd på siffror och tabeller.

Den kvalitativa ansatsen är av både intensiv, induktiv och explorativ karaktär. Intensivt drag har denna gestaltning i den bemärkelse att min studie koncentrerar sig på ett specifikt fall med ett fåtal agenter som utgör en kausal grupp och som jag studerar i en

⁶⁶ Mats, Alvesson. (2003). *Postmodernism och samhällsforskning*, Lund: Grahns Tryckeri.

⁶⁷ Jürgen, Habermas. (1994). *Samhällsvetenskapernas logik*, Göteborg: Daidalos.

⁶⁸ Donna, M. Mertens. (1998). *Research methods in education and psychology: integrating diversity with quantitative & qualitative approaches*, California: Sage Publications, p. 7.

viss, angiven kontext.⁶⁹ Proceduren kännetecknas dessutom av den induktiva karaktären eftersom jag försöker att utifrån den inhämtade empirin successivt generera en egen grundad teori som är tänkt att vara användbar inte bara för mig som forskare utan också för de personer som är involverade i den sociala praktik jag studerar.⁷⁰ Den explorativa egenskapen vilar sig på idén om att forska inom ett nytt territorium – och Lunds Universitet som arbetsgivare utgör ett nytt forskningstema - att samla in fakta och beskriva ett fenomen så som det är, inte hur det kommer att bli eller hur det borde vara.⁷¹ Vidare har jag, ur detta förfaringssätt valt den procedur som jag ansåg vara mest lämplig för min studie det vill säga halvstrukturerade intervjuer, där intervjuguiden utarbetades utifrån min förförståelse och mitt intresse för temat.⁷² Intervjutekniken som samhällsvetenskaplig forskningsstrategi är en vetenskaplig konst som vilar sig på hermeneutisk ontologi och samtidigt på fenomenologi: hermeneutiken är en förståelseinriktad forskningsansats där den tolkningen jag gör utgör den huvudsakliga forskningsmetoden men på samma gång är fenomenologin lika viktig för att jag ska kunna förstå och beskriva ett evenemang utifrån nyckelpersonernas synvinkel.⁷³

Anledningen till tillämpningen av denna variant av intervjuer var att jag ville fånga in människans attityder gentemot ett visst fenomen, i detta fall hur beslutfattarna i en anställningsprocess reflekterar kring arbetssökande invandrarakademiker, om och i så fall vilka orsaker respondenterna tror ligga bakom svårigheterna för en invandrarakademiker att komma in på arbetsmarknaden. Tanken med denna typ av intervjuer var att dessa inte är standardiserade utan mer öppna, de liknar en vardaglig diskussion där man som intervjuad känner sig mer avslappnad och öppen.⁷⁴ Den stora fördelen med denna typ av intervjuer är att de ger en rik tillgång till de intervjuades erfarenheter, kunskaper och intryck.⁷⁵ I en halvstrukturerad intervju ”*both parties behave as though they are of equal status for its duration, whether or not this is actually so*”⁷⁶, där både intervjuaren och intervjupersonen

... engaged in a “real” conversation with “give and take” and emphatic understanding. This make the interview more honest, morally sound and reliable, because it [...]allows

⁶⁹ Berth, Danermark et. al. (2003). *Att förklara samhället*, 2: a upplagan, Lund: Studentlitteratur.

⁷⁰ *ibid.*

⁷¹ Martyn, Denscombe. (2004). *Forskningshandboken – för småsakliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna.*

⁷² se bilaga 1.

⁷³ Donna, M. Mertens. (1998). *Research methods in education and psychology: integrating diversity with quantitative & qualitative approaches.*

⁷⁴ Idar, M. Holme & Bernt, K. Solvang. (1997). *Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder.* Lund: Studentlitteratur.

⁷⁵ Andrea, Fontana & James, H. Frey.(1994). Interviewing. The Art of Science. I *Hanbook of Qualitative Research.* Denzin, K. Norman & Lincoln, S. Yvonna (editors). (1994). California: Sage Publications.

⁷⁶ Benney, Mark & Hughes, C. Everett. (1956). *Of Sociology and the Interview: Editorial preface.* American Journal of Sociology Nr 62. Chicago: The University of Chicago Press, pp. 141f.

*him or her express personal feelings and therefore presents a more “realistic” picture than can be uncovered using traditional interview methods.*⁷⁷

Jag har gjort ett medvetet val i att ta detta forskningsperspektiv i anspråk för att på så sätt reflektera djupare över det studerade fenomenet för att bättre förstå, tolka, beskriva och analysera kulturella processer och invandrares villkor i det svenska samhället i allmänhet och på arbetsmarknaden i synnerhet. Genom att använda detta tillvägagångssätt har jag hoppats på att ytterligare vidga min uppfattning om denna företeelse som skulle leda till en ökad medvetenhet om min egen position i framtida anställningsprocesser.

2.2 Urval av intervjupersoner

Som jag upplyste om i förordet har jag begränsad mitt forskningsområde till Lunds Universitet. De personer jag har bestämt mig för att intervjua är aktiva beslutfattare i anställningsprocesser. En förutsättning i valet av nyckelpersoner var att dessa antingen skall ha en invandrarbakgrund själva, att de har svensk ursprung men samlever med en invandrare eller att denne är infödd svensk men har en omfattande kunskap och egna erfarenheter av personalfrågor och invandrarskap. Mitt val av respondenter grundade sig på tanken att genom informanternas egna biografiska erfarenheter och sin professionella insyn skall ge en mångfacetterad avbildning av problematiken. Vidare och inte minst har mitt val av intervjupersonerna med utländsk bakgrund haft i baktanke att ge näring åt mina förhoppningar inför en osäker framtid.

Första steget i valet av nyckelpersoner var att, efter samråd med min handledare kontakta en personalchef vid Lunds universitet. Efter att jag har skickat denne ett mejl i vilket jag har förklarat bakgrunden till och min intention med uppsatsen har jag blivit bjuden av denne till ett personligt möte då jag har fått angivet fem namn som tycktes vara tillämpliga och betydelsefulla för min studie. I nästa steg har jag formulerat ytterligare ett e-brev till samtliga personer innehållande av min uppsatsidé och baktanken med studien. I varje brev har jag bifogat intervjuguiden, detta för att kontaktpersonerna skall ha möjlighet att läsa igenom huvudfrågorna och bestämma i fall de önskar ställa upp eller inte. Jag har naturligtvis garanterat alla mina informanter full anonymitet och att de får möjligheten att läsa uppsatsen innan den publiceras i XERXES för att på så sätt ha tillfälle att komma med eventuella anmärkningar eller protester.

Av dessa fem tänkbara intervjupersoner fick jag mycket snabba svar från tre stycken. Till de två övriga som inte besvarade mitt första mejl skickade jag efter en vecka ett påminnelsebrev vilket resulterade i att den ene svarade men beklagade att inte ha möjlighet att ställa upp på grund av att denne var bortrest. Den andra personen har trots påminnelsen inte svarat. Därför har jag gått in på Lunds Universitets hemsida där jag

⁷⁷ Andrea, Fontana & James, H. Frey.(1994). *Interviewing. The Art of Science*, p. 371.

tittade på andra anställda vid olika institutioner och valde ut ett namn som jag ansåg vara relevant för mitt arbete.

En av informanterna bestämde jag mig för att kontakta efter att denne blev varmt rekommenderad av en annan nyckelperson med motiveringen att denna person, som varit verksam i många år på en av Lunds institutioner som en av beslutsfattarna i anställningsärenden och som även idag arbetar med personalfrågor inom Lunds Universitet, anses ha en omfattande kunskap kring dessa och därför utgör en essentiell kunskapskälla för min studie. Jag kontaktade dessa sista två tänkta intervjupersoner på samma sätt som ovan och fick snabbt svar om att de tackade ja till min inbjudan. Slutligen blev det fem respondenter: tre av dessa har själva invandrarbakgrund och två har svensk ursprung varav den ene samlever med en invandrare.⁷⁸

2.3 Utformning av intervjumanualen

En intervjuguide innehåller de aspekter som forskaren uppfattar i förväg som viktiga och det är viktigt att intervjun täcker dessa områden.⁷⁹ De företeelser jag bad informanterna att uttala sig om varderas egen erfarenhet av arbetssökande. Denna fråga har jag ställt för att få en inblick i hur de har handlat i deras arbetssökande och vidare få en insikt i hur en rekrytering går till. Vidare önskade jag att nyckelpersonerna skulle yttra sig om faktorer som ursprungsland och dess betydelse i anställningsprocessen på deras institution. En önskan om att få kunskap om respondenternas attityd gentemot åtgärden om Mångkulturåret 2006 utgjorde ett ytterligare föremål för min utfrågning. Fortsättningsvis har jag bett mina intervjupersoner att uttala sig om en annan och lika viktig fråga som avser vilken effekt det livslånga lärandet kan få i samband med misslyckandet av invandrarakademikern att få en anställning. Och slutligen har jag velat få upplysning från mina informanter angående Lunds universitet som arbetsgivare i relation till övrig offentlig verksamhet.

2.4 Genomförandet av intervjuerna

Intervjusituationen är krävande för både intervjuare och intervjuad. Plats och medel för intervju, t ex bandspelare, kan ha en viss påverkan på sättet respondenterna svarar på. En förutsättning för att intervjusituationen skall fungera är att denna byggs på ömsesidig tillit.⁸⁰ Mina intervjupersoner har själva fått bestämma plats och tid för intervju och det kändes mest naturligt för dem att konversationen utspelar sig på deras arbetsrum.

⁷⁸ Av integritetsskäl kommer jag inte att ange kön. Jag kommer inte heller att uppge vilken befattning dessa informanter besitter vid Lunds Universitet, men jag kan i alla fall så mycket som att de sitter med i tjänsteförslagsnämnden, organ som väljer ut arbetssökande.

⁷⁹ Idar, M. Holme & Bernt, K. Solvang. (1997). *Forskningsmetodik: om kvalitativa och kvantitativa metoder*.

⁸⁰ *ibid.*

Dessutom har ingen av informanterna haft några invändningar till inspelningen av samtalet på ett kassetband. Således har samtliga intervjuer bandats förutom ett samtal på grund av ett tekniskt fel. Konversationernas längd varierade mellan 45 minuter och en timme.

2.5 Bearbetning av data

De inspelningar som jag har utfört står för den obearbetade informationen. För att kunna utnyttja detta informationsmaterial och göra analyser av det måste jag bearbeta dessa rådata. Jag har bearbetat min information med hjälp av vedertagna teorier vilka gör data begripliga och ger dem en mening. Samtidigt använde jag mina data induktivt för att, genom att söka efter teman, kopplingar och samband i de informationer jag har kommit i besittning av, generera en ny teori.⁸¹ De inspelade samtalen har jag ordagrant transkriberat; under varje transkriberingsarbete genom att lyssna och återlyssna respondenten har jag åtnjutit möjligheten att vidga min förståelse av intervjumaterialet. Vid ett fåtal stunder har det förekommit otydligheter i det muntliga framförandet och då har jag markerat dessa med ett breddat intervall men vilka, av läsbarhetsskäl, kommer inte att märkas i resultatredovisningen.

2.6 Kvalitetsaspekter på tillvägagångssättet

2.6.1 Validitet och etik

Som ovan nämnt har jag använt mig av en kombination av kvalitativ och kvantitativ ansats men med den kvalitativa strömningen som övervägande. Mitt strategiska val vilar sig på föreställningen om att ett tillvägagångssätt med kombinerande metoder gör det möjligt att bekräfta eller ifrågasätta resultaten.⁸²

I avseende på de kvantitativa data som jag har tagit i anspråk återfinns dessa i SCB: s och HSV: s officiella statistik. Dessa förefaller att vara *auktoritativa* eftersom data har producerats av staten som förfogar över stora resurser och många sakkunniga och därför har en tendens att vara *trovärdiga*. Eftersom data har producerats av tjänstemän kan de betraktas som *opartiska* och således som objektiva. När det gäller statistik är denna *faktabaserad* och i sifferform som går att lagra och analyseras med hjälp av dator. De utgör hårddata som det inte kan råda någon oklarhet om.⁸³ Dessutom redogör kvantitativa data för exakt information både på lokalnivå och rikstäckande, därför håller dessa en hög extern validitet. Angående validitet anser jag att båda använda förfaringssätten uppfyller validitetsprincipen. När det gäller intervjufrågorna

⁸¹ Martyn, Denscombe. (2004). *Forskningshandboken – för småsakliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*.

⁸² *ibid.*

⁸³ *ibid.*

kännetecknas de svar jag har fått från samtliga respondenter av samma typiska drag, vilket bevisar att mina frågor var ställda på ett förstäligt sätt och således att denna intervjumodell präglas av en intern validitet.

I fråga om publiceringar på nätet kan det lätt förekomma förfalskningar.⁸⁴ Därför har jag inte förbrukat andra källor än officiella hemsidor samt publiceringar i PDF – format, där det inte kan göras några ändringar i innehållet.

Föreställningen om etik är nära kopplad till frågor om moral. ”Etiken gäller det system av moraliska principer som hjälper individerna att bedöma sina handlingar som riktiga eller felaktiga, bra eller dåliga.”⁸⁵ Jag anser att jag har tagit i beaktelse de etiska koderna om anonymitet och moraliskt ansvar genom att i första hand erhålla samtycke från dem som direkt har varit involverade i min studie och vidare genom att vidtaga åtgärder som garanterar en konfidentiell hantering av informationen jag har fått från mina nyckelpersoner.

2.6.2 Källkritik och självkritik

Efter det intervjutillfälle då samtalet på grund av ett tekniskt fel inte har spelats in har jag kontaktat vederbörande nyckelinformant och förklarat det inträffade och denne var villig att skriva ner sina svar och skicka dessa till mig via e-mail. Av det jag kommer ihåg från intervjun och jämförandet av svaren som respondenten har skrivit ner har jag inte märkt någon förändring i svarssättet och därför anser jag inte att användningen av dessa svar på något sätt äventyrar kvaliteten på arbetets analys och slutsats. Dock måste jag markera denna källskrift som en källkritik.

En självkritik måste jag ansluta till hermeneutikens fundamentala utgångspunkt, att individen tolkar sin omvärld utifrån egna konstruktioner. Både när det handlar om det ontologiska och det epistemologiska tolkandet av fenomenet jag studerar finns det en inneboende nackdel i att jag gör mina tolkningar utifrån min förförståelse och mina egna förkunskaper. Och även om jag är fullständigt medveten om problematiken och försöker vara *open minded* är det omöjligt att jag kan koppla mig fri från min förförståelse, vilken kan innebära att min rekonstruktion av meningssammanhangen är alltför ensidig och att mina tolkningar inte återger en tillräckligt objektiv verklighet.⁸⁶

⁸⁴ Torsten, Thurén. (2005). *Källkritik*. 2-a upplaga, Stockholm: Liber.

⁸⁵ Martyn, Denscombe. (2004). *Forskningshandboken – för småsakliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*, s. 211.

⁸⁶ Jürgen, Habermas. (1994). *Samhällsvetenskapernas logik*, Göteborg: Daidalos.

3. Resultat

3.1 Intervjupersonernas reflektioner

Med tanke på att frågorna i intervjuguiden var konstruerade utifrån mitt stora intresse att vinna en flersidig kunskap om invandrarakademikers situation på arbetsmarknaden finner jag naturligt att presentera resultatet genom att återge flertalet av huvudfrågor i rubrikform med dess tillhörande svar. Intentionen med att företrädesvis återge informanternas utsagor i citatform och således i dess autenticitet var att ge även läsaren tillfället att fördjupa sig i ämnesområdet genom en mera ingående uppmärksamhet gentemot både frågor och svar.

Jag kommer att nedan ta upp olika ämnen: respondenternas egna erfarenheter som arbetssökande, ursprungslandets betydelse i en anställningsprocess (inom och utanför universitetet), skiljaktigheter i anställningsrutiner, den offentliga satsningen Mångkulturåret 2006, arbetslöshetens följder på livslångt lärande och Lunds Universitet som arbetsgivare i förhållande till övrig offentlig verksamhet.

Jag har bestämt mig för att kalla mina respondenter för Nyckelperson (**Np**) **1, 2, 3, 4** och **5**, där numreringen är relaterad till intervjutillfällens kronologiska ordning. Av dessa har de första tre utländsk härkomst medan **Np 4** och **Np 5** är infödda svenskar. Merparten av mina nyckelinformanter har angett likartade svar på de ställda frågorna. Därför kommer jag inte att presentera citat från samtliga svar i de fall dessa är av analogt drag utan endast när dessa skiljer sig åt. Vissa av de citat jag lägger fram har jag redigerat något för att underlätta läsningen för läsaren.

3.1.1 Nyckelpersonerna själva som arbetssökande

Det är kanske intressant att upplysa läsaren om att alla respondenter har varit verksamma endast inom Lunds Universitet och att fyra av dem (**Np 1, 3, 4** och **5**) har blivit handplockade till amanuens eller annan akademisk tjänst i början av deras karriär.

Np 1 berättar att:

Ja, alltså om jag funderar på hur jag sökt arbete egentligen, alltså jag blev först anställd som amanuens här på universitetet och det är länge sen ... jag studerade här och var doktorand och på den tiden så fanns det gott om platser – inte att alla har fått anställning som de har velat, så gott har det aldrig varit – men av någon anledning som jag faktiskt inte riktigt förstår så blev jag anställd som amanuens utan att riktigt veta hur det gick till och så ... jag tycker nog att det har varit mest tur att jag har fått detta. Jag har faktiskt inte gjort något särskilt för det utan jag har bara visat intresse och den som har varit prefekt på institutionen, på den tiden var det inte så reglerat va, så att liksom ja, på något sätt så tyckte prefekten att jag skulle göra bra jobb och så fick jag jobbet va.

Ett snarligt tillvägagångssätt redovisar **Np 4**:

Det är väldigt länge sen... Så var det helt enkelt så att man hade skrivit sin uppsats och sen så behövde man då amanuens tjänster ... och efterhand om man behövde det anställde man på ett väldigt informellt sätt ... så man kan säga att ... man gled in i systemet kan man säga och jag visste inte vilka mina konkurrenter var, jag sökte aldrig tjänsten utan jag blev uppmanad att anställas.

Dessa respondenters redogörelser har en gemensam nämnare i avseende på det informella rekryterings och anställningssättet som Lunds Universitet har brukat på den tiden.

Np 2 och **3** uppger att de har sökt arbete även utanför universitetet men deras utsagor skiljer sig åt. Medan **Np 2** betraktar sina gamla jobbsökningar som en positiv erfarenhet, upplevde **Np 3** en diskriminering i arbetssökandeprocessen:

Jag har oftast fått den anställning jag har sökt. Jag tycker att mina ansökningar har behandlats neutralt och de gånger jag inte fick jobbet så tror jag inte det berodde på min utländska bakgrund utan på andra faktorer. Men jag kommer ursprungligen från ... ett land med en hög vetenskaplig status och det har säkert haft betydelse när jag sökte jobb.

Ja, om jag börjar med att skilja på hur jag kom hit och rent allmänt så kan jag säga att när jag har sökt arbete tidigare så har jag aldrig fått någonting... De gånger jag har blivit öppet diskriminerad har varit när jag har sökt jobb utanför. Däremot så till det jag gör vid Lunds universitet idag ... jag blev handplockad till detta... och... efter det har jag inte haft några problem vid Lunds universitet.

Att **Np 2** har så positiva upplevelser av arbetssökandet beror antagligen som informanten själv delgiver i sin uttalande på att dennes ursprungsland är ett välfärdsland med anseende vetenskapligt och socialt prestige. I antites med denna utsaga anträffas **Np 3**: s yttrande om negativa erfarenheter visavi rekryteringen utanför akademien. Dessa negativa upplevelser bör sannolikt ha ett samband med att nyckelpersonen ursprungligen kommer från en stat med lägre ekonomisk status, där efternamnet verkar ha utgjort ett hinder till anställning och vägt tyngre än informantens meriter och det genuint talande svenska språket då denne sökte arbete utanför fakultetens murar. Denna negativa erfarenhet kom till en positiv ändring i samband med anställningen vid Lunds Universitet och **Np 3** berättar med glimten i ögat:

Jag kan inte ge dig ett konkret exempel där jag har känt att min invandrarbakgrund har varit en nackdel vid Lunds universitet ... rent generellt så har Lunds universitet varit en oas för mig och det står jag för alltid!

Sammanfattningsvis utvisar informanternas uttalanden att deras anställning på Lunds Universitet har underlättats av faktumet att vederböranden redan hade befunnit sig inne i systemet och var kända av dem som då var rekryteringsansvariga.

3.1.2 Ursprungslandets betydelse – inom universitetet respektive utanför den akademiska miljön

För flertalet av mina informanter har de sökandes härkomst ingen avgörande betydelse för anställning utan det som värdesätts i rekryteringsprocessen är i första hand de sökandes meriter.

Np 1 gör en jämförelse mellan rekryteringen och anställningarna som sker på sin institution och hur denne uppfattar dessa processer utanför universitetens väggar:

... för oss personligen tror jag inte det spelar stor [roll] vi har alltid varit ganska öppna mot invandrare, och jag menar jag är invandrare själv och vi har ju många av mina kollegor som har invandrabakgrund och, så det tror jag inte, det är inte det som är problemet ...Däremot tror jag att det spelar väldigt stor roll på den övriga arbetsmarknaden där man, alltså det känner vi till att man kanske får in 200 ansökningar och man vet inte alls vad de gör, vilka de plockar bort och det tror jag att det kan faktiskt hända att man åker bort bara för man heter något konstigt eller så.

Ur **Np 1**: s framsägande konstateras en markant skillnad mellan rekryteringen som äger rum på dennes institution och rent allmänt. Genom sin uttalande riktar informanten en misstanke mot rekryteringsprocessen utanför akademien där diskriminering på grund av till exempel ett invandrarnamn kan förekomma.

På samma sätt anger **Np 3** om anställningarna som äger rum på dennes institution:

... för oss är inte viktigt vad man har för ursprung. Viktigt är att man har de här meriterna ... alltså det är en sådan miljö vi jobbar här och på så vis både vad gäller våra studenter och vår personal så är vi väldigt rika i kultur, verkligen! Vi företräder väldigt mycket olika kulturer vid den här institutionen och det gör även våra studenter så att där har jag aldrig känt att, vi har inte behövt lägga något större arbete vid detta för att det löser av sig själv ... här är det ju en fördel! ... i vårt fall är alltid en rikedom, ju mer desto bättre. På så vis kan jag säga att vi har absolut ingenting att skämmas över.

Respondenten upplyser vidare om att det är av betydelse på vilken del av universitetet man befinner sig samtidigt som denne anmärker hur situationen i övrigt ser ut:

Det kan jag se på universiteten, det varierar väldigt mycket: om du t ex tittar på inom Naturvetenskap så idag har vi rätt mycket folk från Östeuropa. Titta på Matematiska institutionen ska du se vilken mångfald av östeuropéer! Och kineser också som är mycket duktiga i Naturvetenskap. Men om du tittar på vissa andra områden det kan vara ämnen inom samhällsvetenskap eller andra humanistiska ämnen så ser det inte alls ut så, där är rekryteringen mycket mer homogen...Däremot vet jag hur der ser ut i största allmänhet, jag vet hur samhället ser ut och vilka problem det finns på arbetsmarknaden. Det är ju där

den stora flaskhalsen i dagens samhälle finns, helt klart! Jag är välmedveten om det! ... ju längre från Sverige man kommer, ju mörkare man är, ju knäppare namn man har etc. etc. desto svårare är det att komma in på arbetsmarknaden. Så är det och det vet vi om!

Nyckelperson **Np 4** kan inte uttala sig om hur förhållandet ser ut i övrigt eftersom denne saknar vetskap om detta. I fråga om situationen på just egna institutionen ger informanten en positiv beskrivning om denna:

... vi har haft många [invandrare] som har sökt anställning som doktorand. Jag tror ... vi har haft någonting mellan 15 – 20 doktorander som har haft utländsk bakgrund, ca 10 -15 %. ... vi försöker ta den som är bäst ... Då vågar jag påstå att en ... medborgare med utländsk bakgrund får samma behandling, vi kvoterar inte utan vi ta den som är bäst... vi ser det som en fördel att det finns olika kulturella impulser i konkurrensen och det är fördel att man är t ex från Irak så man får in impulser från muslimska världen....

På informantens fakultet erhåller alla studenter och anställda lika behandling och där envar sökande oavsett etnicitet och ursprung får samma chans att bli antagen respektive anställd. Denna nyckelpersons uttalande påminner om respondenterna **Np 1** och **Np 3**: s utsagor och påvisar en jämlikhet med avseende på rekryteringen.

Respondenten **Np 5** delar nyckelpersonen **Np 3**: s uppfattning om att ämnen och fakultetens delområden spelar roll med avseende på rekrytering av undervisande personal:

...bland lärarpersonalen och doktorander så är det inget ovanligt att det finns utländska sökande och i synnerhet om vi tar lärarna först om vi tittar på dem så inom ska vi säga naturvetenskapliga fakulteten och medicinska fakulteten, lite beroende på vilket ämne så det är naturligt att det finns utländska sökande. Doktorander kan ju också... antalet kineser som är här på stipendier och motsvarande inom vissa ämnen är klart stort!

Dock skiljer nyckelinformanten **Np 5** sig i sitt utlåtande från de tre ovannämnda respondenterna då denne tror att härkomsten kan ha en viss betydelse även när det är fråga om anställningar vid universitetet:

Ja, alltså det har ju med fördomar eller föreställningar, förväntningar att göra. Och jag skulle tro att hudfärg där t ex kan vara en sak, alltså det känns mera främmande att möta en svart än att kanske möta en som har vår egen hudfärg... jag tror inte det är bara så enkelt att hudfärg spelar in men jag tror att den har en betydelse. Sen har du naturligtvis klara förväntningar på andra sätt: det är lättare med de nordiska grannländerna, det vet vi alltså att danskar, norrmän, islänningar och i viss mån finner ja, på något sätt de vet vilka de är och sen kan jag tro att det är lättare då med européer där gränsen går någonstans mot de gamla öststaterna och där är kanske lite olika nu...

Men i samma veva poängterar denna nyckelinformant att det inte är enkelt att bedöma en sökande utifrån endast hudfärg eller ursprungsland:

Dock är det inte riktigt enkelt, jag menar indier kan vara ganska mörka men samtidigt så vet vi att Indien har en förhållandevis hög utbildningsnivå om man tittar generellt och jag menar indier har under många år funnits i Europa i minst i England...

Vidare talar även denna respondent om en negativ särbehandling i rekryteringen med anledning av att sökanden har ett annorlunda namn samtidigt som denne beklagar namnbytet som många immigranter känner sig tvingade till att göra för att öka chansen till arbete:

...det här som man brukar säga att när man tittar på ansökningarna så liksom på något sätt rycker alla som har ett utländskliknande namn. ...det är tyvärr så att det finns de som har valt att byta namn till ett mera svenskliknande för att slippa ifrån den här biten....jag tycker det är tragiskt på något sätt för att byta namn är en förlust av en identitet och den är inte oviktig för en person.

Informanternas skildringar visar tydligt att ett främmande namn utgör ett hinder för anställning speciellt utanför akademien. Att ursprungslandet är en egenskap som väger så tungt att den spelar ut meriterna och invandrarsökanden inte ens tas med i rekryteringsprocessen.

3.1.3. Avvikelser i anställningsrutiner: undervisande och övrig personal

För administrativa tjänster verkar det svenska språket spela en betydande roll medan för undervisande personal är även engelsktalande sökande välkomna. Enligt informanterna **Np 1** och **Np 3** förekommer ingen diskriminering på deras institutioner i avseende på kandidaternas ursprung och inte heller när det gäller olika typer av anställningar. Nyckelperson **Np 1** anser att svenska språket är av vikt avseende administrativa tjänster men att detta inte är avgörande utan det är meriterna och behärskar aspiranten engelskan fungerar vardagsarbetena mycket tillfredsställande även i anslutning till kanslitjänster. Dock betonar denne att anställningarna vid universitetet har mycket annorlunda tillvägagångssätt och att dessa skiljer sig markant när det gäller lärartjänster och övrig personal:

När det gäller till exempel administrativa anställningar så kan jag tänka mig att kanske är det annorlunda jämfört med läraranställningar för läraranställningar är så väldigt hårdreglerade i förordningen, hur man ska utlysa och vilka meriter man ska ha och så, så att det utrymme för någon diskriminering eller orättvis behandling här är mycket mindre tror jag jämfört med administrativa tjänster som sekreterare osv. Där är det inte så tydligt så att hur de formella reglerna är utformade spelar väldigt stor roll.

Respondenten **Np 3** redogör också att på dennes institution finns det ingen skillnad mellan olika anställningsrutiner:

...för vår egen institution så kan jag säga att vi inte har de problemen så även när vi går den här formella vägen och följer till punkt och pricka de föreskrifter som finns för anställningar så hamnar vi ganska bra på det.

På samma gång betonar denna informant att när det är frågan om lektorat - och forskartjänster innebär rekryteringen en komplex anställningsprocedur som institutionen i sig inte har en inverkan på:

Rekryteringsproceduren vid universitetet när det gäller t ex lärare och forskning, den är ju ganska, vad ska man säga, den är inte öppen för stora variationer. Det finns så tillvägagångssätt som är väldigt komplicerat och väldigt meritfokuserat så t ex vi bestämmer inte här vem vi anställer som lärare och forskare, det gör lärarförslagsnämnden så att när du utlyser en anställning så om nu t ex vill man ha en professor, så utlyser man professuren, det går ut över hela landet, förmodligen runt över hela Norden, så kommer det in ansökningar som går till fakulteten och sedan så tillsätter man sakkunniga om det är professor så är det tre sakkunniga, och så finns det en lärarförslagsnämnd. Sen tar sakkunniga, gör en bedömning av de sökandens meriter, och sen så kanske, ofta kallar man till provföreläsning inför lärarförslagsnämnden och sen gör sakkunniga och lärarförslagsnämnden en bedömning av vem som är bäst meriterad. Sen rangordnar de dessa och det som blir högst rankad är den som lärarförslagsnämnden föreslår för anställningen så att vi har väldigt lite att säga till dem där va.

Informantens detaljerade redogörelse av ett sådant komplext tillvägagångssätt i anställningar av undervisande personal pekar på att, så som **Np 1** uttrycker det i sitt svar ”... det skulle inte vara så lätt att diskriminera om man nu vill göra det...”.

Vidare berättar respondenten **Np 2** att på sin institution är meriterna också dominerande men att med avseende på administrativa tjänster är av störst vikt att vederböranden behärskar det svenska språket väl och dessutom har kvalifikationer som går att kvalitetssäkra:

När vi anställer någon med invandrarbakgrund är svenska språket mycket viktigt speciellt när det gäller administrativa tjänster,

och fortsätter med att förklara att även i vissa anställningar som avser lärare och forskare möter de en svårighet i att anställa någon vars meriter inte går att översättas till svenska förhållanden. I sådana fall rör det sig om utländska sökande som inte är bosatta i Sverige eller har gått en utbildning i ett land och på ett institut med vilket respondenten och/eller andra på institutionen som ansvarar för rekrytering lätt kan ta kontakt med:

De som har utländska kvalifikationer sorteras ofta bort ganska tidigt i processen eftersom vi har svårt att kvalitetssäkra deras kvalifikationer. Detta gäller i första hand de som inte har läst på ett europeiskt, amerikanskt eller liknande universitet. Jag tycker detta är något diskriminerande, men har svårt att se hur vi ska hantera problemet på något annat sätt.

Men normalt sett anser **Np 2** inte att det förekommer en negativ särbehandling på dennes institution:

Jag ser det som mycket positivt när vi anställer forskare från olika länder, de bidrar till en ökad växling av erfarenheter och kunskaper och till mer internationalisering.

Upplysningen som **Np 5** ger kompletterar de andra nyckelinformanters redogörelser och klartlägger företeelsen som frågan koncentreras på:

... då måste man skilja på lärare och övrig personal va och sen kan du säga att doktoranderna är ytterligare en annan ganska speciell grupp. Och bland lärarpersonalen och doktorander så är det inget ovanligt att det finns utländska sökande... man annonserar i den typen av media, nätet osv. som gör att man får utländska sökande. ... men om du då jämför det med den övriga personalen alltså med den tekniska och administrativa framförallt så där är inte situationen alls densamma utan, det finns säkert utländska sökande där också men det annonseras ju inte på samma sätt och går ut i en så att säga världskrets utan det är ju antingen en anslagstavla om det bara är en intern utannonsering eller en annons i någon typ av branschtidning eller dagstidning och arbetsförmedlingen naturligtvis. Så där är klara skillnader där! Sen hur man bemöter dem tror jag också handlar om, det är två helt olika tillvägagångssätt när det gäller lärare respektive den övriga personalen: den övriga personalen tillsätts på institutionen och jag menar då beror det på om man träffar dem, intervjuar dem, hur man gör, dessförinnan gör man en meritvärdering för att välja ut de som man vill träffa och, alltså jag vågar inte säga... hur man ställer sig inför ett utländskt namn men alltså jag kan nog tänka mig ... att det är svårare för personer med utländskt namn att ta sig in...

Vid samma tillfälle uppger informanten att även när det gäller anställning av lektorer kan rekryteringen grundas på subjektiva värderingar:

När det väl gäller lärarna så även om alla tillsättningsprocedurer skall vara så kallade objektiva så är det klart att det är alltid subjektiva bedömningar för när du ser ett CV eller en skrift eller vad det är för någonting så det är klart att den bedömningen du gör, den gör du utifrån kriterier som du förhoppningsvis har varit tydligt med men jag menar du kan aldrig komma ifrån att en bedömning är subjektiv, det är bara så!

Emellertid visar respondenten **Np 3** en optimistisk syn med avseende på administrativa tjänster även på de övriga områden inom Lunds Universitet:

... men jag kan också känna en viss förändring där va? Där man på vissa platser inom förvaltningen nu är mer öppen för det här och mer intresserad av att se till att de som söker har en så att säga mer heterogen bakgrund. Och man hör det oftare idag. För fyra, fem år sedan hörde man det knappt men idag hör man mycket oftare.

Utifrån nyckelpersonernas presentationer och förklaringar är slutsatsen till denna fråga att det finns en essentiell divergens mellan anställningsprocedurerna där anställningen av lektorer och professorer innefattar flera komplexa steg vilket minskar avsevärd möjligheten till en diskrimination av kandidater. Däremot är anställningsförhållandena inte lika reglerade och självklara när de avser övrig personal och därför kan det hända att en negativ särbehandling inträffar.

3.1.4 Mångkulturåret 2006

Frågan om Mångkulturåret var den enda som besvarades på liknande sätt av samtliga informanter. Alla tyckte att en sådan typ av åtgärd är bra samtidigt som de medgav att de inte tror på en direkt effekt av denna.

Respondenten **Np 1** anger att själva ”jippot” med Mångkulturåret inte har betydelse för dennes egen institution eftersom den alltid har varit öppen mot invandrare men på samma gång anser respondenten att en sådan aktion kan spela en viktig roll inom de institutioner vid universitetet där homogenitet bland anställda föreligger, för att på så vis öka medvetenheten om fenomenet och följaktligen förändra attityderna i mottagande av invandrarspiranter:

...om man har väldigt sned rekrytering kanske inte någon har utländsk bakgrund så kanske man får upp ögonen för det och börjar fundera ”Är det något fel på oss?”

Likaså uppger **Np 2** att sådana typer av åtgärder är bra för att öka medvetandet om problematiken och öppna mer ögonen för de som beslutar i anställningsprocessen men denne tror inte att detta medvetande blir omedelbart synligt:

Jag tycker att det låter lite för positivt om regeringsbeslutet. Jag tror ... att sådana åtgärder kan ha en viss långsiktig normativ effekt, men jag tror inte att det blir några direkta konkreta effekter av beslutet.

Np 5 visar även denne en viss skepticism mot insatsen; informanten uppger även att tiden inte är en betydande faktor:

Nej, alltså den typen av åtgärder det är lite grand som ett demonstrationståg eller någonting motsvarande... det syns för tillfället men det handlar ju om att förändra attityder och värderingar och rädslor och allt vad du vill i den vägen alltså rent psykologiska faktorer och det gör du inte så här med och i vissa fall så spelar tiden håller jag på att säga nästan ingen roll därför att du har så grundmurade föreställningar att du kanske inte ens alltid är medveten om ... Det är inte lösningen med stort L!

Nyckelinformanterna **Np 1** och **Np 4** kommer till och med med egna förslag till förbättringar. **Np 1** visar ett personligt engagemang i frågan när denne berättar om sitt förslag att ha med i undervisningen en delkurs som behandlar ämnen som mångfald och etnicitet:

... personligen så har jag faktiskt tittat på det här, jag har tittat lite grann på litteraturen och jag tänkte faktiskt införa det i [utbildnings]programmet därför att där idag finns det ingenting om detta så att jag tycker det ska in alltså! Det ska in på utbildningarna och jag tycker det är en mycket mera meningsfull åtgärd än att ha ett Mångkulturår...

Också respondenten **Np 4** presenterar en idé som denne anser vara betydligt bättre än regeringens insats:

Jag tror inte det räcker med den ... att man bildar kampanj, invandrarnas dag eller vad det kan vara utan man måste uppmuntra och bilda ett nätverk och de nätverk uppstår genom att de studenter som har varit i Lund under ett läsår t ex bildar ett nätverk och rekommenderar då Sverige och svenska utbildningen för goda vänner och kollegor, så de nätverken tror jag är mycket viktigare.

Informanternas uttalanden visar en tvivlande ställning visavi denna kulturella aktion. De förslag presenterade ovan tycks ha en mera verkningsfull kraft och anses av respondenterna **Np 1** och **Np 4** vara i högre grad resultatrika.

3.1.5 Arbetslöshet och livslångt lärande

Flertalet av respondenterna anser att arbetslösheten kan leda till negativa psykologiska följder i form av dålig hälsa och försämrat självförtroende.

Nyckelinformanten **Np 1** ser på misslyckandet att få anställning som en direkt och konkret orsak till en negativ förändring av den arbetslöse invandrares livssituation:

Ja, alltså jag tror att det är inte bara livslånga lärande det påverkar. Det påverkar allt negativt! Jag tror personligen att det kan ha till och med en negativ påverkan på hälsa. Det är min uppfattning... Därför det är en slags långvarig stress, att, inte liksom arbetslöshet i sig men just det här om det kombineras med ... att man inte får [arbete] på grund av sitt ursprung och så... jag tror faktiskt att det har allvarliga konsekvenser.

Samma uppfattning visar i sin beskrivning informanten **Np 3** som också ser mycket allvarsamt på misslyckandet till anställning:

Och jag tror att i längden, om man får avslag på avslag på avslag så klart att det gör ju fruktansvärt, alltså det sätter sig på psyket, det är jag helt övertygat om.

Även respondent **Np 5** förmodar att en utebliven framgång kan ha en negativ konsekvens men sammanledes antar denne att man kan vända denna negativa erfarenhet till ett positivt slut:

Ja, alltså det är ju alldeles självfallet att det påverkar, om inte annat så har du det med självkänslan och självförtroendet ... om du inte klarar av det du hade förväntad dig att du skulle klara av så påverkar det naturligtvis vad du kommer att göra sen. Samtidigt så lär du dig naturligtvis av de här erfarenheterna också såväl av dåliga som goda erfarenheter. Jag menar i den meningen så är ett livslångt lärande självfallet va.

På liknande sätt betraktar informant **Np 4** själva misslyckandet ur en mera positiv vinkel och anser att en negativ erfarenhet egentligen kan innebära en faktisk möjlighet till att förbättra ens förutsättningar:

... om man söker och inte får jobb, det händer ofta att den person söker till [vidareutbildning] för att förstärka sina kunskaper, då blir man s a s vidareutbildad och väljer man själv att bygga på det livslånga lärande så ökar man sina möjligheter ...

Sammandraget till denna omständighet blir således indelad i en negativ respektive en positiv utvecklingsriktning, med den negativa innefattande allvarliga känslomässiga följder och den optimistiska bilden som avspeglar tron att en förändring mot en positiv inriktning är möjlig.

3.1.6 Lunds Universitet som arbetsgivare i relation till andra organisationer inom den offentliga sektorn

En av huvudfrågorna till mitt syfte med denna empiri handlar om hur informanterna ser på Lunds universitet som arbetsgivare i relation till övriga offentliga sektorn. Därför kommer jag att nedan återge allas informanternas svar, detta för att ge även läsaren möjlighet att få inblick i fenomenet. Svaren avviker inte mycket från varandra och de genomsyras, med små vissa undantag, av samma associationsbana.

Medan **Np 1** anser att Universitetet överlag är bättre på att rekrytera personer med annorlunda bakgrunder än resten av offentliga området:

Alltså jag tror faktiskt att Lunds universitet och kanske universiteten i allmänhet ligger bättre till därför att det är ju ändå en internationell miljö, det är inte så konstigt att folk kommer från olika kulturer,

förmodar **Np 2** inte att akademien innehar en bättre position i avseende på kanslipersonal men att den är bättre på att anställa personal med annan härkomst än svensk inom undervisning och forskning:

Jag tror Lunds universitet är varken bättre eller sämre än resten av den offentliga sektorn när det gäller den administrativa personalen. Men så tror jag att vi är ganska bra vad gäller lärare och (i synnerhet) forskare.

Nyckelinformanten **Np 3** uppvisar i sin uttalande en positiv inställning till universitetet som arbetsgivare och anser, som **Np 1** att allt som allt är Lunds akademiska miljö bättre på att rekrytera personer med utländsk bakgrund:

Jag tycker vi är lite bättre än andra även om vi också har våra svarta fläckar, vi har ju också vissa delar av universitetet som kanske är lite mer utslutande, lite mer homogent än andra men som helhet tror jag att universitetet är lite bättre än andra arbetsplatser, faktiskt.

Av samma åsikt är **Np 4** som med ett hoppfullt förhållningssätt i sin yttrande bekräftar respondenterna **Np 1** och **Np 3**: s uppfattning:

Jag kan säga att kanske kan vi klara oss lite bättre... eftersom universitetet är ... internationellt på något sätt... så tror jag att det finns en chans att vi kan locka till oss och underlätta för andra att ta sig in...

Nyckelperson **Np 5** delar informanten **Np 2**: s tankegång och visar en mindre optimistisk bild av den akademiska världen när det gäller anställning av teknisk och administrativ arbetsstyrka:

...jag tror inte att universitetet är så väsensskild! Jag menar det är en annan sak att vi är mer vana att röra oss mer internationellt på ngt sätt så möjligen skulle man kunna hoppas att här är en lite positivt skillnad men... Slutsatsen är väl när det gäller de som anställs direkt av institutionerna, att jag skulle tro att vi inte skiljer oss så väldigt mycket från den allmänna svenska arbetsmarknaden och skulle det finnas någon liten skillnad så borde den gå åt det positiva hållet.

Även om det förekommer vissa skiljaktigheter i svaren indikerar samtliga nyckelinformanters utsagor att Lunds universitet befinner sig på en bättre plan i förhållande till annan offentlig organisation med hänsyn till rekrytering som avser undervisande personal och doktorander. Emellertid i fråga om kanslitjänster präglas dessa fortfarande, med vissa få undantag, av homogenitet.

3.2 Teoretisk tolkning av valda teman

Mitt empiriska resultat överensstämmer med det teoretiska underlaget med avseende på allmänna hinder som uppstår för invandrarakademikern i en arbetsrekryteringsprocess.

3.2.1 ”Hindrande” egenskaper

Ursprungslandet, svenska språket och utbildningsnivå är några av förklaringarna som ofta ges till den låga sysselsättningsgraden hos invandrare. Dock visar närmare granskning av dessa ”brister” att ingen av dem ger ett tillräckligt och tillfredsställande klagörande till detta fenomen⁸⁷ och respondenterna **Np 1, 2, 3** och **4**: s yttranden visar att, åtminstone på deras institution innebär härkomsten ingen signifikativ egenskap i en anställningsprocess. Vidare utifrån informanterna **Np 3** och **Np 5**: s upplysningar om en överrepresentation av lektorer och doktorander från Östeuropa respektive Asien på naturvetenskapliga fakulteten blir slutsatsen att, åtminstone inom denna akademiska del, utgör sökandes ursprungsland inte en negativ egenskap.

Språket anses vara viktigt synnerligen om tjänsten avser administrativa rutiner som respondent **Np 2** nämner men denne och ingen annan av mina nyckelinformanter ser i en *bruten svenska* ett hinder för anställning. Kunskapsnivån kan inte ifrågasättas här eftersom de invandrare som berörs i denna studie har en akademisk utbildning och således lika förutsättningar i en anställningsprocess där, som respondenterna **Np 1, 3** och **4** påpekar i sina uttalanden det enda som är av betydelse är meriterna.

⁸⁷ Paul, Lappalainen. (2005). *Det blågula glashuset. Strukturell diskriminering i Sverige.*

3.2.2 Arbetskraft i reserv

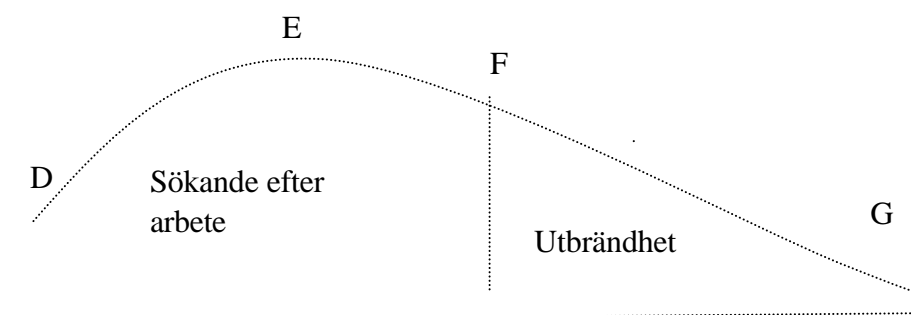
Efter att jag har tittat på den statistiska stödytan rörande sysselsatta invandrarakademiker som visar att när det gäller läkare, tandläkare och sjuksköterskor blir dessa anställda nästan direkt efter avslutad utbildning har jag ställt mig själv frågan: "Vad beror det på att dessa invandrare kommer i besittning av ett adekvat jobb så lätt medan för andra invandrarakademiker med en annorlunda yrkesinriktning tar det betydligt längre tid att få lämplig anställning?" Svaret på denna fråga blir att på de områden med personalbrist och där det behövs anställda med en viss kunskapskompetens har själva etniciteten ingen betydelse. Att invandrarakademikern utgör en arbetskraft som inte tas till vara i den utsträckning det borde utan den betraktas som en buffert på arbetsmarknaden som mobiliseras endast vid behov.⁸⁸

3.2.3 Arbetslöshetens följder

I denna empiri har jag tagit tillsyn till arbetslöshetens konsekvenser utifrån en socialpsykologisk tradition där fokuset på identitet och självuppfattning koncentreras på arbetets latentas dvs. icke-ekonomiska funktioner. Förvärvsarbete skall vara en självklarhet, det är något i grunden önskvärt av varje individ. Därför orsakar avsaknaden av arbete negativa konsekvenser på mental hälsa, en aspekt som samtliga nyckelinformatörer, med undantag **Np 4** har berört i sina utsagor. Det finns en kritisk gräns på nio månader beträffande arbetslösheten. Överskrider den arbetslösa denna skiljelinje riskerar denne att hamna i en riskzon och gradvis i ett apatiskt tillstånd⁸⁹:

⁸⁸ Maja, Ahlroos. (1991). *Hjärnkraft på sparlåga: invandrarakademikerna, en outnyttjad reserv på den svenska arbetsmarknaden*. SACO: Stockholm.

⁸⁹ Norman, E. Amundson & William, A. Borgen. (1987). The Dynamics of Unemployment. I *Journal of Employment and Development*, 66, pp. 180-184.



Figur 2. Arbetslöshetens konsekvenser⁹⁰

Under steg (D) söker den arbetslöse med entusiasm efter en anställning. Om han/hon misslyckas upprepade gånger att få ett arbete inträffar initieringen till känslor av frustration, stress, desperation (E) som slutligen kan leda till likgiltighet inför arbetssökandet som för den arbetslöse in i ett apatiskt tillstånd (F) och slutligen till en fas av isolering på grund av en känsla av obetydlighet (G).

Å andra sidan finns det, som informanterna **Np 4** och **Np 5** presenterade i sina svar människor vars emotionella investering i sökandet av arbete lutar istället uppåt mot en positiv riktning, en färd under vilken den arbetslöse bygger på livslånga lärandet och ökar chansen till en lämplig anställning.

3.2.4 Offentliga satsningar

Mina respondenter har yttrat sin tveksamhet gentemot satsningen om Mångkulturåret 2006. Jag delar nyckelpersonernas uppfattning och anser också att det är bra att den här typen av insatser görs för att öka medvetenheten hos dem som ansvarar för anställningar men jag tror inte heller att dessa satsningar kommer att få en snabb respons. Och jag kan vidare påpeka att också när det gäller Equal - projektet är min ställning tvivelaktig inför ett omfångsrikt resultat av denna insats. Jag ser denna handling som ett omfattande slöseri av ekonomiska medel som även om den kommer att ha en effekt blir denna relaterad till endast ett fåtal organisationer och individer. Även försöket med avidentifierade ansökningshandlingar har en divergerande grund eftersom detta direktiv kan komma i konflikt med offentlighetsprincipen. Enligt offentlighetsprincipen utgör de handlingar som kommit in till en myndighet och försvaras där allmänna handlingar som var och en har rätt att ta del av. Sedan finns avseendet om företrädesrätt till återanställning, vilket innebär att arbetstagare som har sagts upp pga. arbetsbrist har företräde till att anställas igen i den verksamhet vederbörande tidigare har varit sysselsatt. Dessa element medför begränsningar och svårigheter i tillämpningen av en

⁹⁰ Efter en modell konstruerad av Amundson & Borgen, som i sin helhet liknar ett berg och dalbana, men jag har valt att använda endast delen som avser arbetslösheten och dess följder.

sådan metod.⁹¹ Samtidigt kan detta ingripande innebära en förskjutning av diskrimineringen från ansökan till intervjutillfället.

Jag hyser åsikten att, precis som nyckelinformanten **Np 5** poängterade, i grund och botten handlar det om att förändra förhållningssättet till och bedömanden av invandrare som medmänniskor och arbetskraft.

3.2.5 Rekryteringen inom Lunds Universitet

Denna empiri visar att på de institutioner mina informanter representerar och även, enligt deras uppfattning, på naturvetenskapliga fakulteten man har en öppnare attityd visavi sökande invandrarakademiker. Nyckelpersonernas utsagor stöds av de statistiska data som avser universitetets anställdas ursprung och som visar att inom Lunds Universitet har 17 % av personalen utländsk härkomst jämfört med övriga statliga och kommunala avdelningar där andelen inkomsttagande invandrare ligger på 7,5 %⁹². Detta uppvisar en positivare trend inom akademien när det gäller att rekrytera och anställa invandrarakademiker. Fastän det förekommer avvikelser på vissa delar av utbildningsanstalten som kännetecknas ännu av enhetlighet har även där börjat inträffa förändringar, som respondenten **Np 3** belyser.

3.2.6 Interkulturell utbildning

Medan nutidens skolklasser är färgade av multikultur präglas fortfarande den svenska utbildningen av homogenitet. Av den orsaken är det nödvändigt med en interkulturell lärarutbildning som tar i anspråk mångkulturbegreppet och lär framtida lärare att själva hantera de multikulturella klasserna och som även undervisar i vad kulturell och etnisk mångfald egentligen innebär.⁹³

För en förändring av attityder, en ökad tolerans och förståelse gentemot andra kulturer är det oundgängligt att införa en undervisning som berör faktorer om mångfald. Därför är, som **Np 1** anmärker i sitt uttalande, mycket viktigt att införa en sådan undervisning i högskoleutbildningen. Självt lägger jag den största vikten på en sådan undervisning för studenter som går Personal och arbetsliv (PA) - programmet och som utbildas inom personalfrågor. Idag existerar ingenstans i kursinnehållet något moment som behandlar etnicitet och mångfald.⁹⁴ Inte heller finns det i Polishögskolans utbildningskatalog.⁹⁵ En

⁹¹ Avidentifierade ansökningshandlingar, <http://www.regeringen.se/content/1/c6/04/44/99/d50bd829.pdf> [läst 2005-11-09].

⁹² *Tillsammans. Integration i svenska samhället.* (2005). Befolknings- och välfärdsstatistik, Statistiska Centrala Byrån.

⁹³ Annick, Sjögren. (2004). Högskolans ansvar i integrationsarbetet. I *Kunskap för integration. Om makt i skola och utbildning i mångfaldens Sverige*. SOU 2004: 33.

⁹⁴ <http://www.soc.lu.se/pap/pautbskr.htm> [läst 2005-10-25].

⁹⁵ http://www.polisen.se/inter/mediacache//1685/4881/utbildningskatalog_2006_050921.pdf [läst 2005-11-16].

sådan utbildningskomponent anser jag vara essentiell för framförallt personalvetare och poliser eftersom dessa yrkesgrupper kommer dagligen i kontakt med personer med många olika kulturella och etniska bakgrunder. En undervisning som behandlar och belyser olika mångfaldsaspekter ökar kunskapen och förståelsen för det som annars fortsätter att betecknas som *annorlunda*, som *avvikande*.

4. Avslutande reflektioner

Lågkonjunkturen på 90-talet tycktes vara orsaken till den höga arbetslösheten bland invandrare. Nyare forskning visar dock att den etnisk baserade exkluderingen på arbetsmarknaden består.⁹⁶ Från 1985 har segregeringen på den svenska arbetsmarknaden ökat ständigt, där de infödda anställda har i genomsnitt 9 % invandrarkollegor på sina arbetsplatser.⁹⁷ Jag skulle tro att detta kan kopplas till det institutionaliserade synsättet på invandrare i bland annat massmedia. Medan regeringen och olika myndigheter satsar stora summor för att åtgärda arbetsmarknadsproblem för invandrare skildras invandrarna, speciellt ungdomar med utländsk bakgrund, ofta i media som kriminellt belagda och ett allvarligt hot mot det svenska samhället. Och detta har inverkan på inföddas syn på immigranter allmänt då *alla* med utländsk härkomst betraktas som ett problem. Även om man inom forskningen har ändrat fokus och mångkulturalismen bedrivs utifrån ett multikulturellt och interkulturellt panorama i stället för en etnocentrisk vy, tar det lång tid innan människorna blir mer öppna och toleranta. Detta är väsentligt eftersom *"det är just i och genom en förståelse av främmande kulturer som vi når fram till en mer förnuftig och kritisk förståelse av vår egen kultur och av de förutfattade meningar som kan vara dolda för oss."*⁹⁸

Om inte möjligheter erbjuds alla samhällsgrupper att utifrån egna förutsättningar tillägna sig och utveckla kulturellt kapital riskerar den kulturella segregationen att öka. Så länge uppdelningen mellan »vi» och »de» kvarstår är chansen till integration minimal om inte omöjlig.

Det bristande empiriska underlaget begränsar min möjlighet till att dra en säker slutsats på detta forskningsområde. Samtidigt kan jag lägga märke till särskilda mönster: även om begränsat, så åskådliggör undersökningen att på de institutioner mina informanter representerar vid Lunds Universitet, uppvisas en öppen attityd i förhållande till invandrarspiranter. Den visar att här är man mer van att röra sig i en interkulturell

⁹⁶ Jan, Ekberg & Dan - Olof, Rooth. (2004). Yrke och utbildning på 2000-talets arbetsmarknad. Skillnader mellan inrikes och utrikes födda personer. I *Rapport Integration 2003*, Norrköping: Integrationsverket.

⁹⁷ Oskar, Nordström Skans & Olof, Åslund .(2005). *Ses vi på jobbet? Etnisk segregation mellan arbetsplatser 1985 – 2002*. Rapport 2005: 17, Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).

⁹⁸ Richard, J. Bernstein. (1991). *Bortom objektivism och relativism. Vetenskap, hermeneutik och praxis*. Göteborg: Daidalos, s. 62.

miljö och har mer erfarenhet av att arbeta med människor från alla kulturer och världsdelar. Trots det förekommer ingen markant skillnad i anställningar beträffande administrativa tjänster när dessa relateras till övriga offentliga organisationer. Materialet upplyser också om den tveksamma inställningen gentemot statliga åtgärder. Resultatredovisningen och den teoretiska tolkningen av valda teman belyser vidare en dualism med avseende på arbetslöshetens konsekvenser då å ena sidan denna tycks ha allvarliga hälsoföljder och å andra sidan ses misslyckandet till anställning som en faktisk möjlighet att bygga på det livslånga lärandet genom vidareutbildning och påbyggandet av kompetens och meriter.

Denna omgång belyser behovet av flera empiriska studier med avseende på attityder och värderingar de med ansvar för rekrytering har visavi arbetssökande invandrare. Den akademiska miljön är ännu en utforskad verksamhet och

avsaknaden av relevant forskning och kunskap om hur diskrimineringen gestaltar sig i akademiska miljöer är ett hinder för ett framgångsrikt antidiskrimineringsarbete inom universiteten. Vi saknar även kunskap om hur upplevelser av diskriminering, och medvetenheten om att det förekommer diskriminering påverkar människors val och strategier.⁹⁹

Det är därför betydelsefullt att framtida forskningsmaterial upplyser i fall en negativ särbehandling förekommer även på universitet och högskolor för att således generera förebyggande demarscher.

När det gäller diskrepansen mellan undervisande och kanslipersonal kan jag endast spekulera att denna beror på att de formella anställningsrutinerna skiljer sig markant åt. Att när det gäller lektorer, forskare, professorer innebär rekryteringsprocessen flera komplexa steg som minskar risken för en negativ särbehandling. Däremot utlyses administrativa tjänster mer internt och dessutom är tillvägagångssättet inte lika hårt reglerat som för undervisande personal. Således borde detta utgöra ett forskningsområde som djupt granskar fenomenet och orsaken/orsakerna till det. Mitt förslag blir då att breda denna studie till hela Lunds Universitet och i synnerhet täcka de institutioner där det fortfarande förekommer homogenitet bland anställda och studenter. En ytterligare intressant och relevant studie skulle vara en komparativ undersökning mellan en högskola med hög andel invandrarstudenter och blivande akademiker (exempelvis Malmö Högskolan) och ett lärosäte där andelen utländska studenter är betydligt mindre (till exempel Umeå Universitet), detta för att granska i fall det förekommer avvikelser i anställningsrutiner, om dessa beror på etnisk diskriminering eller kan kopplas till andra faktorer.

⁹⁹ Paulina, de los Reyes. (2004). *Att segla i motvind. En intervjuundersökning om strukturell diskriminering och vardagsrasism inom universitetsvärlden*. s. 3 (opublicerad manuskript).

Epilog

För mig har denna skildring inneburit en personlig och intellektuell färd under vilken jag blev ännu mer medveten om den etniska diskrimineringen som förekommer på arbetsmarknaden och om realiteten att jag har en ganska svår kamp framför mig efter avslutad utbildning i fall jag kommer att byta den akademiska världen mot exempelvis en kommunal arbetsmiljö. Jag blev också medveten om att det finns mycket kvar att forska kring olika perspektiv på etnicitet i arbetsrelaterade sammanhang, forskning som kan tydliggöra orsakerna till negativ särbehandling och förhoppningsvis kan den även presentera förslag på förbättringar. Men i samma veva har studien som helhet och samtalen med nyckelpersonerna i synnerhet gett mig hopp och förstärkt mitt självförtroende ytterligare. Även om jag ännu inte är ”en av »vi»” så har jag tilltron till att jag befinner mig på den rätta vägen.

Referenser

- Ahlroos, Maja.(1991). *Hjärnkraft på sparlåga: invandrarakademikerna, en outnyttjad reserv på den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: SACO.
- Alvesson, Mats.(2003). *Postmodernism och samhällsforskning*, Lund: Grahns Tryckeri.
- Amundson, E. Norman & Borgen, A. William. (1987). The Dynamics of Unemployment. I *Journal of Employment and Development*, 66, pp. 180-184.
- Arai, Mahmood, Schröder, Lena & Wilhelmsson, Roder. (2000). *En svartvit arbetsmarknad – en ESO-rapport om vägen från skola till arbete*. Stockholm: Fritzes Offentliga publikationer.
- Augustsson, Gunnar. (1996). *Etniska relationer i arbetslivet*. Sociologiska institutionen, Umeå: Umeå universitet.
- Benney, Mark & Hughes, C. Everett. (1956). *Of Sociology and the Interview: Editorial preface*. American Journal of Sociology Nr 62. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bernstein, J. Richard.(1991). *Bortom objektivism och relativism. Vetenskap, hermeneutik och praxis*. Göteborg: Daidalos.
- Bjurling, Carolina. (2004). *Komma till sin rätt. Om invandrade akademikers väg till kvalificerade arbeten: hinder och öppningar*. Högskoleverkets rapportserie 2004: 37. Kalmar: Lenanders Grafiska.
- Bourdieu, Pierre. (1992). *Kultur och kritik*. Uddevalla: Mediaprint.
- Bourdieu, Pierre & Passeron, Jean-Claude.(1990). *Reproduction in Education, Society and Culture*. London: Sage publications.
- Broady, Donald.(1983). *Samband mellan arbetsliv och utbildning*. Institutionen för Pedagogik, Stockholm: Stockholms universitet.
- Broomé, Per & Bäcklundh, Ann-Karin.(1998). *S – märkt: företagets etniska vägval*. Stockholm: Nordstedts Tryckeri.
- de los Reyes, Paulina. (2004). *Att segla i motvind. En intervjuundersökning om strukturell diskriminering och vardagsrasism inom universitetsvärlden*. Uppsala: Arbetslivsinstitutet (opublicerat manus).
- Danermark Berth, Ekström, Mats, Jakobsen, Liselotte & Karlsson, Ch. Jan. (2003). *Att förklara samhället, 2: a upplagan*, Lund: Studentlitteratur.
- Denscombe, Martyn.(2004).*Forskningshandboken –för småsakliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.
- Ekberg, Jan& Rooth, Dan - Olof.(2004). Yrke och utbildning på 2000-talets arbetsmarknad. Skillnader mellan inrikes och utrikes födda personer. I *Rapport Integration 2003*, Norrköping: Integrationsverket.
- Fontana, Andrea & Frey, H. James. (1994). Interviewing. The Art of Science. I *Hanbook of Qualitative Research*. Denzin, K. Norman & Lincoln, S. Yvonna (editors). (1994).California: Sage Publications.

- Franzén, C. Elsie.(1999). Formandet av en underklass. Om invandring, arbetslöshet och etnifiering av arbetssökande. I *Etnicitetens gränser och mångfald*. Erik Carlsson (red.), Stockholm: Carlssons.
- Franzén, C. Elsie. (1999). *Invandring och arbetslöshet*. Lund: Studentlitteratur.
- Gustafsson, Björn, Zamanian, M. Max & Aguilar, B. Renato. (1990). *Invandring och försörjning* Göteborg: Daidalos.
- Gustafsson, Kristina. (2004). *Muslimsk skola, svenska villkor: konflikt, identitet & förhandling*. Umeå: Boréa.
- Gustavsson, Bengt & Osman, Ali. (1996). Kulturers lärande av varandra. I *Livslångt lärande*, Per- Erik Hellström (red.), Lund: Studentlitteratur.
- Habermas, Jürgen. (1994). *Samhällsvetenskapernas logik*, Göteborg: Daidalos.
- Helgesson, Linda.(2000). *Högutbildad men diskvalificerad –Några invandrares röster om den svenska arbetsmarknaden och vägen dit*. GERUM Kulturgeografi Nr. 2000:2, Umeå: Umeå universitet.
- Hertzberg, Fredrik. (2003). Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet. Hur arbetsförmedlare förstår en segregerad arbetsmarknad. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Holme, M. Idar& Solvang, K. Bernt.(1997). *Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- <http://web2.hsv.se/publikationer/rapporter/2005/0542R.pdf> [2005-11-08]
- http://www.scb.se/templates/tableOrChart_26040.asp [2005-11-01]
- <http://www.soc.lu.se/pap/pautbskr.htm> [2005-10-25]
- <http://www.esf.se/ESF/templates/Page.aspx?id=468&prinfriendly=true> [2005-11-07]
- http://www.lu.se/upload/LUPDF/mangfaldsplan02_04.pdf [läst 2005-10-16]
- <http://www.notisum.se/rnp/sls/fakta/a9990130.htm> [2005-11-10]
- http://www.polisen.se/inter/mediacache//1685/4881/utbildningskatalog_2006_050921.pdf [2005-11-16]
- <http://www.regeringen.se/sb/d/1483/a/12608> [2005-11-15]
- <http://www.regeringen.se/content/1/c6/05/22/31/b402b01e.pdf> [2005-11-06]
- <http://www.regeringen.se/content/1/c6/04/44/99/d50bd829.pdf> [2005-11-09]

- Isekog, Tommy.(2003). *Diskriminering i arbetslivet*. 2-a upplagan, Stockholm: Thomson fakta.
- Kincheloe, L. Joe. & Steinberg, R. Shirley. (2001). *Changing multiculturalism*. Buckingham/Philadelphia: Open University Press.
- Lorentz, Hans.(2001). *Forskning om mångkulturalism i Sverige utifrån ett pedagogiskt perspektiv*. Pedagogiska rapporter Nr 77. Pedagogiska institutionen, Lund: Lunds universitet.
- Mattsson, Katarina.(2001). *(O)likhetens geografi: forskningen, marknaden och De Andra*. Kulturgeografiska Institutionen, Uppsala: Uppsala universitet.
- Mertens, M. Donna.(1998). *Research methods in education and psychology: integrating diversity with quantitative & qualitative approaches*, California: Sage Publications.
- Nordström, Skans Oskar & Åslund, Olof.(2005). *Ses vi på jobbet? Etnisk segregation mellan arbetsplatser 1985 – 2002*. Rapport 2005: 17, Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).
- Persson, Rolf & Wiss Mathiasson, Lena. (1990). *Arbete åt invandrarakademiker? : en redovisning av ett projekt med syfte att kartlägga och arbetsplacera invandrare med svensk akademisk examen*. Länsarbetsnämnden: Stockholm.
- Rubenson, Kjell.(1996). Mellan utopi och ekonomi. I *Livslångt lärande*, Per- Erik Hellström (red.), Lund: Studentlitteratur.
- Runfors, Ann.(2003). *Mångfald, motsägelser och marginaliseringar. En studie om hur invandrarskap formas i skolan*. Stockholm: Prisma.
- SCB Tillsammans - integration i svenska samhället. (2005). Befolknings- och välfärdsstatistik.
- Sauli, Sinisa.(2005).*Högutbildade utrikesfödda – svårt att få rätt arbete*. Välfärdsbulletin Nr 2: 2005, Statistiska Centralbyrå.
- SOU 2000: 47 *Mångfald i högskolan – om social och etnisk mångfald i högskolan*.
- SOU 2004: 33 *Högskolans ansvar i integrationsarbetet. I Kunskap för integration. Om makt i skola och utbildning i mångfaldens Sverige*.
- SOU 2005: 91 *Agenda för mångkultur*. Programförklaring och kalendarium för Mångkulturåret 2006.
- SOU 2005: 56 *Det blågula glashuset - strukturell diskriminering i Sverige*. Betänkande från utredningen om strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet.
- Sjöstrand, Wilhelm.(1970). *Pedagogiska grundproblem i historisk belysning*. Lund: Gleerups.
- Teleptean, Norica.(2005). *Betydelsen av socialsnedrekrytering och snedrekryteringen till högskolestudier för invandrarstudenter*. Kandidatuppsats vid Pedagogiska institutionen, Lund: Lunds universitet.
- Thurén, Torsten.(2005). *Källkritik*. 2-a upplaga, Stockholm: Liber.
- Van Dijk, A. Teun.(1993). *Elite discourse and racism*. London: Sage Publications.

- Vogel, Joachim & Hjerm, Mikael. (2002). *90 –tals krisen slog hårt mot flyktingar*.
Välfärdsbulletin Nr. 4: 2002, Statistiska Centralbyrå.
- Ålund, Aleksandra. (1999). Etnicitetens mångfald och mångfaldens etniciteter. I
Etnicitetens gränser och mångfald. (1999). Erik Olsson (red.). Stockholm: Carlssons
- Ödman, Per-Johan.(1995).*Kontrasternas spel: en svensk mentalitets- och
pedagogikhistoria*. Stockholm: Nordstedts Tryckeri.

Bilagor

1. Intervjuguide

1. Idag är Du en av dem som fattar beslut i olika anställningsärenden. Men kan Du berätta om hur Du har upplevt rekryteringsprocessen när Du själv var arbetssökande?

2. Kan Du berätta lite om hur Du tror att arbetssökande med utländsk bakgrund betraktas och behandlas i rekryteringsprocessen jämfört med infödda svenskar när de söker arbete på din institution?

3. Regeringen har utlyst år 2006 till ett Mångkulturår med syftet att (jag citerar) *”bättre spegla och införliva den etniska och kulturella mångfald som finns i dagens Sverige. Bland annat ska landets universitet och högskolor genomföra aktiviteter och verksamheter för att främja mångkultur”*. Lunds universitet är en av dessa som har fått i uppdrag att medverka i Mångkulturåret. På vilket sätt tror Du att denna åtgärd kommer att påverka invandrarakademikernas position i rekryteringsprocessen i framtiden på din institution?

4. Hur ser Du på din institutions ansvar att följa upp de färdigutbildade invandrarstudenterna för att se hur de klarar sig där ute i det riktiga arbetslivet och befogenheten att ge dem en hjälpande hand i fall det behövs?

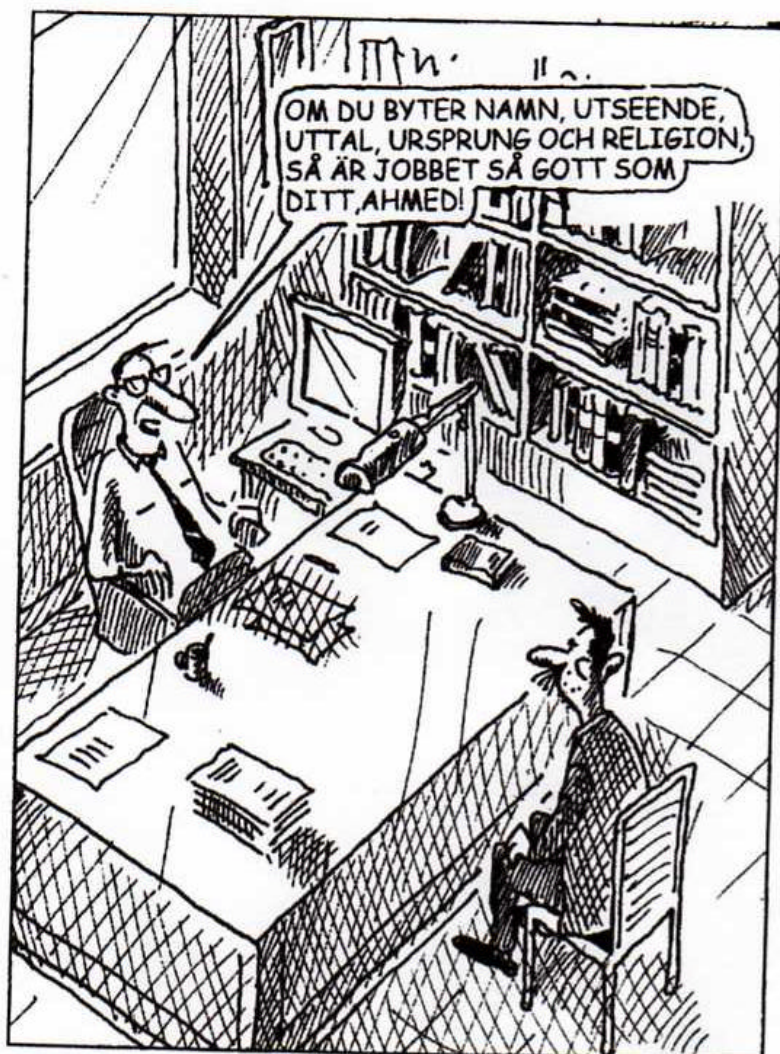
5. Vilken betydelse tror Du att ursprungslandet har för en arbetssökande invandrarakademiker när denna söker jobb på din institution?

6. Hur tror Du att ett misslyckande att få jobb påverkar invandrarakademikernas livslånga lärande?

7. Var skulle Du placera Lunds universitet som arbetsgivare i förhållande till andra offentliga sektorer när det gäller att anställa invandrarakademiker?

2. En bild säger mer än 1000 ord:

Apropå arbetslöshet bland personer med annan kulturell, etnisk eller religiös bakgrund..



Teckning av Hans Lindström

(Fått av Hans Lorentz som bifogad fil i ett e- brev 2005-10-03)

3. Universitet och andra myndigheter som har fått uppdraget att delta i Mångkulturåret:

Universitet och högskolor

Beckmans Designhögskola
Danshögskolan
Dramatiska institutet
Göteborgs universitet
Konstfack
Kungliga Konsthögskolan
Kungliga Musikhögskolan
Linköpings universitet
Luleå tekniska universitet
Lunds universitet
Operahögskolan i Stockholm
Teaterhögskolan i Stockholm
Umeå universitet

Myndigheter inom kulturområdet

Statens kulturråd
Konstnärsnämnden
Sveriges författarfond
Statens konstråd
Nämnden för hemslöjdsfrågor
Riksarkivet och landarkivet
Språk och folkminnesinstitutet
Riksantikvarieämbetet
Statens historiska museer
Nationalmuseum med Prins Eugens Waldemarsudde
Moderna museet
Livrustkammaren, Skoklosters slott och Hallwylska museet
Naturhistoriska riksmuseet
Statens maritima museer

Statens museer för världskultur

Arkitekturmuseet

Statens musiksamlingar

Riksutställningar

Samarbetsnämnden för statsbidrag till trossamfund

Talboks- och punktskriftsbiblioteket

Forum för levande historia

Andra myndigheter

Sveriges ambassad i Berlin, Bryssel, London, Paris, Tokyo, Vilnius, Washington

Stiftelser och bolag inom kulturområdet

Stiftelsen Arbetets museum

Stiftelsen Nordiska museet

Stiftelsen Tekniska museet

Stiftelsen Skansen

Riksteatern

Stiftelsen Svenska Rikskonsert

Stiftelsen Svenska Filminstitutet

Stiftelsen för lättläst nyhetsinformation och litteratur, Centrum för lättläst

Kungliga Operan AB

Kungliga Dramatiska Teatern AB

Källa: www.regeringen.se, bilaga 1 till regeringsbeslut 2005-05-04, nr 1:9

4. Andel etablerade (%) på arbetsmarknaden året efter utbildning efter svensk- respektive utländsk bakgrund

Yrke	Antal utexaminerade	Andel med utländsk bakgrund	Andel med svensk bakgrund
Civilingenjörer	3010	70	83
Ingenjörer	2646	66	77
Lärare	6933	80	82
Apotekare	86	79	92
Arbetsterapeuter	377	80	73
Biomedicinsk analytiker	135	85	92
Läkare	701	93	94
Sjuksköterskor	3555	92	92
Social omsorg examen	394	74	81
Tandhygienister	117	74	79
Tandläkare	124	78	94
Psykologer	256	70	75
Jurister	881	67	80
Magisterexamen, samtliga	5520	56	75
Kandidatexamen, samtliga	5151	62	71
Totalt	32 326	73	80

Källa: <http://web2.hsv.se/publikationer/rapporter/2005/0542R.pdf>