

Lunds Universitet
Sociologiska institutionen

”Vi kan ju inte leva i ett land som är tvådelat.”

-En kvalitativ undersökning om hur situationen ser ut för invandrade akademiker på den svenska arbetsmarknaden.

Författare: Therese Linnér

Uppsats Soc 344, 41-60p

Vårterminen 2005

Handledare: Katarina Sjöberg

ABSTRACT

Författare: Therese Linnér

Titel: ”*Vi kan ju inte leva i ett land som är tvådelat*”

-En kvalitativ undersökning om hur situationen ser ut för invandrade akademiker på den svenska arbetsmarknaden.

Uppsats Soc 344, 41-60 p

Handledare: Katarina Sjöberg

Sociologiska institutionen, vårterminen 2005

Syftet med uppsatsen är att belysa invandrade akademikers svårigheter på den svenska arbetsmarknaden och empirin består av sex intervjuer; varav fem arbetsförmedlare och en introduktionsförmedlare. Frågeställningen lyder: *Vilka hinder finns och hur ser situationen ut på den svenska arbetsmarknaden för invandrade akademiker?* Jag använder mig av empirin som består av intervjuer och belyser den med teorier, varav den övergripande teoribildningen är Erving Goffmans teori i boken *Stigma – Den avvikandes roll och identitet*. Bakgrunden till uppsatsen är statistik från integrationsverket som visar på att sysselsättningsgraden för inrikes födda ligger på 75 % medan den för utrikes födda ligger på 59 %. Statistiken visar även att invandrare, även de med akademisk utbildning, ofta hänvisas till vissa branscher, som industri och vårdyrken, och även till lågbetalda arbeten. Endast en liten andel får sysselsättning som motsvarar deras individuella kompetensnivå. De slutsatser som framkommit är att personer anställs som är så lika arbetsgivaren själv som möjligt och att diskussioner borde skapas på arbetsmarknaden mellan arbetsförmedling, offentlig sektor/stat och privata arbetsgivare för att underlätta integrationen. Kollektiviseringen av invandrare vid introduktionen på arbetsmarknaden är också ett problem. Det tas ingen hänsyn till deras individuella utbildningsbakgrund eller erfarenheter. Det krävs också att den offentliga sektorn tar sitt ansvar och börjar anställa invandrare i högre grad och genom detta fungerar som förebild/inspirationskälla åt privata företag.

Nyckelord: Integration, Arbetsmarknad, Invandrade akademiker, Kollektivisering

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING	1
SYFTE	1
BAKGRUND	2
METOD	3
<i>KVALITATIV METOD</i>	3
<i>KONTAKT</i>	4
<i>INTERVJU</i>	4
<i>GATEKEEPER</i>	5
<i>INTERVJUTEKNIK</i>	5
<i>NÄRHET OCH DISTANS</i>	5
<i>INTERVJUGUIDE</i>	6
METODANALYS	6
FÖRFÖRSTÄELSE	7
TEORI	8
STIGMA	8
ATTITYDER TILL MÅNGFALD	11
<i>KULTURRELATIVISM</i>	11
<i>KULTURELL SJÄLVSTÄNDIGHET</i>	12
ATT KOLLEKTIVISERA INDIVIDER	13
<i>DET KONSTRUKTIVA OCH DET DESTRUKTIVA MÖNSTRET</i>	13
DEN SVENSKA MODELLEN	15
ANALYS	17
ATT VARA ANNORLUNDA.....	17
ATT LEVA I ETT MULTIKULTURELLT SAMHÄLLE	20
AKTIVITET ISTÄLLET FÖR PASSIVITET	21
KULTURAVSTÅND OCH FÖRETAGSANDA	24
SAMMANFATTNING	26
EGNA REFLEKTIONER	27
KÄLLFÖRTECKNING	28
BILAGA	30
INTERVJUGUIDE	30

INLEDNING

Att studera sociologi innebär att man konfronteras med sina fördomar och blir uppmanad att reflektera över dem och deras påverkan, både på individnivå och i samhället. När jag läste om t ex rasism och stigma under min utbildning så blev jag mer och mer intresserad av dessa fenomen och varför dessa problem uppstår.

Medierna beskriver ofta hur svårt det är för invandrare i Sverige att få ett arbete som motsvarar deras kompetens. Många gånger har jag läst om eller träffat på invandrare med akademisk utbildning och arbetslivserfarenhet inom områden som kräver en hög utbildning, som kör taxi, städar eller utför andra arbeten som de är överkvalificerade för. Arbetslöshet bland invandrade akademiker¹ och det faktum att många av dem är överkvalificerade för sitt arbete är uppenbarligen ett samhälleligt problem.

För att belysa invandrade akademikers situation och vilka problem de ställs inför valde jag att intervjua personer som arbetar i den offentliga sektorn, vars arbetsuppgift det är att introducera invandrade akademiker på arbetsmarknaden.

SYFTE

Syftet med uppsatsen är att belysa hur den svenska arbetsmarknaden ser ut för invandrade akademiker. Min frågeställning är:

Hur ser situationen ut och vilka hinder finns på den svenska arbetsmarknaden för invandrade akademiker?

¹ Med begreppet invandrade akademiker avses i denna uppsats invandrare med akademisk utbildning införskaffad i ursprungslandet/hemlandet.

BAKGRUND

Klyftorna på den svenska arbetsmarknaden mellan inrikes och utrikes födda är stora och har varit tämligen oförändrade de senaste åren. En positiv trend i sysselsättningen för hela kategorin utrikes födda som vi såg från mitten av 1990-talet avbröts dock vid 2000-talets inledning när arbetsmarknadsläget förändrades för i stort sett alla på arbetsmarknaden. Sedan dess har läget varit i princip oförändrat. Enligt integrationsverket² är sysselsättningsgraden för inrikes födda 75 % medan den för utrikes födda ligger på 59 %.

I Sverige påverkar konjunkturförändringar utrikes födda mer än inrikes födda. De som drabbas hårdast är dock de utrikes födda som varit kort tid i Sverige (mindre än 10 år). Det tar tid att etablera sig på arbetsmarknaden, lära sig svenska och att anpassa sin utbildning till den svenska arbetsmarknadens krav³

Antalet högutbildade är ungefär lika stor hos inrikes som utrikes födda. Samma sak gäller gymnasieutbildning. Andelen med högst grundskoleutbildning är något högre bland utrikes födda, ca 22 % mot 16 %. I och med detta finns det troligen resurser i form av eftergymnasial utbildning bland vissa grupper av utrikes födda män och kvinnor att ta tillvara på. Dessa resurser präglas sannolikt av socialt och kulturellt annorlunda kunskaper som kan både stärka och komplettera de redan existerande kunskaperna på den svenska arbetsmarknaden⁴.

Om faktorer som skillnader i utbildning, ålder och civilstånd sorteras bort så ökar gapet väsentligt mellan inrikes och utrikes födda. Det som ger störst möjligheter på arbetsmarknaden för inrikes födda är utbildning och ålder medan dessa faktorer för utrikes födda inte alls ger lika stora fördelar.

På arbetsmarknaden kan man också se indikatorer på att personer från Afrika och Asien har lägre sysselsättning än de som kommer från länder i EU och Norden.

Av tio personer som invandrat till Sverige är fyra utan sysselsättning. I många fall fungerar invandrare som arbetskraftsreserv. De får arbete när det är högkonjunktur och blir avskedade

² Statistikrapport 2004, Statistisk uppföljning av Rapport Integration 2003. Integrationsverket, 050510

³ Daun, Sid. 183-184

⁴ Augustsson, Sid. 21

vid lågkonjunktur. Invandrare hänvisas även ofta till vissa branscher, som industri och vårdyrken, och även till lågbetalda arbeten. Endast en liten andel får sysselsättning som motsvarar deras individuella kompetensnivå⁵.

METOD

I metodavsnittet har jag använt mig av *Kvalitativ metod och vetenskapsteori* av Bengt Starrin och Per-Gunnar Svensson (red.) (Starrin och Svensson 1994) för att belysa vad kvalitativ metod innebär och hur den medför fördelar gentemot kvantitativ metod. Jag har även använt boken *Sociologisk metodik* av Karl Erik Rosengren och Peter Arvidsson (Rosengren och Arvidsson 1997) för att förklara fenomenet gatekeeper och vad det innebär i en forskningssituation. För att belysa nödvändigheten av kvalitativ metod när en kunskap om enskilda personers tankar och åsikter önskas så har jag använt Karin Widerbergs bok *Kvalitativ metod i praktiken* (Widerberg 2002). Gällande begreppen närhet och distans och hur jag utformade min intervjuguide använde jag Katarina Sjöbergs bok *Mer än kalla fakta* (Sjöberg 1999) som underlag.

KVALITATIV METOD

Denna uppsats bygger på kvalitativ metod vilken syftar till ”att identifiera och bestämma ännu icke kända eller otillfredsställande kända företeelser, egenskaper och innebörder med avseende på a, variationer b, strukturer och c, processer”⁶ Vid användning av denna metod eftersträvas att få svar på frågor som; Vad innebär detta?, Vad kännetecknar detta fenomen? Genom att belysa och undersöka ett fenomen med kvalitativ metod kan således kunskap uppnås om en företeelses interna relationer, det vill säga kunskapen om vad som karakteriserar en speciell egenskap och vilka kvaliteter denna egenskap visar. Vid genomförandet av en kvalitativ undersökning använder man sig oftast av intervjuer för att inhämta empiri om fenomenet man ämnar undersöka.

⁵ Statistikrapport 2004, Statistisk uppföljning av Rapport Integration 2003. Integrationsverket, 050510

⁶ Starrin och Svensson (red.), Sid. 23

KONTAKT

Jag fick kontakt med arbetsförmedlarna genom att skicka ut e-post till olika arbetsförmedlingar i Malmö och jag fick därefter telefonsamtal och e-post med uppgifter om när de kunde ta emot mig. Introduktionssekreteraren fick jag kontakt med genom en av arbetsförmedlarna som gav mig telefonnummer till denne.

INTERVJU

Det empiriska materialet i uppsatsen består av personliga intervjuer med sex personer. Fem av dem är arbetsförmedlare och en är introduktionssekreterare. Vid användandet av kvalitativ metod är syftet att använda sig av det direkta mötet och det unika samtal som uppstår i just den kontext som intervjun genomförs⁷. Då jag använde mig av en relativt öppen intervjuguide hade mina samtal med IP olika karaktär och behandlade olika frågeställningar.

Vid ett av intervjutillfällena medverkade tre personer, detta på grund av tidsbrist hos intervjupersonerna. De ansåg att det var tidsbesparande att tala med mig tillsammans än ensam med var och en. Vid de andra tre intervjuerna så medverkade en person.

Intervjupersonerna är;

*Amin Awediah, arbetsförmedlare / auktoriserad socionom, Fosie arbets- och utvecklingscenter. Intervjun genomfördes 041027.

*Gabriel Borgius, Arbetsförmedlare, Malmö nyanlända invandrare (041102).

*Annika Norlin, Introduktionssekreterare, Arbete och utbildning, Rosengårds stadsdelsförvaltning (041122).

*Marita Oelker, Johan Törnvall och Leif Ziegler, Arbetsförmedlare, Malmö Integration Samverkan/Arbete och utvecklingscenter (041028).

⁷ Widerberg, Sid. 16

GATEKEEPER

En gatekeeper är en nyckelperson som reglerar kommunikationsflödet i kontakten mellan den som undersöker och fenomenet som undersöks⁸ och då en av arbetsförmedlarna tipsade mig om en annan person (introduktionssekreterare) som skulle vara till hjälp för mig var han en gatekeeper. Han gav mig tillgång till ny information som var till hjälp för mig i mitt arbete med uppsatsen.

INTERVJUTEKNIK

De personliga intervjuerna genomfördes på intervjupersonernas arbetsplatser på arbetstid och tog var för sig mellan en halvtimme och en timme att genomföra. Innan intervjutillfället skickade jag ett intervjuunderlag via e-post för att IP skulle få en chans att förbereda sig. Jag använde mig av en bandspelare för att spela in intervjuerna och antecknade sparsamt.

NÄRHET OCH DISTANS

En fördel med kvalitativ metod är möjligheten att komma nära intervjupersonen, i och med att individuella erfarenheter och åsikter får en mer framträdande roll än vid en kvantitativ undersökning. Ett problem kan dock vara att forskaren kommer allt för nära. Detta kan resultera i att intervjupersonen, eller forskaren själv, blir påverkad av den andre⁹. Vid mina intervjuer upplevde jag inte detta problem då vi träffades för första gången och att vissa av frågorna vi behandlade (integration och invandring) var av känslig natur.

Närhet och distans upplevs av mig som ett relativt ”luddigt” begrepp och kan ha många olika betydelser. Vid genomförandet av intervjuerna upplevde jag distans till mina IP i det att vi inte har gemensamma erfarenheter. IP har flera års erfarenhet inom området och har andra referensramar.

⁸ Rosengren och Arvidsson, Sid. 212

⁹ Sjöberg (red.), Sid. 196-197

INTERVJUGUIDE

Intervjuguiden bestod av öppna frågor som tillät intervjupersonerna att tala relativt fritt om sitt arbete och sina uppfattningar om situationen på arbetsmarknaden, som de själva upplever den. Viktigt med en intervjuguide är att den inspirerar intervjupersonen att redogöra för tankemönster och uppmuntrar till olika associationsbanor. Guiden skall fungera som ledning och signalgivare snarare än en styrande faktor vid intervjun¹⁰.

METODANALYS

Även om intervjupersonerna hade avsatt en avgränsad tid för genomförandet av intervjuerna räckte tiden till att ställa de frågor jag ville ha svar på. Intervjuunderlaget följdes i alla intervjuerna men vissa frågor fick (naturligtvis) mer tid än andra. Den första intervjun tog dock längre tid än beräknat då IP ville visa mig runt i lokalerna efter intervjutillfällets slut och tala om olika åtgärder som genomfördes på arbetsplatsen. Jag fann det uppmuntrande att de jag intervjuade var öppna och tillmötesgående. Ett problem angående intervjuerna var att jag inte meddelade IP att de fick vara anonyma om de hade önskat. Jag kom att tänka på i efterhand att intervjupersonernas svar kunde ha blivit annorlunda om full sekretess hade utlovats.

Andra metoder som t ex intervju över Internet (e-post) hade kunnat användas men hade troligen inneburit mindre utförliga svar och att jag ej hade kunnat ställa följdfrågor i direkt anslutning till intervjun. Observation av arbetsförmedlarnas kontakt med invandrare hade kunnat genomföras men jag anser inte att det hade tillfört relevant information om fenomenet.

¹⁰ Sjöberg, Sid. 176-177

FÖRFÖRSTÅELSE

För att få en bredare kunskap och en större förståelse för ämnet jag behandlar i min uppsats bestämde jag mig för att genomföra ett antal intervjuer med människor som arbetar med invandrade akademiker. Min förförståelse var att personal på arbetsförmedlingar som arbetar med invandrare har en uppfattning om hur invandrade akademiker upplever sin situation och hur de vill förändra den för att få ett arbete som motsvarar deras kompetens.

Min förförståelse gällande arbetsmarknaden var att arbetsgivare i stor grad anställer svenskar istället för invandrare vid rekrytering av nya tjänster, även när båda arbetssökande har samma eller liknande erfarenheter och kompetens. Jag hade ingen förförståelse om hur arbetsförmedlare ser på situationen som råder, och om de hade förslag på förbättringar. Vad jag upptäckte under genomförandet av intervjuerna var att innan jag började med dessa hade jag bilden av *manliga* invandrade akademiker när jag tänkte på invandrade akademiker. Detta är en fördom som jag blev medveten om efterhand och som antagligen bottnar i en förförståelse att kvinnor i många utomeuropeiska länder inte läser på universitet i lika stor utsträckning som män.

TEORI

Den övergripande teoribildningen i uppsatsen anknyter till aspekter av stigmatisering såsom de behandlas av Erving Goffman i boken *Stigma – den avvikandes roll och identitet* (Goffman 1973). Jag har även valt att inkorporera teologie doktor Ingvar Roths teori om hur attityden till mångfald kan påverka hur invandrare behandlas och hur samhället och arbetsmarknaden ser på människor med annan kulturell och religiös bakgrund (Roth 1996) samt pedagogen Elsie Franzéns teori om hur introduktionen för invandrare i Sverige går till och hur den kan underlättas genom att få invandrare att känna sig mer delaktiga och uppmärksammade i processen (Franzén 1998). När det gäller aspekter som belyser dels hur företag idag väljer bort invandrare som anses ha ett större ”kulturavstånd” till svenskarna än de arbetskraftsinvandrare som kom hit på 60- och 70-talet, dels vilka förändringar i arbetsorganisationen och i samhället i stort som har bidragit till denna diskriminering har jag valt att använda mig av Per Broomé (forskare vid Befolkningsekonomiska Stiftelsen) och Ann-Katrin Bäcklunds teori om den ”svenska modellen” (Broomé och Bäcklund 1998).

I mitt arbete står således Goffman och Roth för den övergripande teoribildningen eftersom båda ger ett makroperspektiv på den avvikandes roll i samhället och visar hur attityder till mångfald påverkar hur invandrare behandlas och uppmärksammas, medan Franzén, Broomé och Bäcklund står för den del som belyser specifika problem/aspekter i det svenska samhället och på den svenska arbetsmarknaden.

STIGMA

Goffman behandlar i boken ”*Stigma- den avvikandes roll i samhället*” (1973) individer och grupper i samhället som ej tilldelas fullt socialt erkännande. Han benämner dessa individer och grupper *stigmatiserade*. Ursprungsbetydelsen av detta begrepp är en grekisk term som betecknade kroppsliga tecken som påvisade någonting nedsättande och ovanligt i en individs moraliska status, t ex slavar, brottslingar och förrädare. Ett tecken skars eller brändes in i kroppen som visade att individen skulle undvikas¹¹.

¹¹ Goffman, Sid. 11

En stigmatiserad individ i vår tid kan benämnas som en främling. Det kan vara fysiska tecken eller en social identitet hos individen som inte känns igen. Man vet inte hur man skall förhålla sig till individen i fråga. Stigmatiseringen innebär en diskrepans mellan den virtuella och den faktiska identiteten¹². Goffman talar även om stigmatisering som en speciell relation mellan ett attribut och ett mönster (stereotyp). Egenskaper som vi anser oförenliga med vårt mönster för hur en individ bör vara orsakar stigmatisering av individer och grupper i samhället. En individ som skulle ha accepterats i det sociala samspelet har en egenskap som inte undgår uppmärksamhet och som får människor att ta avstånd från individen och bortse från anspråk på gemenskap med oss som personens övriga egenskaper för sig kunde ha motiverat. Individen avviker således från våra förväntningar, det är, med andra ord, ingen *normal* person. ”De normala” tillskriver den stigmatiserade individen *stigmatermer* som t ex idiot, bögdjäväl, blatte och krympling och bygger på så vis upp en ideologi för att förklara individens underlägsenhet, en *stigmat teori*. Ett sådant förfaringsätt är till för att övertyga sig själva och varandra om faran som den stigmatiserade representerar¹³.

Goffman urskiljer tre typer av stigma. Dessa är *kroppsliga stigma* såsom amputation av kroppsdelar, (saknar ett ben eller en arm) missbildningar etc., stigma som rör *egenskaper* som av en del personer anses som karaktärssvaga, exempelvis homosexualitet, alkoholism etc. och *tribala stigma* som relaterar till ras, nation och religion¹⁴.

En stigmatiserad person kan försöka rätta till egenskapen som har orsakat stigmatiseringen. Som invandrare kan man lära sig tala flytande svenska, färga håret eller sätta sig in i och lära sig svensk kultur och andra kulturella praktiker som tillhör majoritetsbefolkningen. Trots detta är det mycket svårt att till fullo bli av med ett stigma.

I en del fall kan stigmat användas av en stigmatiserad individ för att avskärma sig från eget ansvar i en situation genom att ”skylla” på stigmat. Att som invandrare t ex se ett avslag på en jobbsökkan som en följd av sin bakgrund som invandrare när det egentligen kanske handlade om att personen inte hade rätt kvalifikationer.

När icke-stigmatiserade och stigmatiserade befinner sig i varandras närhet och speciellt när de är involverade i ett samtal uppstår ibland en situation då båda parterna känner sig osäkra på

¹² Goffman, Sid. 12

¹³ Ibid Sid. 14-15

¹⁴ Ibid Sid. 14

hur den andre kommer att identifiera och behandla den andra parten. Den stigmatiserade vet inte om den icke-stigmatiserade kommer att ställa sig avvisande eller välkomnande, eller hur denne kommer att klassificera den stigmatiserade individen. Invandraren vet inte vad t ex svenskarna egentligen tänker, invandraren känner sig ofta ifrågasatt och måste i många fall tänka på och bedöma de intryck han gör¹⁵.

För en stigmatiserad individ kan sociala situationer innebära att en försvarsattityd intas. Interaktionen blir, från den stigmatiserades sida, ängslig och stapplande på grund av att han/hon inte vet hur bemötandet kommer att se ut. Han/hon tvekar mellan att ”gå på” och ”hålla sig undan”, varpå en känsla av obehag uppstår bland de personer som deltar i interaktionen.

Vem accepterar då den stigmatiserade individen och ser honom/henne som fullt mänsklig och *normal*? Den första gruppen består av individer som innehar samma stigma, eftersom dessa känner gemenskap, kan ge handledning och moraliskt stödja varandra. När en stigmatiserad individ uppnår en hög status i samhället, yrkesmässigt, politiskt eller finansiellt står en ny karriär öppen; att representera sin kategori. Ett exempel är invandrade akademiker. Om en invandrad akademiker uppnår t ex en chefsposition i ett företag så kan detta få till följd att personer med samma stigma kan tillgodogöra sig aktning och uppmärksamhet av icke stigmatiserade personer. Den andra gruppen består av vad som Goffman kallar de *visa*, det vill säga personer som är väl förtrogna med de stigmatiserades situation och är sympatiskt inställda till dem. Gentemot de *visa* behöver stigmatiserade personer inte känna skam eller utöva någon anmärkningsvärd självkontroll. De *visa* kan vara människor som arbetar på institution som sörjer för de stigmatiserades behov eller står för aktioner som samhället vidtar till förmån för de stigmatiserade. Den tredje gruppen består av personer som på något sätt är sammankopplade med stigmatiserade personer, såsom makar, barn och släktingar etc.¹⁶

¹⁵ Goffman, Sid. 22

¹⁶ Ibid Sid 28-39

ATTITYDER TILL MÅNGFALD

Förespråkare för kulturell självständighet ser ett mångkulturellt samhälle något dynamiskt och berikande, medan det för motståndare till mångfald innebär konflikter och fragmentering¹⁷.

Hur kan olika grupper då förhålla sig till varandra i ett samhälle som präglas av kulturell mångfald. I Sverige tillämpas en *kulturpluralism*, vilket innebär att olika grupper ges utrymme att uttrycka sina kulturella särdrag. Olikheter och kulturella skillnader grupper emellan respekteras och accepteras. Det finns t ex skolor, kyrkor och föreningar som har uppförts för att invandrare skall få utöva sin religion och sin kultur som i hemlandet¹⁸.

Hur väl invandrare tas emot i ett land och hur lätt det är för invandrade akademiker att introduceras på arbetsmarknaden beror delvis på vilken attityd landets politiker och majoritetsbefolkning har till mångfalden. Hans Ingvar Roth (1996) tar i sin bok upp två olika förhållningssätt. Dessa är *kulturrelativism* och *kulturell självständighet*.

KULTURRELATIVISM

Företrädare för kulturrelativism hävdar att företrädare för en specifik kultur inte kan övertyga personer som tillhör en annan kultur om den egna kulturens företräde på ett rationellt sätt. Olika kulturer har skilda moraliska värderingar¹⁹. Detta är ett filosofiskt argument som består av två påståenden. För det första, moraliska värderingar skiftar från kultur till kultur, och för det andra, det finns inga transkulturella metoder med vars hjälp människor kan avgöra vilka moraliska värderingar som är rimliga eller sanna. Det finns alltså inga objektiva universella sanningar. Kulturrelativismen kritiserar ofta för att överdriver dels skillnaderna mellan olika kulturer dels enigheten inom olika kulturer. Ett kulturrelativistiskt synsätt gör det problematiskt att integrera invandrare på arbetsmarknaden. Om en arbetsgivare t ex har uppfattningen att de kulturella skillnaderna mellan svenskarna på arbetsplatsen och den invandrare som sökt den lediga tjänsten är för stora och oöverstigliga så väljer arbetsgivaren troligen att anställa en svensk istället för en invandrare. Om åsikten är att alla inom en viss kultur har lika värderingar och moral så är det svårare att lägga märke till individuella

¹⁷ Roth, Sid. 9

¹⁸ Ibid Sid. 27

¹⁹ Ibid Sid. 36-37

personligheter och värderingar. Ett kulturrelativistiskt synsätt ger inte mycket utrymme för individuella åsikter, värderingar och normer. Företrädare för denna tradition ser kulturer som statiska och homogena. Kulturrelativister utgår även ifrån att man kan lokalisera människor till en kultur som bestämmer deras värderingar²⁰. En sådan syn går stick i stäv med påståendet att moderna människor ofta kännetecknas av att de identifierar sig med många olika kulturer - de känner sig "hemma" i många olika och har ofta ursprung i fler kulturer än en²¹. Detta resonemang kan liknas vid *kollektivering*, ett förhållningssätt där alla flyktingar och invandrare ses som en förhållandevis enhetlig grupp och där de uppfattas ha liknande behov och skall därför integreras i det svenska samhället på ett sätt som är lika för alla (Franzén 1998). Kulturrelativismens företrädare menar att kulturpluralistisk politik är en *praktisk nödvändighet* för att inte vissa värden skall gå förlorade för enskilda individer²². Vilka argument har då de som ser det mångkulturella samhället som ett *samhällsideal* till skillnad från en praktisk nödvändighet?

KULTURELL SJÄLVSTÄNDIGHET

Respekt för människors självständighet innebär dels att ingen människa skall påtvingas en kultur eller en livsstil dels att ingen kulturell självständighet kan existera om bara en kultur eller livsstil finns tillgänglig²³. Ett sådant resonemang förutsätter dock att de olika kulturerna är öppna och tillgängliga för alla medlemmar i samhället. Ofta hävdas att mångfald leder till kulturella innovationer. Ny vetenskap, konst och moral växer fram ur ett samspel kulturer emellan, då skilda kulturer balanserar och kompletterar varandra. Då människor med olika kulturell bakgrund deltar i dynamiska dialoger sker kulturell utveckling som är gynnsam för samhället²⁴. Om fler invandrade akademiker integreras på arbetsmarknaden med sina individuella erfarenheter och egenskaper underlättas utveckling mot ett öppnare och mer mångfacetterat samhälle. Det räcker dock inte med att anamma ett nytt perspektiv för att få till stånd en förändring. En förändring sker endast genom beteende; beslut, alternativa förhållningssätt och faktiska bemötanden i enskilda verksamheter²⁵.

²⁰ Roth, Sid. 41

²¹ Ibid Sid. 41-42

²² Ibid Sid. 51

²³ Ibid Sid. 51-52

²⁴ Ibid Sid. 58

²⁵ Augustsson , Sid. 51

Förespråkare för kulturell självständighet hävdar också att ett mångkulturellt samhälle påverkar och främjar människors anpassningsförmåga i en föränderlig och ibland kaosartad värld. Människor ”härddas” genom att genomföra olika ”livsexperiment” där fördelar och nackdelar i olika livsstilar blottläggs. De finner även nya strategier och livsformer och blir mindre sårbara om den kollektiva identiteten skulle hotas²⁶.

ATT KOLLEKTIVISERA INDIVIDER

Ett begrepp som används när invandras situation i Sverige beskrivs är *kollektivisering*. Med detta begrepp avses ett förhållningssätt där alla flyktingar och invandrare ses som en förhållandevis enhetlig grupp. Alla personer oavsett vilken etnisk tillhörighet de har uppfattas ha liknande behov och skall därför integreras i det svenska samhället med en introduktion som är lika för alla²⁷. Avståndet mellan det svenska (vi) och det utländska (de) markeras härmed tydligt. *De* (invandrarna) måste lära sig att anpassa sig till *vår* (svenskarnas) norm; språket, reglerna och funktionssätten i det svenska samhället. I ett sådant sammanhang blir det motsatta begreppet till kollektivisering således *individualisering*. En följd av *kollektivisering* är att invandrare i en del fall, särskilt i introduktionsfasen, deltar i åtgärder, projekt och program som för enskilda individer kan förefalla irrelevanta och till och med onödiga. Samhället/systemet har tagit kontrollen över situation. Och vi får en situation eller fenomen som kallas *patientifiering*, det vill säga ett tillstånd där enskilda individer upplever svårigheter med att återfå kontrollen över den egna tillvaron. *Agens* är det motsatta och innebär ett uttryck för individens handlingskraft och förmåga att styra sin egen tillvaro. För att undvika *patientifiering* krävs ett mer individanpassat mottagande och introduktion²⁸.

DET KONSTRUKTIVA OCH DET DESTRUKTIVA MÖNSTRET

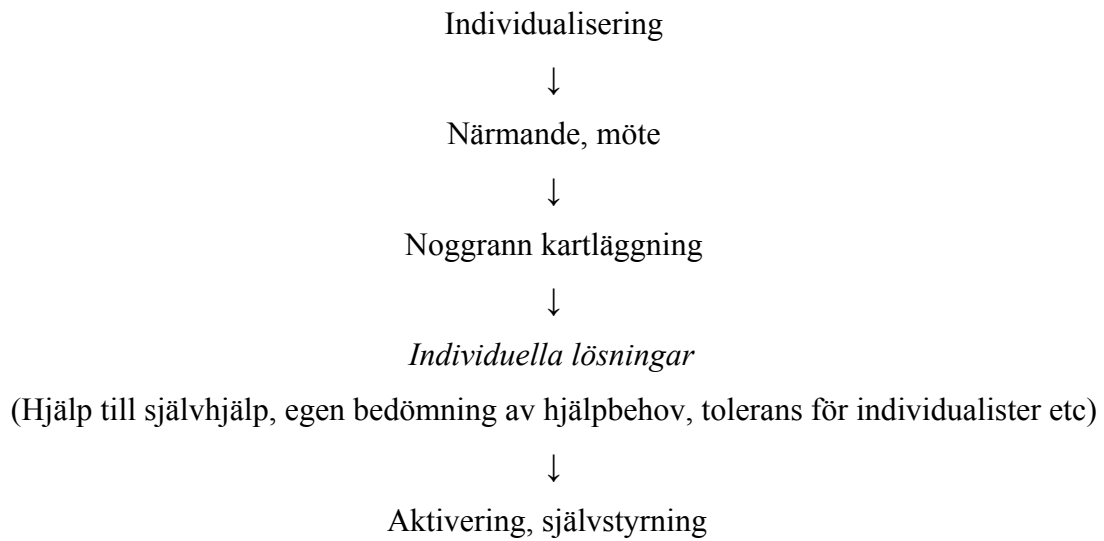
För att belysa situationen invandrare ofta ställs inför vid introduktionen i det svenska samhället finns en figur där Franzén förtydligar sambandet mellan mottagandet i mötet med tjänstemän i offentliga sektorn och långsiktiga konsekvenser. De två dominerande mönster hon sammanställt kallas ”*det konstruktiva mönstret*” och ”*det destruktiva mönstret*”;

²⁶ Roth, Sid. 59

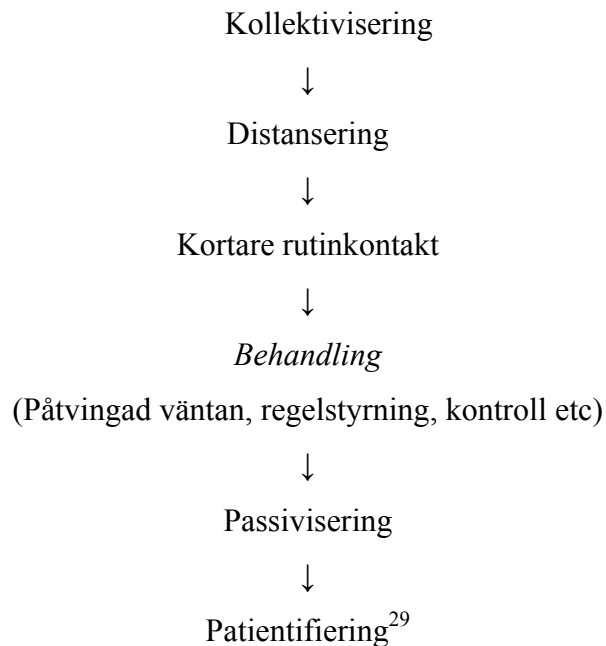
²⁷ Franzén, Sid. 119

²⁸ Ibid Sid. 120

Det konstruktiva mönstret;



Det destruktiva mönstret;



Distansering innebär ett förhållningssätt som markerar avståndet mellan det svenska (vi) och det utländska (de). *De* måste lära sig den svenska normen, det svenska språket och funktionssätt. Det ligger ett slags etniskt ointresse i detta förhållningssätt. Motsatsen är

²⁹ Franzén, Sid. 120. De två mönstren illustrerar hur olika samspelet mellan den enskilde flyktingen och det svenska samhället genom officiella representanter kan se ut.

*närmande*³⁰. Dessa båda mönster illustrerar hur olika samspelet mellan invandraren och det svenska samhället kan se ut. Genom att anpassa mottagande och introduktion så att det bättre passar individens rådande situation förhindras att människor hamnar i ett beroende av bidrag och åtgärder. Ett sådant anpassande innebär också att invandraren respekteras och ses som en vuxen människa som levt ett annat liv före ankomsten till Sverige samt som en individ med kompetens, kunskap och erfarenhet³¹

DEN SVENSKA MODELLEN

Broomé och Bäcklund beskriver i boken *S-märkt – Företagets etniska vägval* (Broomé och Bäcklund 1998) två parallella processer som de anser bidrar till att invandrare har svårare nu än någonsin att få tillträde till den svenska arbetsmarknaden. De menar att invandrares sysselsättning har konstant minskat sedan 70-talets början, oavsett om det har varit låg- eller högkonjunktur. En av de processer som har påverkat denna situation är att invandringens *karaktär* har förändrats från arbetskraftsinvandring till flyktinginvandring och anknytningsinvandring från tredje världen och Östeuropa. En sådan utveckling har således ökat ”kulturavståndet” mellan invandrare och svenskar. Språkproblem, religiösa och kulturella skillnader har försvårat invandrarnas integrering i samhället och deras anpassning till arbetsmarknaden. Utifrån den studie de genomfört, och som de beskriver i boken, nämns även andra integrationsproblem som kan uppstå. Dessa är;

- På grund av nedskärningar så har många invandrare drabbats av den fallande arbetskraftsefterfrågan som råder.
- Vissa invandrares förväntningar på jobben är för högt ställda. De invandrare som kommit under 80-talet och framåt har i många fall högre utbildning och klasstillhörighet än de som kom tidigare.
- Invandrare har svårt att passa in på grund av kulturella skillnader. Vanligast är att svårigheterna har religiös karaktär, såsom att t ex muslimer vill utöva sin religion på arbetstid eller att muslimska värderingar känns främmande³²

³⁰ Franzén, Sid. 119

³¹ Ibid Sid. 121

³² Broomé och Bäcklund, Sid. 17

Den andra processen som omnämns är att kompetenskraven på arbetsmarknaden har förändrats mot en mer *kulturspecifik* kompetens. Tjänsteproduktionens betydelse har ökat och innovationer inom kommunikation och informationshantering innebär plattare organisationer och mer självstyrt arbete. Detta i sin tur innebär att kraven på språkkunskaper i svenska, social kompetens och kännedom om svenska sociala koder och normer har skärpts. Även att många arbetsplatser har en familjelik samhörighetsform, som en följd av att alla vuxna i Sverige arbetar (även kvinnor), gör det ännu svårare att släppa in någon som är annorlunda, då det rubbar samhörighetskänslan och lagandan³³

Broomé och Bäcklund (1998) ställer sig frågande till hur Sverige, med en rationell marknadsekonomi, kan ställa sannolikt topppresterande medarbetare (invandrade akademiker) utanför arbetsmarknaden. En förklaring kan vara att när nästan alla företag verkar inom samma ekonomi med tillgång till samma teknologi är det till slut endast skillnader i arbetskraftens *kvalitet* som är konkurrensparametern³⁴. Konkurrenten mellan skillnader i socialpsykologiska kvaliteter hos arbetskraften, en speciell företagskultur eller en specifik anda blir det som bestämmer vem som anställs. Personalpolitiken innebär därför ofta att man lägger stor vikt vid att rekrytera individer med vissa egenskaper, det vill säga personer som kan bidra till att denna företagskultur eller anda skapas och bibehålls. Samhället formar de sociala koder och former för samverkan som tillämpas och efterfrågas i företagen och därför så är det alltså personer som innehar svenska normer och värderingar och som känner till svenska koder och samarbetsätt som blir anställda när man vill rekrytera ny arbetskraft³⁵.

³³ Broomé och Bäcklund, Sid. 14

³⁴ Ibid Sid. 11

³⁵ Ibid Sid. 15

ANALYS

För att underlätta läsningen har jag delat in analysen i olika avsnitt. Under det avsnitt som behandlar *Att vara annorlunda* använder jag mig av Goffmans teori om Stigma och applicerar den på hur IP upplever att situationen på arbetsmarknaden ser ut för invandrare när de upplevs som stigmatiserade och vilka stigmat som upplevs som mer annorlunda än andra. I avsnittet *Att leva i ett multikulturellt samhälle* tas Roths teori om attityden till mångfald upp och appliceras på hur IP anser att olika syn på mångfald i samhället kan orsaka problem för invandrare på den svenska arbetsmarknaden. Avsnittet *Aktivitet istället för passivitet* tar upp Franzéns teori om kollektivering och applicerar den på de problem som IP ser med hur introduktionen av invandrade akademiker i samhället och på arbetsmarknaden fungerar och var problemen finns. Med avsnittet *Kulturavstånd och företagsanda* avslutar jag analysdelen med att applicera teorin från Broomé och Bäcklund på diskussionen om hur IP beskriver att anledningarna till invandringen har förändrats sedan 60- och 70-talen och hur arbetsgivare helst anställer individer med samma kulturbakgrund som de själva.

ATT VARA ANNORLUNDA

Jag har använt Goffmans (1973) teori om stigma som underlag till detta analysavsnitt som tar upp hur det är att vara annorlunda, det vill säga att inte ha samma kulturella och/eller religiösa bakgrund som majoritetsbefolkningen.

Att arbetsgivare är rädda för eller känner sig obekväma med att anställa människor som är *tribalt* stigmatiserade (personer med en annorlunda kultur, bakgrund eller religion) är ett återkommande tema i intervjuerna. Det kan låta så här;

Jag tror att det är en rädsla för det som är annorlunda, man tror att invandrare är ”problembarn”, man vet hur svensken beter sig och hur den kommer att sköta jobbet, invandrare är lite osäkert, man vet inte riktigt vad man får (041027)

En annan återkommande punkt i intervjuerna är att invandrare från mellanöstern och ”färgade” invandrare ofta har svårare än europeiska och andra västerländska invandrare;

Jag tror också att man anställer de som är mest lika sig själv. Danskar är lättare att anställa än en afrikan. Jag tror det finns ett samband där. Den gruppen som har svårast att få jobb är somalier och så, de är mest olika oss själva (041028)

Att dessa invandrare har svårare på arbetsmarknaden kan ses som ett uttryck för samhällets rädsla för det främmande och att människor känner sig mer bekväma runt människor som är lika dem själva. Goffman beskriver hur icke-stigmatiserade individer i sin interaktion med stigmatiserade kan känna sig obekväma och hur båda parterna känner sig osäkra, då de inte vet hur de skall förhålla sig till olikheterna dem emellan.

En annan anledning till att intervjupersonerna upplever att det finns en motvilja att anställa någon som är avvikande kan vara dessa inte känner till de formella och informella koder som svenskar använder för att bli accepterade och för att smälta in. Hur marknadsför man sig, hur blir man accepterad? Hur skriver man en bra jobbsökan och hur klär man sig vid en intervju? Alla dessa osynliga och synliga koder är, enligt vad intervjupersonerna erfarit, svåra att tyda för invandrare som ej bott länge i Sverige eller som ej umgås med svenskar i arbetslivet eller på fritiden. Detta kan belysas med följande citat;

De har ju inte heller dom här koderna. Vi i Sverige tänker inte på sånt. Till exempel hur skriver man i en ansökan, vad är det som är viktigt (041028)

Är man ny i Sverige så saknar man kulturella nycklar och koder. Man vet inte vad som är rätt sak att säga vid ett tillfälle, man vet inte vad som är rätt sak att ha på sig vid anställningsintervju till exempel (041028)

(---) just att få invandrare att förstå hur arbetslivet fungerar, ute på arbetsplatser, men även den här dolda marknaden, man vet inte hur man skall göra för att bli en av dem som är "heta". Att profilera sig, att marknadsföra sig, det kan dom inte. Det är ett stort hinder (041028)

Det är bland annat detta, att inte känna till vilka koder och regler som används i vissa situationer, som Goffman menar kan leda till stigmatisering och utanförskap. Individer som avviker från svenskars förväntningar anses som icke normala och det byggs upp *stigmat teorier*

om dessa individer för att förklara deras underlägsenhet. Detta för att övertyga andra, och sig själva, om faran som den stigmatiserade representerar.

När invandrare får en chans att visa vad de kan genom praktikplatser och dylikt så brukar dock vissa arbetsgivare bli intresserade och uppmärksamma deras individuella kompetens och bortse från kulturella och religiösa skillnader. En av IP beskriver det så här;

Vi försöker så att säga låta dom få en chans via praktik, så ofta lyckas vi, bara vi kommer fram, bara våra sökande får en chans att visa vad dom kan på företagen, brukar dom ofta bli intresserade, när dom ser att dom är också människor, att dom har tekniskt kunnande och är kompetenta (041027)

Av citatet ovan framkommer att när den stigmatiserade efter ett tag lär sig tyda och ta efter de synliga och osynliga koder och beteenden som används på arbetsplatsen och vid t ex anställningsintervjuer så blir det lättare att smälta in och skapa nya relationer. Goffman skriver om *de visa*, de som är väl förtrogna med de stigmatiserades situation och som är sympatiskt inställda till dem. I detta fall kan de visa representeras av arbetsgivare och arbetskamrater som har lärt känna den stigmatiserade på ett mer personligt plan och accepterar den stigmatiserade som en individ, som *normal*. Gentemot de visa behöver inte den stigmatiserade utöva någon anmärkningsvärd självkontroll eller känna skam för sitt stigma.

ATT LEVA I ETT MULTIKULTURELLT SAMHÄLLE

I detta avsnitt har jag använt Roths (1996) teori om hur specifika attityder till mångfald hos samhället och individer kan påverka hur invandrare bemöts och respekteras i samhället och på arbetsmarknaden.

Då jag ställde frågor till intervjupersonerna angående hur framtiden på arbetsmarknaden kan komma att se ut för invandrade akademiker så menade intervjupersonerna att situationen antagligen kommer att förändras till det bättre;

Ja, det finns ju ingen möjlighet, vi kan ju inte leva i ett land som är tvådelat. Det funkar inte, det här kommer att lösa sig. Och det kommer att accelerera, efterhand som invandrarna kommer in i arbetslivet så kommer de också att nå en position i arbetslivet (---) (041028)

Det handlar om att samhället måste anpassa sig och se människors kompetens, inte bara officiella meriter utan även kulturella och sociala. Invandrades individuella erfarenheter och kompetens behöver utvärderas och valideras mer utförligt och attityden till ett mångkulturellt samhälle måste förändras. Även om samhällets lagstiftning säger att alla människor skall behandlas lika och religioner och kulturer skall få utrymme att utövas sida vid sida så finns det attityder hos grupper och individer i samhället som inte stöder dessa lagar. Roth skriver att mångfald ofta leder till kulturella innovationer, ny vetenskap och moral. Han menar även att skilda kulturer ofta kompletterar och balanserar varandra.

Vi lever i ett multikulturellt samhälle och detta är något som, enligt IP, borde synas på arbetsmarknaden;

(---) man måste ju spegla hur samhället ser ut, det är en process. (041028)

Synen på svenskar som *vi* och invandrare som *dem* nämndes som en attityd som måste förändras för att samhället skall kunna utvecklas och tillgodogöra sig den kompetens som invandrade akademiker kan tillföra arbetsmarknaden och samhället.

För att vi skall uppleva mångfald som ett *samhällsideal* istället för en praktisk nödvändighet (*kulturrelativism*) som Roth nämner, är det viktigt att se individer som icke-statiska i sin

kultur och sin religion och även som möjliga skapare av kulturell innovation och utveckling. Inte som enskilda förespråkare för sin religion eller kultur. Alla människor är unika och har ofta ursprung i fler kulturer än en. Enligt en av IP så är den största frågan vad vi som individer kan göra för att förändra hur vi behandlar våra medmänniskor;

(---) jag skulle vilja titta allmänt på vilken inställning till människor vi har. Och hur vi har byggt upp ett samhälle kring den attityden och inställningen. Istället för att titta på, utgå ifrån att varje människa kan, vill och pallar. (041122)

AKTIVITET ISTÄLLET FÖR PASSIVITET

I detta avsnitt så har jag använt Franzéns (1998) teori om hur introduktionen av invandrare på arbetsmarknaden oftast genomförs och hur man kan förbättra den och göra den mer effektiv och inriktad på aktivitet istället för passivitet.

Som framgår av citaten nedan så handlade många av svaren vid intervjuerna om att invandrare ofta *kollektiviseras* och behandlas som individer som ej har skilda behov och erfarenheter i introduktionsfasen och även när man försöker hitta arbete åt dem.;

Många gånger klumpar man ihop invandrare, man glömmer bort att de är från massa olika länder med helt olika skolväsenden. Det finns ju dem som kommer hit med deras grundskola som kanske fem år eller mindre, medan andra kommer hit med gymnasium och/eller högskoleutbildning som är fullt likvärdiga med våra. (041102)

Man tar heller inte hänsyn till deras individuella förutsättningar och erfarenheter. Problemet med att kollektivisera är att invandraren inte känner sig delaktig i de beslut som tas eller de åtgärder han/hon deltar i. Franzén nämner *patientifiering* som en följd av att individen tappar kontrollen över sin tillvaro. Invandrare ses ofta som en homogen grupp med lika behov och önskningar och därmed så används liknande åtgärder och introduktion för alla.

Som exempel på detta nämner en av IP att, för att effektivisera introduktionen på arbetsmarknaden, individuella erfarenheter borde styra hur introduktionsprocessen genomförs;

(---) Man får ju titta på vad är det för hög utbildning man har, är det jämförbar med en svensk utbildning? Krävs det kompletteringar? Hur aktuell är den? Var har man tagit sin examen? (---) (041122)

Det är ju ett personligt ansvar som alla människor har. Det kan man inte lägga ut på någon annan. Vi kan ju hjälpa till, det kan vi göra. Men många framgångsrika invandrare dom säger ju också du måste kämpa, du måste visa dig, profilera dig. (041028)

En följd av kollektivisering och frångående av individers eget ansvar kan innebära att individen ger upp och slutar försöka själv. När samhället tar full kontroll så eliminerar man individens självbevarelsedrift och kämparanda. En av IP förklarar det såhär;

Vi är nästan det enda land som har en sådan här integrationsapparat inom den offentliga sektorn. Ibland sätter det upp hinder för människans egen drivkraft.

Det finns ett systematiskt frångående av människors ansvar i det här systemet som gör att det inte fungerar så bra, och det kommer nog inte att hålla så länge till, tror jag.

(041122)

Genom att använda modellen som Franzén skriver om kan man motverka detta och istället fokusera på individuella behov och åtgärder. Istället för kollektivisering, rutinkontakt och *behandling* används ord som kartläggning, möte och *individuella lösningar*. Att fokusera på individen och dennes behov kan leda till aktivering istället för passivisering. Den konstruktiva modellen innebär alltså en individualisering av mottagandet och introduktionen vilket leder till att invandraren får en känsla av att de som arbetar med introduktionen försöker lösa problemen istället för att skjuta dem åt sidan för behandling. Att, som IP beskriver det här, låta invandrare bli bidragsberoende direkt efter att de kommer hit kan innebära en passivisering som är svår att ta sig ur;

Bidrag brukar ju vara det sista steget innan man slår i marken, men för nyanlända blir det det första steget, det blir en normal tillvaro och det får vi se till att ändra på. Vi behöver dessa människors kompetens, vi har arbetskraftsbehov. (041122)

Vem skall då ta ansvaret för att invandrade akademiker lättare skall integreras på arbetsmarknaden? Intervjupersonerna tycker att det i första hand är staten och den offentliga sektorn som måste föregå med gott exempel och börja anställa invandrade akademiker;

Man måste som myndighet föregå med gott exempel först va, man får börja ta in invandrare i sina led, staten och kommunen (041027)

Man måste föregå med gott exempel, när näringslivet ser att staten anställer...(--)
(041028)

Jag tror man får börja i den offentliga sektorn. (041102)

Intervjupersonerna var dock överrens om att det inte går att tvinga fram anställningar utan att det måste ske på frivillighetsbasis eller genom att locka arbetsgivarna med t ex olika bidrag;

Det är en knut som måste lösas, men jag tror inte det kan lösas genom lagstiftning, det funkar inte helt enkelt, det måste gå på frivillighetsprincipen. (041102)

Men att lägga ut det på staten, jag ser inte det som någon fördel. Man kan starta en diskussion om det i Sverige, öppna upp och dra in företagarna på ett helt annat sätt än var man gör idag, det tror jag på. (041028)

Möjligtvis ännu fler incitament, lockbeten för arbetsgivarna att anställa just invandrade akademiker. Men å andra sidan så har vi redan ganska mycket anställningsstöd och liknande. (041102)

Det som krävs är med andra ord större kunskap om hur invandrares kompetens kan innebära fördelar för företagen och att starta diskussioner om hur samhället gemensamt kan skapa fler arbeten för invandrade akademiker.

KULTURAVSTÅND OCH FÖRETAGSANDA

På 60-talet var de invandrare som kom till Sverige till största del arbetskraftsinvandrare. De började arbeta direkt när de kom till Sverige och lärde sig språket efterhand. Att de var annorlunda hade ingen stor betydelse, deras insats var nödvändig för att Sverige skulle kunna utvecklas till det välfärdssamhälle det är idag. Enligt Broomé och Bäcklund (1998) är det ökade kulturavståndet mellan svenskar och de invandrare som kommer till Sverige idag det som hindrar invandrare att få ett arbete. Skillnader i religion, kultur och språk gör att invandrare upplever svårigheter när de ska integreras i samhället ta sig in på arbetsmarknaden. Några av IP nämner detta;

Sen kan man ju också knyta det till den arbetskraftsinvandring som var på 60-talet. Många kom hit då och de behövdes. (041028)

Flyktingar och invandrare som kommer ifrån afrikanska länder har det svårare att ta till sig både språk och skolan. (041028)

(---) antingen arbetsgivarna själva som har fördomarna eller deras anställda som inte gärna vill ha invandrare bland sig, det är svårt att säga. (041027)

Broomé och Bäcklund nämner att, som en följd av tjänsteproduktionen och kommunikations och informationshanterings utveckling, skärptes kraven på språkkunskaper, social kompetens och kännedom om svenska koder och normer. Det räcker inte längre att vara arbetsför och villig att arbeta. För att passa in och bli en del av företagsandan så krävs att man vet hur man ska bete sig och kunna tala och skriva så att alla förstår. Detta innebär ett hinder för många invandrare, som några av IP beskriver det;

Det finns ju i Sverige, precis som i alla länder, koder om hur man betar sig, hur man blir accepterad. (041028)

Första rådet av alla är väl att skaffa sig ett bra språk. (041028)

I Sverige verkar, enligt Broomé och Bäcklund, de flesta företag inom samma ekonomi och i och med att teknologin är så utvecklad inom nästan alla områden i samhället så är det till slut

endast skillnader i *kvaliteten* på arbetskraften som används som konkurrenskraft. Man försöker då konkurrera med socialpsykologiska kvaliteter istället för teknologiska, t ex en viss företagsanda eller kultur. Samhället skapar dessa normer och värderingar som anses vara eftersträvansvärda och har man då en annorlunda kulturell bakgrund och försöker slå sig in på arbetsmarknaden blir det problematiskt. I boken *Invandrarna i välfärdssamhället* av Åke Daun (1994) beskrivs att det på arbetsmarknaden finns ”(---) tendenser till vad som kan kallas *homogenisering*. *Man vill ha unga svenskar eller personer som man känner till. Gärna de som man är närmare bekant med och som man vet är duktiga. Detta kräver stor personkännedom och därmed blir många invandrare bortsorterade.*”³⁶

Flera av IP nämner problem som kan uppstå;

(---) man anställer folk av samma sort som en själv (---) samma samhällsklass, samma utbildningsbakgrund, samma allt. (041122)

Man anställer de som är lik en själv för att det är lättare att leda dom och man får inget bråk på arbetsplatsen kanske. (041027)

³⁶ Daun, Sid 185

SAMMANFATTNING

Vilka hinder finns och hur ser situationen ut på den svenska arbetsmarknaden för invandrade akademiker?

Mitt material visar att ett av de största problemen för invandrade akademiker på arbetsmarknaden är rädsla hos arbetsgivare för det som är annorlunda eller en önskan om att bibehålla den rådande företagsandan utan inblandning av personer med annorlunda och för arbetsgivaren okänd bakgrund. Personer anställs som är så lika arbetsgivaren själv som möjligt. I detta ingår även att invandrare ofta inte känner till de synliga och osynliga koder som används i samhället och på arbetsmarknaden och som visar att man passar in och som underlättar integrationen.

Att invandrare ofta kollektiviseras vid introduktionen på arbetsmarknaden är också ett problem. Det tas ingen hänsyn till deras utbildningsbakgrund och de slussas i många fall in i olika åtgärder som ibland stjälpmer mer än de hjälper.

För att underlätta integrationen på arbetsmarknaden behöver staten och den offentliga sektorn ta mer ansvar och börja anställa invandrare i högre grad och genom detta fungera som förebilder/inspirationskällor åt privata företag som inte anställer invandrare av olika skäl.

Att anställa fler invandrare skall vara på frivillighetsbasis och diskussioner skall skapas på arbetsmarknaden mellan arbetsförmedling, offentlig sektor/stat och privata arbetsgivare för att underlätta integrationen. IP tror inte att kvotering är ett bra alternativ. Eventuellt kan fler incitament och anställningsbidrag fungera effektivt.

EGNA REFLEKTIONER

Då jag valde att inte intervjua invandrare i min uppsats så har jag således ingen förstahandsinformation om invandrades egna upplevelser och åsikter. Jag anser dock att den andrahandsinformation jag fick av mina intervjupersoner har gett mig en relativt utförlig bild av situationen för invandrade akademiker på den svenska arbetsmarknaden idag. Vad jag upplevde mycket starkt är att det finns en framtidstro hos dessa individer som arbetar med att underlätta introduktionen på arbetsmarknaden för invandrade akademiker. De menade att det inte finns någon annan väg att gå än den som leder mot ett öppnare och mer tolerant samhälle och arbetsmarknad. Vilken konjunktur som råder har antagligen även det en viss påverkan på hur arbetsmarknaden ser ut, men detta gäller ju även etniska svenskar som är arbetslösa.

Att vara rädd för det annorlunda är någonting som är naturligt hos människan, det är en skyddsmekanism. Det är dock nödvändigt med en attitydförändring i samhället i stort. Samhället och arbetsmarknaden har, eller kommer att få, ett stort arbetskraftsbehov och vi behöver invandrare, både akademiker, utbildade och yrkesutbildade för att bibehålla vår välfärd.

KÄLLFÖRTECKNING

LITTERATUR

Augustsson, Gunnar (2000)

Kulturell mångfald på svensk arbetsmarknad (rapport), Umeå Universitet, Umeå

Broomé Per och Ann-Katrin Bäcklund (1998)

S-märkt – Företagets etiska vägval, SNS (studieförbundet näringsliv och samhälle), Stockholm

Daun, Åke (1994)

Invandrarna i välfärdssamhället, Scandbook AB, Falun

Franzén, Elsie (1998)

Invandring och arbetslöshet, Studentlitteratur, Lund

Goffman, Erving (1973)

Stigma – Den avvikandes roll och identitet, Rabén och Sjögren, Stockholm

Rosengren, Karl Erik och Peter Arvidsson (1997)

Sociologisk metodik Almqvist och Wiksell, Stockholm

Roth, Hans Ingvar (1996)

Mångfaldens Gränser, Arena, Stockholm

Sjöberg, Katarina (red.) (1999)

Mer än kalla fakta Studentlitteratur, Lund

Starrin, Bengt och Per-Gunnar Svensson (1994)

Kvalitativ metod och vetenskapsteori Studentlitteratur, Lund

Widerberg, Karin (2002)

Kvalitativ forskning i praktiken Studentlitteratur, Lund

INTERNET:

Statistikrapport 2004, Statistisk uppföljning av Rapport Integration 2003.

Integrationsverket;

www.integrationsverket.se/templates/ivNormal_6763.aspx (050510)

BILAGA

INTERVJUGUIDE

Namn, Befattning/titel, avdelning, arbetsuppgifter?

Anser du att invandrare med hög utbildning (som de skaffat sig i sitt hemland) har svårare att få arbete än svenskar med samma utbildning/erfarenhet?

Kommer du i kontakt med invandrare med hög utbildning som ej fått jobb? Hur ofta?

Finns det någon grupp/grupper av invandrare som har svårare än andra på arbetsmarknaden, enligt vad du har hört/erfarit?

Kvinnor/män, yngre/äldre, vilka har det svårast på arbetsmarknaden?

Har du träffat invandrare som blivit diskriminerade/ifrågasatta på sin arbetsplats?

Varför blev de diskriminerade/ifrågasatta (enligt dem själva)?

Vad säger invandrarna själva om sin situation på arbetsmarknaden?

Vad tycker du allmänt om situationen som råder?

Fungerar systemet (angående att slussa in invandrade akademiker på arbetsmarknaden) idag tycker du?

Var finns problemet enligt dig (om det finns ett problem)?

(Invandrarna själva, samhället/svenskarna, arbetsgivarna, staten)

Vad är det största problemet? (språk, kontakter saknas, social kompetens, kulturkrockar)

Vilka förändringar krävs enligt dig/enligt invandrarna själva?

Vem ska ta ansvaret för att situationen skall förbättras? (staten, svenskarna, arbetsgivarna)

Vad kan invandrarna själva göra för att förändra sin situation?

Kan man förändra/förbättra med lagar (lagar som ej existerar)? (kvotering)

Kan de existerande lagarna hjälpa dem? (diskrimineringslagar)

Har du förslag på en ny lag eller dylikt?

Handlar det om rasism, rädsla för det som är annorlunda, omgivningens åsikter, när arbetsgivare anställer svenskar istället för invandrare med samma utbildning/erfarenhet?

Vad anser/tror du att arbetsgivare är ”rädda” för när de anställer svenskar istället för invandrare?

Vad tycker du om förslaget att alla jobbansökningar skall behandlas utan att man ser namnet på den som ansöker, så att man kallar folk till intervju utan att veta vad personen heter?

Vad tror invandrarna själva skulle hjälpa dem att öka sin chans att komma in på arbetsmarknaden?

Vad tror/anser du skulle hjälpa dem? (t ex språkundervisning, söka-jobb kurser, kurser i hur svensk arbetsmarknad fungerar)