

**Lunds Universitet
Sociologiska institutionen**

INVANDRARAKADEMIKERS POTENTIAL

En studie om högutbildade bosniska invandrares
möte med den svenska arbetsmarknaden

**Författare: Vesna Sehovac
Uppsats Soc 344, 41 – 60 p
Höstterminen 2002
Handledare: Carl-Göran Heidegren**

Abstract

Författare: Vesna Sehovac

Titel: Invandrarakademikers potential - En studie av högutbildade bosniska invandrares mötte med den svenska arbetsmarknaden

Uppsats Soc 344, 41-60p

Höstterminen 2003-01-03

Handledare: Carl-Göran Heidegren

Det skrivs mycket om högutbildade invandrares svårigheter att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden. Ett problem som associeras direkt med en systematisk och strukturell diskriminering.

Mitt syfte med detta arbete är att försöka belysa hur högutbildade invandrare från Bosnien upplever sin livssituation och hur de blir bemötta på den svenska arbetsmarknaden. Syfte har jag försökt nå genom att besvara följande frågeställningar: Hur upplever högskoleutbildade bosniska invandrare i Sverige att de klarar sig på arbetsmarknaden? Vilka faktorer är av betydelse för deras svårigheter att hävda sig på den svenska arbetsmarknaden och få ett kvalificerat arbete?

Jag har gjort en litteraturstudie och genomfört åtta intervjuer med högutbildade invandrare (fyra män och fyra kvinnor) som invandrat från Bosnien till Sverige under åren 1992-1993. Litteraturen jag använt mig av i arbetet behandlar invandrarnas problem på arbetsmarknaden och i samhället i allmänhet. Jag har valt att göra en kvalitativ undersökning, för att på bästa sätt kunna belysa individens egna erfarenheter av problemet. På grund av det begränsade antalet intervjuer kommer undersökningen inte att vara representativ men analysen av materialet kan bidra till bättre förståelse av högutbildade invandrares situation i mötet med den svenska arbetsmarknaden.

Studien visar att det finns en potential av kompetens och arbetskraft bland bosniska invandrare som kom till Sverige under perioden 1992-1993. Samtliga åtta intervjupersoner kom till Sverige med "bagage" (utbildning och yrkeserfarenhet) men befinner sig idag på "fel plats" på den svenska arbetsmarknade

Innehållsförteckning

1. Inledning	sid. 4
1.1 Bakgrund	sid. 4
1.2 Syfte och avgränsningar	sid. 5
2. Att invandra till ett annat land	sid. 6
2.1 Det sociala ursprunget – grunden för individens habitus	sid. 8
2.2 Invandrarens nya sociala position	sid. 9
2.3 Att tillskrivas ett stigma för sin etniska bakgrund	sid. 10
2.4 Från att ha varit ”någon” till att plötsligt bli ”ingen”	sid. 11
3. Metod	sid. 12
3.1 Tematiserade samtalsintervjuer	sid. 13
3.2 Urval	sid. 13
3.3 Empiriskt arbete	sid. 14
3.4 Intervjuplatsen och dokumentationsstrategier	sid. 14
3.5 Att vara intervjuare	sid. 14
4. Vilka är de högutbildade invandrare	sid. 15
5. Olika faktorer som försvarar invandrarnas möjligheter att lyckas på den svenska arbetsmarknaden	sid. 17
5.1 Utbildningen	sid. 17
5.2 Språket	sid. 19
5.3 Utseende	sid. 20
5.4 Namn	sid. 21
5.5 Fördomar	sid. 22
5.6 Att sälja sig	sid. 24
6. Slutdiskussion	sid. 25
7. Litteraturförteckning	sid. 28
8. Bilaga 1 (Intervjuguide)	sid. 31

1. Inledning

”Sverige behöver utbildat folk!”. Det är ett vanligt påstående bland såväl politiker som näringslivsdirektörer. ”Utbildade svenskar” – bör tilläggas. I vårt land finns idag tusentals högt utbildade personer vars kompetens och kunskap inte utnyttjas på den svenska arbetsmarknaden. Dessa människor är invandrare. De skulle kunna vara en stor tillgång för det svenska samhället, men istället tvingas de försörja sig på det ena okvalificerade jobbet efter det andra.

Olika undersökningar visar att det varit svårt för många högutbildade invandrare i Sverige att få arbete med anknytning till sin utbildning [undersökningar: SIPA 1989, Ahlroos 1991, Anderson 1992, Brune 1993, Paulsson/Schierup 1994, SOU 1995, SOU 151, Höglund 1998, Scott 1999] (Gottskalksdottir, 2000, s. 11). Även utlandsfödda som har genomgått sin akademiska utbildning i Sverige har haft stora problem med att få arbete som motsvarar deras kompetens (Rapport Integration, 2001). En AMS-undersökning ”*Rätt man på fel plats*” genomförd 2001 bland utlandsfödda akademiker visar att den som är född utomlands och bor i Sverige löper betydligt större risk att bli arbetslös än den som är född i Sverige. Studien visar också att endast 39 procent av de utlandsfödda akademikerna hade ett arbete som motsvarade deras utbildningsnivå. Göran Ahrne (1996) skriver i sin bok ”*Det sociala landskapet*” att arbetslösheten är högre bland invandrare än bland infödda svenskar, vilket tyder på att det finns problem för många att hitta någonstans att passa in. Sverige är näst sist i Europa med att ta in invandrare på arbetsmarknaden och utnyttja deras kompetens och potential (Kalla fakta, kanal 4, den 23. November 02, klockan 20:00). Det handlar inte om olikheter i invandrarnas utbildning och kunskap jämfört med det svenska. Det handlar om ”en systematisk och strukturell diskriminering” (Carlgren, 2002, s. 2). Sannolikheten att få ett kvalificerat arbete ökar ju vitare hud man har och ju närmare Sverige och EU man är född. Undersökningen visar också att bland dem som invandrat under de senaste tio åren finns en högre andel högutbildade än i befolkningen i stort (ibid).

1.1 Bakgrund

Sveriges befolkning består, enligt Statistiska centralbyrån, av cirka 8,5 miljoner personer. Omkring en miljon av Sveriges invånare är invandrare (Rapport Integration 2001, s. 9). Det som är gemensamt för dem är att de inte haft svenska som modersmål (Ahrne, 1996) och att de är födda utomlands (Lindberg & Linden, 1989).

Under 50- och 60- talet handlade invandringen mest om arbetskraftsinvandring (Gottskalksdottir, 2000). Arbetsmarknaden var då mycket god i Sverige och olika företag rekryterade människor från bl.a. Sydeuropa och Finland. Jobb, tillstånd och bostad var ordnade i förväg (Knocke, 1986). Sen dess har Sverige förändrats. Hög arbetslöshet, växande utanförskap, bristande delaktighet och ökad segregation bland samhällsmedborgare med invandrarbakgrund är några av de nya komplexa samhällsproblem som vuxit fram (Rapport Integration, 2001).

Invandringen till Sverige under 80- och mitten på 90- talet dominerades helt av flyktingar och deras anhöriga som flydde undan krig och andra oroligheter. Av de 430 000 personer som då beviljades uppehållstillstånd var 85 % flyktingar och en stor del av dessa kom från forna Jugoslavien och Irak (Berggren & Omarsson, 2001, s. 8). Till skillnad från arbetskraftsinvandringen under 50- och 60-talet, hade 80- och 90 tals invandrare relativt hög utbildning och bra arbeten i hemlandet. Som ett exempel på skillnaden mellan tidigare invandrare och de som kom senare, är att år 1994 hade 25 % av de flyktingar som kom till Sverige eftergymnasial utbildning (Gottskalksdottir, 2000, s. 13). Under 50 och 60-talet uppskattades invandrare, men ”under 80 och 90-talet ändrades inställningen till dem och de började betraktas som svåra att anpassa och i vissa fall olämpliga” (a.a. s. 18). I Sverige blev de hänvisade till arbeten som varken motsvarade deras tidigare yrkeserfarenhet eller deras utbildning (Rapport Integration, 2001).

Det finns en betydande potential hos utlandsfödda högskoleutbildade (mellan 15 000 och 30 000 personer) som invandrat under 80- och 90-talet och som har utbildning men inte jobb inom sitt yrke (a.a. s. 17). För många har det ”snabba raset neråt på den sociala stegen varit en grundläggande och omtumlande upplevelse” (Ahrne, 1996, s. 88).

1.2 Syfte och avgränsningar

Syftet med denna studie är att belysa hur åtta högutbildade invandrare (flyktingar från Bosnien) upplever sin livssituation och hur de blir bemötta på den svenska arbetsmarknaden.

Att skaffa sig en övergripande bild av högutbildade invandrares livssituation och inställning till arbete är väsentligt för att få kunskap om hur olika grupper bland de högutbildade invandrarna definierar sin situation. Anledningen till att jag enbart inriktar mig på flyktingar och inte t.ex. andragenerationens invandrare är för att andragenerationens invandrare ter sig valmöjligheterna mycket öppna och de kan i högre grad än flyktingar experimentera utan att känna sig styrda av samhällets strukturella mönster eftersom de är uppvuxna i Sverige, kan språket och den svenska kulturen. Att jag valt att intervjua enbart högutbildade invandrare har att göra med att utbildningen är ett kapital som borde underlätta inträdet på arbetsmarknaden.

Följande frågor kommer att behandlas i uppsatsen:

- 1) Hur upplever högskoleutbildade bosniska invandrare i Sverige att de klarar sig på arbetsmarknaden?
- 2) Vilka faktorer är av betydelse för högutbildade invandrares svårigheter att hävda sig på den svenska arbetsmarknaden och få ett kvalificerat arbete?

2. Att invandra till ett annat land

Invandrare ”är personer som har råkat ha en förälder av främmande ursprung” (Ålund, 1997, s. 81). Det finns ofta en tendens att tala om människor med utländsk bakgrund som en enda homogen grupp i förhållande till infödda svenskar. Det finns stora skillnader mellan olika individer och grupper när det gäller etniskt ursprung, sysselsättning, studier och andra faktorer. Invandrare har haft olika skäl till att de lämnat sitt ursprungsland, olika personliga livsöden och olika långa vistelsetider i Sverige. Till exempel är upplevelse/aspekten med att lyckas på den svenska arbetsmarknaden inte likartad för en engelsk, en bosnisk eller en somalisk man. Integrationsverkets generaldirektör Carlgren

(2002) med stöd av nya undersökningar har kommit fram att sannolikheten för att få ett kvalificerat arbete ökar ju vitare hud man har och ju närmare Sverige och EU man är född. Gottskalksdottir (2000) skriver att det finns ett samband mellan invandrarnas kulturella avstånd till Sverige och deras möjligheter att få sin utbildning erkänd i arbetslivet. Hon påpekar att ”de personer vilka kommer ifrån länder som skiljer sig kulturellt, historiskt och språkligt från Sverige har svårare att erhålla ett arbete än personer vilka kommer från länder som i dessa avseenden står närmare Sverige” (s. 12). Diskrimineringen av invandrare i arbetslivet tenderar att ha en hierarkisk prägel, vilket innebär att de invandrare som uppfattas som mer lika svenskar har lättare för att bli accepterade än de som uppfattas som olika. Inom högskolan har forskare med utländsk bakgrund oftare tidsbegränsade anställningar jämförd med övriga anställda, samtidigt som den europeiska dominansen är stor och människor från Afrika och Asien är underrepresenterade (Gottskalksdottir, 2000). Det råder stora skillnader i situationen på arbetsmarknaden för människor med olika etniska härkomst. (Rapport Integration, 2001).

Stonequist har diskuterat upplevelse av att befinna sig i två eller flera olika världar d.v.s. kulturer. Benämning han använder är ”The marginal man”. Enligt honom lämnar en marginell människa sin ursprungliga kultur genom ”emigration, utbildning eller äktenskap och inträder i en ny kultur utan att på ett tillfredställande sätt (/.../) [kunna] anpassa sig till den.” (Johansson, 1999, s. 224f). I den process som leder till marginalisering urskiljer Stonequist tre olika faser: *initialfasen*, *krisfasen* och *anpassningsfasen*.

I *initialfasen* har individen ännu inte hunnit fundera över vad det innebär att tillhöra en specifik etnisk grupp. Individen upptäcker att han/hon behandlas annorlunda beroende på sin etniska bakgrund, nationalitet eller tillhörighet (ibid). Att i början av sin vistelse i ett främmande land behöva tacka ja till ett arbete som inte motsvarar ens utbildning kan ses som en naturlig sak. Individen ser då sitt arbete som ”en paus i livshistoria, som ett tillfälligt tillstånd och inte något som ger ansiktet utåt eller som är källa till integration i samhället” (Gottskalksdottir, 2000, s. 13).

Den andra fasen som Stonequist utvecklade kallas för *krisfasen*. Där utvecklar individen en ny självbild och försöker hantera den inre konflikt som uppstår då individen försöker anpassa sig till den nya kulturen (Johansson, 1999). Det är inte endast i början av vistelsen som invandrare befinner sig i yrken som inte motsvarar deras utbildning utan trots en mångårig vistelse i landet har de högutbildade invandrare svårt för att komma in på andra yrkesområde. ”Det innebär att invandrare i hög grad stannar kvar i de yrken de blev hänvisade till i början av sin vistelse i Sverige” (Gottskalksdottir, 2000, s. 14).

Den tredje fasen i anpassningsprocessen enligt Stonequist är *nyorientering* där invandraren pendlar mellan hopp och förtvivlan (Johansson, 1999). Gottskalksdottir (2000) hänvisar i sin licentiatavhandling till en undersökning som SIPA (Swedish International Professional Association) har gjort rörande hur det har gått efter en längre tids vistelse i Sverige för de högutbildade invandrarna. Genom att fråga 211 slumpmässigt utvalda medlemmar konstaterade forskarna att efter 10 år i Sverige hade endast en femtedel erhållit ett arbete som motsvarar deras utbildning, 27 % hade arbete som delvis motsvarade deras utbildning och 52% hade ett arbete som inte hade något att göra med deras ursprungliga akademiska utbildning (s. 14).

2.1 Det sociala ursprunget – grunden för individens habitus

Pierre Bourdieus teori handlar om ett samspel mellan struktur och aktör. Bourdieus tanke är att individens handlingar är sociala och kollektiva till sin karaktär. Genom att vi människor deltar, vistas och ingår i en eller flera sociala kontexter tillägnar vi oss olika sätt att agera och förhålla oss. Detta är vad Bourdieu kallar för att individen tillägnar sig ett ”habitus”. Med detta habitus kan hon agera och förhålla sig ”naturligt” i en eller flera av dessa olika sociala miljöer. ”Det centrala i Bourdieus teori om habitus är att individen också medvetet kan påverka habituset med sin levnadsbana liksom hon med sitt habitus också formar strukturen och samhället” (Månson, 1995, s. 382). Uppväxtens livsförhållande formar ett habitus som kommer att följa individen genom hela livet. Individens sociala bakgrund kommer alltså att ligga till grund för individens habitus, oavsett vad som inträffar längre fram i livet. Med detta menas inte att individens habitus står fast utan tvärtom. Vid mötet med andra sociala miljöer (t.ex. andra kulturer eller

länder) väver individen efter förmåga samman de olika erfarenheterna till ett helt nytt habitus. Ett nytt habitus, som individen (t.ex. invandraren) skapar i kontakt med nya sociala miljöer, innebär en ny livsstil vilken tar olika lång tid att tillägna sig. Habitus varierar beroende på vilken ställning i den sociala världen som en person har. Den speglar även fördelning som ålder, kön, grupper och sociala klasser. Klassbyte innebär nya sociala relationer som kan förändra både en persons sedvänja och habitus.

”Att byta samhällsklass är något av det svåraste som finns – säkert kan det jämföras med att byta land eftersom man känner sig främmande i den nya klassen och som förrädare mot sin bakgrund” (Israel & Hermansson, 1996, s. 197).

Man kan aldrig byta habitus utan långsamt förändra det genom att tillföra nya beteenden och förhållningssätt.

2.2 Invandrares nya sociala position

Habitus utvecklas inom kollektiva sociala fält och dessa utgör system av autonoma sociala positioner vilka konkurrerar med varandra (Månson, 1995). Enligt Bourdieu har socialt fält med makt att göra (Israel & Hermansson, 1996). Han ser fältet som ett slagsfält där de som besitter de olika positionerna kämpar för att behålla eller förbättra sin ställning (Ritzer, 1996). Det handlar om att kunna anpassa sig till de ”spelregler” som gäller samtidigt som man utvecklar det habitus som gör det möjligt för individen att hålla sig kvar inom det s.k. fältet. Man måste alltså ha olika former av kapital för att kunna hävda sig i de olika fälten. Bourdieu urskiljer fyra typer: *ekonomiskt* – vilket innefattas av allt som direkt kan omsättas i pengar, *kulturellt* – här menas främst utbildning men även att slags schema för att kunna orientera sig inom den legitima kulturen, *socialt* – vilket innebär det faktum att man har bra förbindelser och *symboliskt kapital* – vilket innebär det om den sociala gruppen tillkännager ett värde som till exempel: heder, ära, prestige, makt (Skeggs, 2000);

Sociala fält kan ses som en arena, där olika aktörer möts i en kamp. Olika institutioner, som exempelvis familj, klass, eller en annan grupp, utövar en kamp gentemot varandra

med mål att nå högre positioner i samhället. Den borgerliga klassen som anses vara legitima vetare, producenter och subjekt, ses som "något bättre" än arbetarklassen som i sin tur klassas som de andra på grund av sina avvikelser från normen. Samma sak kan sägas om förhållandet mellan de infödda och invandrare. De infödda strävar efter att skaffa sig den karaktär som man förväntar sig att han/hon skall ha, dvs. att deras karaktärsstruktur svarar mot samhällets eller social-gruppens krav. De infödda eller de anpassade är alltså de människor "som avspeglar sitt samhälle eller sin socialgrupp i den mest renodlade formen med minsta avvikelse" (Riesman, 1961, s. 244). Invandrare, däremot, ses som anomiska varelser, dvs. de som inte agerar i enlighet med de anpassades karaktärsmönster (ibid.). Att vara invandrare kan ofta innebära att halka ett steg neråt och ses som underlägsen och orespektabel. Den etablerade gruppen kan påtvinga den andra gruppen sin egen definition av både sig själv och den andra gruppen. Elias (1999) menar att den etablerade gruppen tillskriver outsidersgruppen som helhet de "dåliga" karakteristika som denna grupp "värsta" del uppvisar. Invandrare saknar kapital för att kunna konkurrera med infödingar på samma villkor. De har knappa resurser att handla med. Deras förmåga att öka sina kapitaltillgångar är starkt begränsade (Skeggs, 2000). Invandrare uppnår därför aldrig samma nivå som urbefolkningen. De etablerade uppfattar outsiders (de avvikande) som ett hot. Outsiders beteende får de etablerade att känna att varje närmare kontakt med dem skulle hota deras egen ställning och dra ner dem till en lägre statusnivå (Elias, 1999).

2.3. Att tillskrivas ett stigma för sin etniska bakgrund

Erwing Goffman (1973) använder termen stigma som "normal" sätter på fysiskt, psykiskt och socialt avvikande. Stigma används ofta inom invandrarforskningen när en individ av någon anledning inte kan vinna "fullt socialt erkännande". Ofta handlar det om en negativ stämpling där den utsatte inte anses förtjäna vara medlem i majoritetssamhället.

Goffman skiljer på tre typer av stigma och dessa är: kroppsliga missbildningar; fläckar på den personliga karaktären och "tribala" stambetingad stigma. Det är det sistnämnda som kan appliceras på invandrare (Stojanovic i Miegel & Johansson, 1994, s. 297). Om den stigmatiserade tar för givet att han skiljer sig från andra, att det är uppenbart att han är annorlunda, kallas hans situation *misskrediterad*. Om han tar för givet att omgivningen

antingen känner till hans stigma eller omedelbart kan se det, är hans situation då *misskreditabel* (Goffman, 1973, s. 13).

Goffman ser det sociala livet som ett skådespel med en serie av uppträdande på en scen. Många gånger finns scenen redan innan individen träder in på den. Så är fallet för de flesta invandrare, speciellt för de som invandrade under 90-talet och kom till Sverige i en tid då landet hade ekonomiska svårigheter, hög arbetslöshet och en växande främlingsfientlighet. När den stigmatiserade är invandrare och arbetsmarknaden teaterscenen blir situationen annorlunda, då är det inte alltid lätt att passera. Detta gäller speciellt när invandrare för första gången bestämmer sig för att ge sig ut i arbetslivet i ett främmande land där det talas ett främmande språk. Fasader som t.ex. kläder, utseende (hårfärg, ögonfärg) kan mer eller mindre variera. Invandrare kan då "direkt söka rätta till det som han/hon anser vara den objektiva orsaken till hans/hennes tillkortakommande" (Goffman, 1973, s. 18). De kan t.ex. försöka att passera genom att bleka hår, använda färglinser osv. I en artikel i Kvällsposten (den 13 oktober, 1999) står det t.ex. att två av tre som opererar sina näsor har invandrarbakgrund. De opererar sig för att få mer "svenska" näsor.

Men rasegenskaper, bristande kunskaper i svenska, utländska namn osv. kan vara direkt synliga. Studien "*Är arbetsmarknaden öppen för alla?*" (Rapport Integration, 2001) visar att det finns mekanismer som leder till att individer behandlas olika när det gäller arbete och inkomst. Dessa mekanismer har inte avsikt att diskriminera men leder ändå till diskriminerande resultat. Exempelvis, om arbetsgivare har bristande information om invandrarens kapacitet och inte säkert kan identifiera den bästa kandidaten utifrån meriter och anställningsintervjuer, finns det en risk att själva grupptillhörigheten blir avgörande. Att arbetsgivarna tillskriver t. ex. den etniska gruppen vissa egenskaper som även individen antas bära och som leder till diskriminering. En del individer får då sämre möjligheter enbart p.g.a. yttre egenskaper som till exempel utseende som för samman dem till en viss grupp. I samma studie ställde forskarna frågor om inverkan av utseende på chanserna att få arbete. Resultatet visar att genomgående anser drygt 70 % av dem som intervjuades svarade att utseende i hög utsträckning påverkar deras möjligheter att få arbete.

Det finns oskrivna regler och normer som varierar från land till land och som kan vara svåra att komma på om man inte vuxit med dem. När invandrare inte följer dessa "spelregler" kan han/hon ses som avvikare och hålls utanför den sociala gemenskapen (i detta fall den svenska arbetsmarknaden). Den högutbildade arbetssökande invandraren tillskrivs t. ex. en status som utlänning, en person man genast kan säga att han kommer att uppträda annorlunda än man är van vid. Man kan vara "bombsäker på att han kommer att skämta på ett annat sätt och vänta sig skratta som man själv inte finner anledningen till, eller komma med orealistiska förslag eller ovidkommande kommentarer eller blir arg för minsta lila" (Bergman & Swedin, 1986, s. 107).

2.4 Från att ha varit "någon" till att plötsligt bli "ingen"

Människor ägnar stor del av sitt dagliga handlande till att utveckla rutiner. Att flytta till ett annat land (vare sig man flyttar dit frivilligt eller som flykting) medför nästan alltid att vardagsrutiner sätts ur spel. Att komma som invandrare till ett nytt land bland nya, främmande människor, är ju givetvis en stor omställning. Många upplever det som kulturchock (Stockfelt-Hoatson, 1984). Från att ha varit "någon" i sitt hemland blir man plötsligt "ingen" i det nya landet. Invandrare måste lära sig ett nytt språk och deras invanda beteende passar inte alltid in i den nya miljön. De tvingas utforma nya rutiner för hur de skall handla.

Människor i vårt moderna samhälle integrerar stor del av sin tid med främlingar. Kontakterna är väldigt lösliga vilket medför att de som möter främlingar aldrig riktigt integrerar med dem som "hela människor". Mötet handlar mestadels om det som Goffman (1973) kallar "taktfull ouppmärksamhet". I sådana här situationer blir det svårt för invandrarna att skapa tillit på en personlig nivå. Tilliten blir för invandrare (liksom för de flesta människor i vårt moderna samhälle) istället ett projekt att arbeta med. Den stora arbetslösheten och problematiken med segregerade områden vittnar om svårigheter att hitta rätt i det nya landet. Integrationen är ett livslångt projekt. Integration handlar om "hur delar förenas, blir till en helhet och hur det tillståndet ser ut som blir resultatet av denna sammanföring" (Gottskalksdottir, 2000, s. 20). Den första tiden i landet är avgörandet för den fortsatta integrationsutvecklingen. Mötet mellan människor innebär antingen en

möjlighet till utveckling eller en fara för lösning och tillbakagång (ibid.). Invandrare måste lära sig ett nytt språk och upptäcker kanske att deras beteende inte alltid passar in i den nya miljön. Med växande ekonomiska svårigheter och en ökade främlingsfientlighet i landet "en latent rasism" (Ahrne, 1996, s. 42) blir detta projekt ännu mer komplicerat. Oberoende av etniskt ursprung tillskrivs invandrarna därför en kollektiv identitet som just "invandrare". I själva begreppet finns ett inneboende motsatsförhållande som kräver att det finns människor utanför gruppen. Bauman (1990) definierar dessa som in- och ut- grupper och Elias dem som etablerade och outsiders. "De" vet man inte så mycket om, utan tillskriver dem istället egenskaper som ofta är negativa antingen av den anledningen att man inte får vara med eller för att man inte vill ha dem med. Fördomar av detta slag beror ofta på rädsla, osäkerhet men också på personligt misslyckande och behov att skylla på någon. Fördomars funktion används som hinder för integration (Rapport Integration, 2001).

Samtidigt som den etablerade gruppen stigmatiserar den utomstående gruppen, stärker den sin egen maktposition. Medlemmarna i den utomstående gruppen betraktas som folk med lägre mänskligt värde, vilket bidrar till att den höjer sig själv. Den etablerade gruppen är tätt integrerad eftersom de har varit en grupp länge. Integration ger makt, för det uppstår maktskillnader mellan den integrerade och den icke-integrerade gruppen. I den etablerade gruppen har man normer som man lever efter och är stolta över och umgänge i någon form. Medlemmarna i den utomstående gruppen utgör ett hot mot de etablerades sätt att leva. Elias menar att en mindre grupp får representera hela gruppen och förhållande mellan etablerade och outsiders gör att den del som får representera respektive grupp hämtas från de etablerades "bästa" och från outsiders "värsta" minoritet (Elias, 1999, s. 13ff).

3. Metod

För att nå mitt syfte har jag använt mig av en kvalitativ undersökningsmetod. Genom samtalsintervjuer söker man ny information och nya infallsvinklar till ämnet man studerar.

3.1 Tematiserade samtalsintervjuer

Jag har, som jag nämnt tidigare, genomfört åtta intervjuer med personer (fyra män och fyra kvinnor) som invandrat från Bosnien till Sverige under åren 1992-1993. Under dessa två år började kriget i Bosnien och många sökte sig till olika länder bl.a. Sverige. Åren ligger också tillräckligt långt tillbaka i tiden för att intervjupersonerna ska kunna se resultatet av mötet med det svenska samhället och framför allt den svenska arbetsmarknaden.

Jag har använt mig av en intervjuguide då jag har intervjuat (se bilaga 1). Samtalsintervjun har många fördelar, bl.a. den flexibilitet metoden ger. Om man upptäcker att man har glömt något eller att frågeställningen formulerats fel, finns det nästan alltid en möjlighet att rätta till detta. Intervjuaren är också flexibel till att välja vilka frågor som skall tas upp och i vilken ordning dessa ska komma (Holme & Solvang, 1991).

3.2 Urval

Urvalet av undersökningspersoner är en avgörande del av undersökningen (Holme & Solvang, 1991). Detta kräver att urvalet görs planmässig utifrån vissa formulerade kriterier. De kriterier som jag satte ut innan jag påbörjade intervjuarbetet var att samtliga intervjupersoner skulle komma från Bosnien, ha minst eftergymnasial utbildning med sig från sitt hemland, vara i åldern 30-55 år och att de skulle behärska det svenska språket. Jag ville också ha med både kvinnor och män.

För att nå det önskade urvalet kan man använda sig av passande "gatekeepers" som kan möjliggöra för en att träffa personer för undersökningen. I mitt fall behövdes det inte tack vare "privilegiet" att jag själv kommit till Sverige som flykting (trots att jag är född i Sverige) och därför kände några flyktingar som jag kunde kontakta. Dessa flyktingar introducerade mig vidare för andra flyktingar. Jag har således använt mig av den s.k. snöbollsmetoden, där jag låtit intervjupersoner introducera mig för andra intervjupersoner.

"Metoden innebär att man låter varje intervju ge uppslag till nya intervjuer. Namnen som nämns i en intervju följs upp i nya intervjuer. Att bedriva

empirisk forskning med den metoden blir som att nysta upp ett garn”
(Svenning, 1996, s. 104)

Med de få intervjuer jag har utfört kan jag självfallet inte tala om representativitet i mitt material eller ge en helhetsbild av invandrarakademikers arbetssituation i Sverige. Värdet ligger istället i en ökad förståelse för några invandrarens situation på (och utanför) den svenska arbetsmarknaden.

3.3 Empiriskt arbete

Efter varje intervjutillfälle har jag försökt analysera den information jag fått för att sedan vid nästa intervjutillfälle kunna leta efter speciella områden som jag funnit intressanta. Jag arbetade med halvt ostrukturerade intervjuer med en intervjuguide som grund (se bilaga 1). Intervjuguiden var uppbyggd kring teman så som: språk, utbildning, arbetsmarknad, integration och stigma. Dessa teman följdes inte till punkt och prick utan fanns där mer som stöd för mig, intervjuaren. Jag har också givit intervjupersonerna stor frihet att själva styra vad de ansåg vara viktigt och lyssnat på deras funderingar och synpunkter.

3.4 Intervjuplatsen och dokumentationsstrategier

Intervjuerna har genomförts hemma hos intervjupersonerna och de har tagit ca en timme. Att intervjua en person i dennes hemmiljö kan till viss del underlätta intervjun. Sociologen Gunnar Andersson (1999) menar att det är positivt att se personerna agera i sin egen miljö ur forskningssynpunkt. Trots att jag kände några av mina intervjupersoner hade jag aldrig varit hemma hos dem så att deras hemmiljö har givit mig en ökad insikt om deras situation och vilka de är.

Alla intervjuer spelades in på band. I början verkade denna dokumentationsstrategi hämmande på mina intervjupersoner, men efter en stund glömde de bort bandspelaren och intervjun flöt på som ett vanligt samtal.

3.5 Att vara intervjuare

Kvale (1997) beskriver i sin bok *”Den kvalitativa forskningsintervjun”* forskaren utifrån två jämförelser. Den första talar om forskaren som ”malmetare” där kunskapen ligger som gömd värdefull metall. Forskarens uppgift är att ”gräva fram” den dyrbara metallen. När kunskapen väl grävts fram bearbetas och analyseras den utifrån objektiva fakta och ställs i relation till antingen en objektiv, yttre och konkret värld eller till en värld av subjektiva, inre och autentiska erfarenheter. I den andra metaforen liknas forskaren vid en ”turist” på väg mot en historia som ska berättas vid hemkomsten. Resan tillför turisten nya kunskaper och nya perspektiv och ger möjlighet att se på världen med ”nya” ögon. I min undersökning har jag försökt vara både malmetare och turist.

Alla mina intervjuer var solidariska i den meningen att jag försökte se på den intervjuades situation ”så att säga inifrån” och verkligen försöka förstå den jag intervjuade (Trost, 1997, s 69). Detta innebar inte att jag alltid hade samma åsikt som de (till exempel om utländsk utbildning är värt att kompletteras i Sverige). Även om jag intervjuade efter en intervjuguide prioriterade jag alltid mina intervjupersoners frågor och mitt förhållningssätt till dem var alltid öppet och sökande.

Att vara forskare och ha egenskapen att vara invandrare har för min del underlättat arbetet. Det blev en mer öppen diskussion eftersom jag var en av ”deras egna” och kunde förstå deras verklighet. Intervjuerna gjordes på serbokroatiska eftersom alla intervjupersoner tyckte att det var lättare att prata ut på sitt modersmål. De gjorde således inte detta val för att de inte kan svenska tillräckligt bra utan för att de tyckte det kändes mer bekvämt att prata sitt modersmål med människor som talar samma språk som de själva.

Att jag intervjuat ”bekanta” har både för- och nackdelar. Diana Mulinari (1999) skriver i boken *”Mer än kalla fakta”* att den svåraste delen med forskningen är att kunna sätta gränsen, d.v.s. kunna lyssna på sitt studieobjekt i egenskap som vän och att få tillgång till information i egenskap av forskare. Hon menar att man måste skydda sitt studieobjekt från sig själv genom att skapa klara gränser mellan det som informanter medvetet vill dela med sig och det som han/hon berättar efter att bandspelaren har stängts av.

Marianne Liedholm har i sitt långa forskningsarbete kommit fram till att distans ger närhet medan närhet ger distans. I det korta mötet, då man inte hunnit skapa några bra kontakter till sina informanter kan man mycket snabbt få en bild av vem studieobjekten är eller tror sig vara. I det långa mötet finns det risk att människor vaktar sina ord och är reserverade mot forskaren (ibid).

För att kunna genomföra mina intervjuer på en professionell nivå, har jag strävat efter att kombinera närhet och distans och försökt hitta en balans som gjorde både mig (vännen)/ ”forskaren” och bidraget rättvisa.

Namnen är av konfidentiella skäl fingerade.

4. Vilka är de högutbildade invandrarna

Nedan följer en kort presentation av intervjupersonerna:

Milan (man) är 53 år och kom till Sverige 1993 tillsammans med sin fru och en dotter. Han kommer från huvudstaden Sarajevo. I Sarajevo var han matematiklärare på högstadiet. När han kom till Sverige läste han olika kurser: SFI (Svenska för invandrare), SAS (Svenska som andra språk) och hamnade till slut på Komvux. Sedan 1997 söker han aktivt arbete som högstadielärare. Av ekonomiska skäl var han tvungen att tacka ja till ett arbete som nattvakt, vilket han fortfarande har.

Milica (kvinna) är 49 år och kom till Sverige 1992 tillsammans med sin man och två döttrar. Hon kommer från en liten stad i sydöstra Bosnien. Där jobbade hon som civilekonom på ett av de största företagen (Energio-Invest) i f.d. Jugoslavien. När hon kom till Sverige läste hon först SFI (Svenska för Invandrare) och sedan 3 år på Komvux. Milica arbetade som städerska, diskare och kassörska fram till år 2001. Samma år bestämde hon sig för att starta eget. Nu äger och driver hon ett litet café tillsammans med sin man.

Nikola (man) är 38 år och kom till Sverige 1992. Han kom ensam men är idag sambo med en kvinna (som också kommer från Bosnien). Nikola kommer från Banja Luka, en

stad i nord-västra Bosnien. Där jobbade han som röntgenassistent i 6 år. När han kom till Sverige läste han svenska på Komvux. Efter beskedet att han måste komplettera sin utbildning från Bosnien bestämde sig Nikola att ta erbjudet arbete på Skanska som byggnadsentreprenör. Tipset om jobbet fick han av en nära vän. Lönen och arbetstiderna var ganska bra så Nikola började arbeta på Skanska där han arbetar även idag.

Zora (kvinna) är 34 år och kom till Sverige 1993. Hon kom tillsammans med sin syster. Zora kommer från huvudstaden Sarajevo. Där avslutade hon arkitektutbildning och hann arbeta några månader innan kriget började och hon tvingades fly. Efter ankomsten till Sverige har Zora läst på Komvux för att sedan läsa tre år till multimediatekniker i Helsingborg. Idag är hon arbetslös.

Jadranka (kvinna) är 37 år och kom till Sverige 1993. Hon kom till Sverige med sina föräldrar. Idag är hon gift och har ett barn. Jadranka kommer från en stad i centrala Bosnien. Där jobbade hon som grundskolelärare i serbokroatiska. Redan vid själva ankomsten visste Jadranka att hennes utbildning inte skulle ha någon betydelse i Sverige. Hon var ganska ung när hon kom till Sverige, 27 år, så hon bestämde sig för att studera. Hon har alltid haft ett intresse för medicin så i Sverige såg hon sin andra chans att förverkliga sina drömmar. Hon började läkarutbildningen vid Lunds universitet. Idag är hon inne på sin sista termin.

Goran (man) är 39 år och kom till Sverige 1993. Han kom till Sverige med sin fru. Idag har de ett barn. Goran kommer från huvudstaden Sarajevo. Där jobbade han som pilot i 4 år. Efter ankomsten till Sverige läste han på Komvux. Sedan 1999 läser han vid Campus Helsingborg till multimediatekniker. Han hoppas på att bli färdig med sin examen till hösten 2003.

Natasa (kvinna) är 43 år och kom till Sverige 1992 tillsammans med sin man **Slobodan**. Idag har de en son. Natasa kommer från en liten stad i Bosnien. Där arbetade hon som ekonom i 10 år. Hon läste på Komvux en kort tid och arbetade med diverse arbeten, från lokalvårdare till assistent i grundskolan. Idag är hon arbetslös och lever på A-kassa.

Slobodan (man) är 46 år. Även han kommer från en stad i centrala Bosnien. I hemlandet arbetade han som farmaceut. Efter ankomsten till Sverige har han läst på Komvux. Idag arbetar han som assistent på Röda korset.

5. Olika faktorer som försvarar invandrarnas möjligheter att lyckas på den svenska arbetsmarknaden

5.1 Utbildningen

”Det är viktigt att utgå från vars och en bakgrund och motivation och redan när invandrare kommer till Sverige undersöka vad de har i bagaget”
(Rapport Integration, 2001, s. 53).

Alla invandrare ska ha möjlighet att komma in och finna sig tillrätta i det svenska samhället, utan att ge avkall på sin etniska särart och kultur (Johansson, 1999). Men utbildningsinsatserna vänder sig nästan uteslutande till invandrarna eftersom föreställningar råder att det bara är ”invandrarna – inte samhället – som behöver integreras och anpassa sig” (Mills, 1971, s. 91). Mills menar att individens bekymmer såldes skall uppfattas som sociala eller samhälliga problem. För att samhället ska bidra till individens förståelse av den gemenskap i vilket han/hon lever i ska en kombination mellan individen och samhället finnas (ibid).

I en doktorsavhandling av Elsie Franzer (1990) framkommer att vuxenutbildningen för invandrare har stora brister. Läromedel som används är inte anpassade efter vuxna människors intressen, kunskaper och livserfarenheter. Konsekvensen av att använda läromedel som är anpassad för grundskolan blir att många invandrare tappar sin studiemotivation. Oftast får de börja om från början där multiplikationstabellen, geografi, historia och andra inslag inte tillhör ovanligheterna. Detta kan undertecknad intyga utifrån egna erfarenheter från de begynnande stegen inom svensk utbildning. Det kan kännas förnedrande för vuxna människor, som ofta har utbildning och arbetserfarenhet från sitt hemland, att placeras i skolbänken med den typen av litteratur. Möjligheter att ta sig in på arbetsmarknaden med de ”nyvunna” kunskaperna minskar

väsentligt. Invandrarna kan känna sig utanför som konkurrenter på den krympande arbetsmarknaden och hamna i en absurd ond cirkel. När de gått en kurs börjar de på en ny osv. Olika kurser ordnas för att hålla invandrare sysselsatta. När inga fler kurser kan erbjudas hamnar de på socialbidrag vilket ses som något skamligt i Sverige (Stojanovic, 1998). Dessa sorters åtgärder är det inte många som klarar att ta sig ur. Vad som också är ett problem är att motivation att lära sig svenska språket kan minska, fastän invandrare är fullt medvetna om att goda kunskaper i det svenska språket är en nödvändighet för att kunna hävda sig både studiemässigt och i arbetslivet (Ahlroos, 1991).

Samtliga intervjuade framhöll att en förändringsinsats inom utbildningen för invandrare är nödvändig. Nedan följer några förslag från de intervjuade hur undervisning i svenska skulle kunna förbättras. Milica efterlyser en mer individualiserad undervisning.

Milan föreslår att högutbildade invandrares kompetens i ett tidigt stadium skall testas:

”Man skulle tidigt kartlägga och testa den kompetens som invandrare bär med sig för att kunna ge kompletterande utbildning eller arbete för direkta åtgärder mot arbetsmarknaden. På så sätt underlättas invandrares inträde på den svenska arbetsmarkanden.”

Jadranka förklarar:

”Språkstudierna måste prioriteras initialt och anpassas till individnivå. Undervisning i svenska bör vara mer inriktad på arbetslivet och varvas med arbetsplatspraktik. Språkstudier bör vara kopplade till personens yrke, där man har möjlighet att bekanta sig med fackspråket på ett tidigt stadium.”

Slobodan föreslår:

”Man borde ge chansen till dem som verkligen försöker lära sig språket. Det är inskränkt att hålla dem kvar på samma nivå när de visar ambitionen att de kan mer. Man ska inte stoppa dem redan i början. Då förlorar de viljan att lära sig det svenska språket.”

5.2 Språket

”Det är viktigt att få vara stolt över sitt språk. Det är viktigt att få sitt språk accepterat och erkänt. Att inte få sitt språk erkänt är att inte bli erkänd själv.” (Söderlindh, 1984, s. 62)

”Den viktigaste enskilda skillnaden mellan infödda svenskar och invandrare är språket” (Ahrne, 1996, s. 82). Stojanovic skriver (i Miegel & Johansson, 1994, s. 295) att språket är den ”viktigaste byggstenen och kulturfaktorn som ger en identitet. Spännar (2001) skriver att språket fungerar som markör av identitet, och detta kan i sin tur påverka relationer till andra människor. Omvärldens syn på tvåspråkighet anses vara positiv så länge det gäller personer som talar utan brytning i något av språken. Men när det gäller invandrare som talar sitt andra språk med brytning är attityden inte längre lika positiv. Francois Grosjean (1982) har studerat vuxna invandrades tvåspråkighet och låtit dem själva nämna nackdelar och fördelar. Nackdelar med tvåspråkighet kan vara att det känns som man varken behärskar det ena eller det andra språket ordentligt, svårigheter att uttrycka sig, tendensen att blanda de två språken samt att känna stor osäkerhet beträffande kulturell tillhörighet. Pendlandet mellan två kulturer är väldigt svårt för dessa människor. De kan bli osäkra på sin egen identitet och ha svårigheter att förstå var de hör hemma. Fördelar däremot är att kunna konversera med olika typer av människor och ha en förmåga att lättare förstå och acceptera såväl språkliga som kulturella olikheter hos andra (ibid). Stojanovic (1992) skriver att språk inte borde nedvärderas kulturellt, socialt och ekonomiskt utan fungera som en social kompetens på arbetsmarknaden. Att kunna två språk innebär ju trots allt en rikedom. Man får två sätt att se och beskriva verkligheten på, två kulturer att växla mellan och en dubbel identitet i en positiv bemärkelse.

Bristande kunskaper och färdigheter i det svenska språket är det viktigaste faktiska hindret som försvårar för invandrare att få arbete och ta sig in på den svenska arbetsmarknaden. Språkliga brister skapar stor osäkerhet och försvårar för individen att visa sitt yrkeskunnande och sina färdigheter. Språksvårigheterna gör sig än mer märkbara i yrken som förutsätter god svenska i tal och skrift och leder till att arbetsmarknaden begränsas för många invandrare.

Hur en person talar påverkar bedömningen av denna. Språkliga brister och brytning bidrar till en negativ bedömning (Spännar, 2001). Enligt Gottskalksdottir (2000) skyller arbetsgivaren ofta på otillräckliga kunskaper i svenska. Hon pekar på en tendens hos arbetsgivaren ”att kräva allt bättre kunskap i svenska för att förhindra invandrare från att erhålla en plats inom sitt yrkesområde och att invandrarnas kvalifikationer inte ses eller erkänts som en konsekvens av dessa orealistiska höga språkkrav” (s. 17).

Samtliga intervjuade har en kraftig brytning som kan kopplas till det faktum att de kom relativt ”gamla” till Sverige. De nämnde att det var tidskrävande process att lära sig det svenska språket men de anser själva att de behärskar det svenska språket tillräckligt bra för att kunna klara sig på den svenska arbetsmarknaden. Ingen av mina intervjuade nämnde att de känt sig diskriminerade på något sätt på grund av sin brytning. Alla tror dock att deras brytning spelat viktig roll och påverkat arbetsgivarens beslut till det negativa när de sökt jobbet.

”Arbetsgivaren kommer aldrig att säga att man inte får jobbet p.g.a. brytningen. Man förstår det själv när man får tillbaka brevet efter intervjun var det står: Tyvärr måste vi meddela att tjänsten blivit tillsatt med en annan sökande.... Innan jag öppnar brevet så vet jag vad det står.” (Goran)

”Min brytning är en del av mig. Jag kom rätt gammal till Sverige och på grund av det så kan jag aldrig tala det svenska språket flytande. Arbetsgivaren är rädd att utländsk dialekt kan ha negativ effekt på kunder och för företaget. Men det som gör mig lite ledsen är att svenska arbetsgivare är helt galna i till exempel engelsmän som pratar svenska med engelsk dialekt och avvisar de andra som kommer från mindre värda länder” (Nikola)

Samtliga intervjupersoners situation skulle enligt Goffmans termer kallas misskrediterad. Intervjupersonerna tar för givet att de skiljer sig från andra på grund av sin brytning.

5.3 Utseendet

”När främlingen befinner sig i vår närvaro, kan det framgå att han besitter någon egenskap som gör honom olik de övriga personer som tillhör den kategori där han inplaceras, någon mindre önskvärd egenskap. På så vis reduceras han i vårt medvetande från en fullständig och vanlig människa till en kastmärkt, en utstött människa”. (Goffman, 1973, s. 12)

Invandrare kan välja att öppet visa sitt stigma eller så kan de dölja stigmat. Många invandrare upplever detta som ett dilemma. I varje enskilt fall bestämmer den stigmatiserade själv vad han/hon ska göra mot vem, och hur, var och när de ska göra det.

Samtliga mina intervjupersoner ansåg att utseende kunde vara ett hinder när invandrare söker arbete, men ingen kunde ”bevisa” eller styrka det med egen erfarenhet. Nikola, vars situation är misskreditabel, (Goffman, 1973) berättar att hans utseende är typiskt utländskt och att han tror att det kan ha påverkat då han sökt arbete:

”Jag har typiskt ”utländsk utseende” - mörkt hår och ögon. Mitt utseende skiljer sig markant från det traditionella svenska och har i de flesta fall spelat viktigt roll då jag sökte jobb.”

Natasa som bleker håret blont och försöker klä sig modernt berättar:

”Jag själv har aldrig varit öppet diskriminerad på grund av mitt utseende men har hört att svenskar kallar muslimska kvinnor för pingviner.”

För Milan är inte utseendet det enda problemet, utan också hans brytning:

”Jag har två stora hinder när jag söker jobb. Det ena är mitt utseende. Det andra uppstår när jag öppnar munnen, nämligen min brytning. Tror du att jag behöver ett tredje hinder?”

5.4 Namnet

*”Ett utländskt namn i Sverige idag fungerar som en social stigmasymbol”
(Stojanovic, 1998, s. 123).*

Varje år räknar man med att 1200 byter namn till något mer svenskliknande (Järtelius, 1995). Ofta byter invandrare namn för att lättare kunna komma in på den svenska arbetsmarknaden. Några byter namn för att utföra ett knep, eller som Goffman (1971) kallar det ett "entrapment" för att slippa acceptera arbetsgivarens stereotypifiering. De vill visa att även invandrare duger (Stojanovic, 1992). Enligt Goffman (1971) innebär namnbyte att människan på ett radikalt sätt bryter med sin tidigare värld. Många invandrare gör allt för att bli accepterade av de andra "majoriteten". Men som Ahrne (1996) skriver är det ändå svårt att bli en "riktig svensk" (s. 88).

Alla mina intervjupersoner tror att namnet är ett hinder för invandrare när de försöker skaffa ett kvalificerat jobb. Nedan följer några kommentarer.

"Namnet är det första hindret när man söker jobb. Det är det första iögonfallande hindret från arbetsgivarens sida. Sedan kommer det där med utseende och brytningen. Men så långt är det inte många som klarar sig."
(Milan)

"Ingen arbetsgivare skulle våga säga det rakt i ansiktet att det är just sökandes namn som inte passar för företaget. Det är som en sort ljudlös diskriminering"
(Goran)

"Många har sagt till mig att jag borde ändra mitt namn till något mer svenskt. Jag är medveten om att jag aldrig kommer att jobba som ekonom i Sverige. Jag har haft mitt namn i 43 år och trivs bra med det så ser jag ingen anledning till att ändra det nu, åtminstone inte för jobbets skull." (Natasa)

Men trots att deras utländska namn ses som en negativ faktor på arbetsmarknaden anser mina intervjuade att de är stolta över sitt namn och att namnet inte är något som en människa kan byta över en natt.

"Det är självklart att ett svenskt namn hade underlättat för mig att komma in på arbetsmarkanden, men jag tycker att det inte är namnet som är viktigt utan personen som finns bakom namnet. Jag kommer inte att vara bättre person om jag heter Åsa Persson" (Zora)

”För mig betyder namnet personens identitet och man bör vara stolt över sitt namn. Varje människa som byter namn förlorar sin identitet. Ett jobb kanske du har i några år men namnet har du hela livet.” (Goran)

5.5 Fördomar

”Man kan påstå att invandrare lever på socialbidrag, är arbetskygga eller sysslar med svarta eller kriminella verksamheter...” (Nelhans, 1984, s. 10)

Bauman (1990) anser att det är först när antalet främlingar ökar som det uppstår problem. Genom att stigmatisera och utesluta främlingar undviker man ”ambivalens och kaos” (Johansson, 1999, s. 231). I ett samhälle där det råder ekonomisk nedgång, hög arbetslöshet och ökad främlingsfientlighet är det inte ovanligt att just de som invandrade sist kan stämplas som ”syndabocker”. Asplund (1989) talar om syndabocken som utgör roten till allt ont, men som i realiteten är oskyldig. Syndabocken introduceras när i ”allas krig mot alla” förbyts i ett ”allas krig mot en” (s. 32).

Det finns oskrivna regler (ömsesidiga förväntningar) och normer som varierar från land till land och som kan vara svåra att komma på om man inte vuxit upp med dem. Människor vägleds av regler (Mills, 1971). När invandrare inte följer dessa regler kan han/hon ses som en avvikare och hållas utanför den sociala gemenskapen (i detta fall den svenska arbetsmarknaden). Invandrare anses vara ett hot mot etablerade normer, värderingar och levnadssätt (Elias, 1999).

De flesta svenskar är ointresserade av invandrare och saknar den nyfikenhet på främlingar som skulle göra att de ville ha närmare kontakt med dem. Så är det oftast på ”ställen där olika kulturer samsas” (Daun, 1994, s. 338). Svenskar får ofta en entydig bild av invandrare, vilket massmedia många gånger är skyldigt till. Invandrare diskuteras i våldsammanhang eller ”utpekas som offer av rasistiska handlingar” (a.a. s. 21). Samtidigt nedvärderar svenskarna den nya gruppen för att stärka sin egen position när de känner sig hotade av de nya kulturerna. Kanske är det därför som många vitsar om invandrare som handlar om deras levnadsvanor florerar. Ofta överdrivs de kraftigt eller misstolkas helt. Eftersom det är tabubelagt att tycka illa om invandring, kan vitsar fylla en funktion (ibid.).

Mina intervjupersoner har kommit till Sverige, till ett nytt samhälle. De fick på grund av segregationen stora svårigheter att bygga upp ett socialt nätverk med svenskar som ju är viktigt för att lära sig den nya kulturen. De berättar om svårigheterna med att skaffa sig kontakter som kunnat hjälpa dem att integreras i den nya kulturen och samtidigt lyckas på arbetsmarknaden. Nedan följer några citat om misstro, ifrågasättande, nedvärdering och den ständiga kampen om bevisa att man duger som man är.

”Så fort jag säger vad jag kommer ifrån så börjar de [svenskar] ändras. Det känns som jag direkt tillskrivs status som en kriminell person som har kommit hit för att utnyttja systemet.” (Milan)

”Min utbildning och yrkeserfarenhet från hemlandet har varken något värde eller erkänns i Sverige. Man utgår direkt från att min kompetens i första hand är något som behöver kompletteras och kan inte vara värdefull på den svenska arbetsmarknaden. Vi invandrare fastnar i de yrken som svenskarna inte vill ha.” (Milica)

”Vi invandrare har inte möjlighet att tacka nej till ett jobb. Om vi gör det säger de [svenskarna] direkt att vi inte vill arbeta och det stämmer inte!” (Nikola)

”Det känns som om många svenskar ifrågasätter vår kompetens. De tror helt enkelt att vi hör hemma i lågavlönande jobb. Utländska yrkeserfarenheter och utbildningar tycks ha en låg status och har inte stort värde hos arbetsgivaren.” (Jadranka)

”I Sverige måste jag ständigt arbeta med att bevisa att jag duger. Jag måste leva upp till de kriterier och den standard som andra har satt upp. I deras [svenskarnas] ögon duger man aldrig.” (Zora)

”Svenskar brukar säga att vi [invandrare] bara sitter hemma, tittar på TV och lever på socialen. Och det stämmer inte, åtminstone inte på mig. Sen jag kom till Sverige har jag inte varit på socialen en enda dag utan försörjt mig på olika okvalificerade jobb” (Natasa)

5.6 Att ”sälja sig”

”Många som kommer till Sverige vet inte hur man söker arbete. Ansökningar från personer med utländsk bakgrund är ofta knapphändiga och kortfattade. De vet inte att en ansökan skriven som ett personligt brev är en fördel och att arbetsgivaren tycker om att ha en tjock bunt att gå igenom”. (Rapport Integration, 2001, s. 129)

Goffman (1988) skriver att ”de första intrycken” har avgörande betydelse vid interaktion. (s. 20). När en individ framträder inför andra människor försöker han/hon ”dölja eller tona ner sådana aktiviteter, fakta och motiv som är oförenliga med en idealiserad version av honom själv” (a. a. s. 22). Även om individen bara har en sak att dölja under ett framträdande kan den agerandes spänning och nervositet färga av sig på hela hans framträdande. Den arbetssökande invandraren kommer att t. ex ägna mycket tid åt att förbereda och tänka igenom vad som skall komma. Ju mer han/hon anstränger sig desto större risk är att det han/hon döljer kommer till ytan. Som tidigare nämnts framhålls bristande kunskaper och färdigheter i det svenska språket ofta som det största hindret när det gäller invandrarnas möjligheter på den svenska arbetsmarknaden. Invandrare saknar ytterligare kunskaper om hur de skall ”sälja sig” till de svenska arbetsgivarna. En del invandrare saknar kanske de rätta facktermerna för att exakt kunna redogöra för sin utbildning. Andra har svårt att bedöma vad som i Sverige är viktigt att framhålla då de söker arbete och utelämnar därför väsentlig information (Ahlroos, 1991). Det är framförallt bristande kunskaper som gör att svenska arbetsgivare drar sig för att anställa invandrare på högre poster i företagen. Eftersom arbetsgivarna inte vet någonting om invandrare och deras kultur, ”tar de hellre det säkra före det osäkra och anställer en svensk” (a.a. s. 57).

Samtliga intervjupersoner betonar att de haft svårigheter med att söka arbete i Sverige. De visste helt enkelt inte hur de skulle göra. De tyckte att det borde finnas en organisation som hjälper till att förklara vad som anses vara väsentligt och viktigt när man söker ett jobb. Goran berättar:

”Man hamnar i ett dilemma när man ska skicka ansökningar till arbetsgivaren. Ska man skicka en tjock bunt med papper eller bara en kort personligt brev. Man har ingen att fråga hur man ska göra. Jag tycker att Arbetsförmedling borde organisera kurser i jobbsökning.” (Goran)

”Jag fick hjälp av min kusin som har bott i Sverige hela sitt liv. Hon fick förklara för mig vad jag skulle skicka till arbetsgivaren. Hon har hjälpt mig skriva ihop ett personligt brev som jag skickar med min ansökan. Det är inte lätt att veta såna saker när man kommer till ett nytt land” (Natasja)

6. Slutdiskussion

Att fly till ett nytt, främmande land på grund av krig är svårt nog. Att i det nya landet skapa ett respekterat och värdefullt liv är ännu svårare. Den position som personen hade i hemlandets samhälle går förlorad, och det tar tid att finna en plats i det främmande samhället. Positionen i den nya omgivningen motsvaras sällan av den man hade i hemlandet. Från att ha haft hög utbildning och ett kvalificerat arbete hamnar man i en marginell situation där den gamla utbildningen inte erkänns och där endast okvalificerat arbete eller arbetslöshet erbjuds.

Ålund (1997) påpekar att nyanlända flyktingar i Sverige har det allra svårast att få fotfäste på arbetsmarknaden. Den etniska tillhörigheten har kommit att bli en avgörande markör eller ett påtagligt handikapp. Det är många faktorer som påverkar invandrarnas situation på den svenska arbetsmarknaden. I detta arbete har jag försöka belysa några av dem som anses vara hindren för invandrare att integreras i samhället och att göra sig hörda på arbetsmarknaden.

De slutsatser som jag kom fram till är att det finns en potential av kompetens och arbetskraft bland bosniska invandrare som kom till Sverige under perioden 1992-1993. Samtliga åtta personer kom till Sverige med ”bagage” (utbildning och yrkeserfarenhet) men befinner sig idag på ”fel plats” på den svenska arbetsmarknaden. Alla intervjupersoner påpekar att de hade sett ett kvalificerat arbete som en entré till det

svenska samhället eller som Gottskalksdottir (2000) kallar det ”ett integrationsobjekt till samhället”.

Begreppet integration innebär i stora drag individens förmåga att vara aktiv i samhällslivet och kunna försörja sig själv. Motsatsen till integration är socialbidrag, apati och utanförskap. För individen är integration ett livsprojekt, som han eller hon bestämmer över själv. Samhället kan stödja individen genom att föra en politik som underlättar för honom/henne att förverkliga sina mål i livet. Men i Sverige blev mina intervjupersoner hänvisade till det ena okvalificerade jobbet efter de andra. Från att de har varit ”någon” i sitt land blev de plötsligt ”ingen” i det svenska samhället, eller som Goffman förklarar att individen i dessa situationer lär sig att vara med sitt ansikte men inte med sin själ (Gottskalksdottir, 2000).

Mina intervjupersoner (alla utom Zora, Jadranka och Goran) framhåller att de saknar exempelvis *kulturell kapital* p.g.a. att de saknar en inhemsk utbildning. Deras utbildning från hemlandet devalverades, förlorade i till synes i värde, efter ankomsten till Sverige. Samtliga nämner bristen på *social kapital* p.g.a. att de inte hunnit knyta så många värdefulla kontakter. Idag har det allt oftare blivit kontakter och inte kunskap som räknas. Ytterligare lider de brist på *symbolisk kapital* eftersom de inte hunnit bygga upp ett rykte såsom t.ex. ärliga och duktiga personer. Det enda kapital som invandrare möjligen kan konkurrera med är möjligtvis det ekonomiska. Mina intervjupersoner som är flyktingar som tvingats iväg från sitt hemland har inte ens detta kapital. När de söker jobb så har de inga referenser heller. Arbetsgivaren vill veta hur man är som person och hur man fungerar i arbetslag. Men det finns ingen som arbetsgivaren kan ringa till och ställa dessa frågor. Bristen på referenser är en osäkerhetsfaktor som påverkar arbetsgivarens beslut i negativ riktning.

Ett nytt habitus, som individen (t.ex. invandraren) skapar i kontakt med nya sociala miljöer, innebär en ny livsstil och det är inte lika lätt för alla att tillägna sig det (Månson, 1989). Speciellt när klyftan mellan svenskar och invandrare är så stor. Denna stora klyfta skapar fördomar mellan grupper, som påverkar bland annat invandrarnas chanser att integreras i samhället samt att få ett kvalificerat jobb inom sitt yrke.

Goffman beskriver hur samhället bemöter invandrare på ett sätt som medför att de inte känner sig socialt accepterad. Goffman tar individens dilemma med den stigmatiserande kategorisering, att den är dubbel, samtidigt som den bejakar invandrarens identitet så känner sig personen ifråga osäker på sin identitet. Mina intervjupersoner känner sig inte som invandrare men anmärkte att andra människor ser de som just invandrare, någon som avviker från normen.

Trots de motgångar som mina intervjupersoner mött på den svenska arbetsmarknaden verkar det ändå som att de flertalen tror att det kommer att bli ett mer accepterade och tolerant klimat i det svenska samhället i framtiden. Besvikelsen att inte kunnat utnyttja utbildningen från hemlandet finns där, men många har accepterat sin situation och hoppas på att deras barn kommer att slippa de barriärer som de tvingades möta i sitt kliv i en främmande kultur och arbetsmarknad.

Få vill leva i ett samhälle där murar reses mellan människor, ett samhälle där människor drabbas av utanförskap. Ett samhälle som i stället för att möjliggöra och förbättra, slösar med både samhälliga och mänskliga kapacitet. Ett diskriminerande Sverige förlorar utvecklingskraft.

7. Litteraturförteckning

Ahloos, M. (1991): *Hjärnkraft på parlåga*. Stockholm: SACO

Ahrne, G. (1996): *Det sociala landskapet*. En sociologisk beskrivning av Sverige från 50-tal till 90-tal. Göteborg: Bokförlaget Korpen

Andersson, G. & Persson, A. (1999): *Närhet/distans, forskare/informant, forskning/undervisning*

Några avslutade reflektioner. I: Sjöber, K. red. (1999): *Mer än kalla fakta*. Kvalitativ forskning i praktiken. Studentlitteratur, Lund

Asplund, J. (1989): *Rivaler och syndabockar*. Göteborg: Bokförlaget Korpen

Bauman, Z. (1990): *Att tänka sociologiskt*. Göteborg: Bokförlaget Korpen

Bergman, E. & Swedin, B. (1986): *Solidaritet och konflikt. Etniska relationer i Sverige*. Stockholm: Carlssons bokförlag

Berggren, K. & Omarsson, A. (2001): *Rätt man på fel plats*. AMS. Ura 2001:5

Carlgren, A. (2002): *Invandrare systematiskt missgynnade*. Norrköping

Daun, Å. (1994): *Invandrarna i välfärdssamhället*. Stockholm, Folksam

Elias, N. (1999): *Etablerade och outsiders*. TA- tryck Bjärnum

Goffman, E. (1988): *Jaget och maskerna. En studie i vardagslivets dramatik*. Kristianstads Boktryckeri AB

Goffman, E. (1973): *Stigma*. Lund: Berlingske Boktryckeriet

Goffman, E. (1971): *Stigma. Den avvikandes roll och identitet*. Stockholm: Raben & Sjögren

Gottskalksdottir, B. (2000): *Arbetet som en port till samhället*. Infografen/Desktop, Malmö

Grosjean, F. (1982): *Life with Two Languages*. Harvard University Press

/

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

Israel, J. & Hermansson, H. E. (1996): *Det nya klass-samhället*. Stockholm. Ordfronts förlag

Johansson, T. (1999): *Socialpsykologi. Moderna teorier och perspektiv*. Studentlitteratur, Lund

Järtelius, A. (1993): *Mångkultur Sverige. Mångkulturens rötter, gränser och möjligheter*. Uppsala: Konsultförlaget AB

Kalla fakta, kanal 4, den 23 november 2002 klockan 20:00

Knocke, W. (1986): *Invandrade kvinnor i lönearbete och fack*. Forskningsrapport nr 53. Arbets centrum, Helsingborg: Schmidt Boktryckeri AB

Kvale, S. (1997): *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur, Lund

Lindberg, G. & Linden, A. L. (1989): *Social segmentation på den svenska bostadsmarknaden*. Sociologiska institutionen. Lunds universitet

Miegel, F & Johansson, T. (1994): *Mardrömmar och önskedrömmar*. Stockholm: Symposion AB

Mills, C. W. (1971): *Den sociologiska visionen*. Arkiv förlag

Månson, P. (1995): *Moderna samhällsteorier*. Stockholm: Offset Tryck AB

Nelhans, B. (1984): *Kultur och identitet i flerkulturell kompetens*. Göteborgs universitet.

Rapport integration 2001, Integrationsverket, Norrköping

Riesman, D. (1961): *Den ensamma massan*. AB Egnellska Boktryckeriet

Ritzer, G. (1996): *Sociological Theory*. McGraw-Hill. Singapore: Library of Congress Cataloging in Publication Date

Skeggs, B. (2000): *Att bli respektabel*. Göteborg

Spännar, C. (2001): *Med främmande bagage*. Sociologiska institutionen, Lunds universitet.

Stojanovic, V. (1998): *Att leva sitt liv som arbetslös...* Lund. Tryck Serviceenheten

Stojanovic, V. (1992): *Dubbelt identitet. Andra generation invandrarungdomars avvikande roll och identitet*. D-uppsats. Lund: Sociologiska institutionen

Stockfelt, B. & Hoatson, I. (1984): *Bi-kulturell eller utanför?* Stockholm: Författarens Bokmaskin

Svenning, C. (1996): *Metodboken*. Eslöv-Lorentz

Söderlindh, E. (1984): *Invandringens Psykologi*. Stockholm: Integrafica/de Besche Nilsson Offsettryck AB

Trost, J. (1997): *Kvalitativa intervjuer 2:a uppl.* Lund: Studentlitteratur

Ålund, A. (1985): *Skyddsmurar*. Stockholm: Liber Tryck

Ålund, A. (1997): *Multikultiungdom (kön, etnicitet, identitet)*. Studentlitteratur

Tidningsartiklar:

”Invandrarna opererar sig för att se svenska ut” (1991, onsdag den 13 oktober, Kvällsposten, sida 15)

Bilaga 1 - Intervjuguide

1. Social bakgrund

- Ålder/kön
- Civilstånd
- Var kommer du ifrån?
- Hur länge har du bott i Sverige?

2. Utbildning

- Vilken utbildning har du från ditt hemland?
- Upplever du att denna utbildning erkänns i Sverige?
- Vad tycker du om utbildningar som organiseras för invandrare när de kommer till Sverige?

3. Språk

- Tycker du att du behärskar det svenska språket bra?
- Vilka kurser har du gått för att lära dig det svenska språket?

4. Arbetsmarknad

- Vilken är din nuvarande sysselsättning?
- Hur många gånger har du sökt arbete?
- Hur du varit på anställningsintervju? Hur har det gått?
- Har du sökt arbete inom ditt yrke?

5. Integration

- Upplever du dig som en del av det svenska samhället? På vilket sätt? Om du inte gör det vad tror du att det beror på?
- Anser du att det är svårt/lätt att bli accepterad? När är det svårt och när är det lätt?

6. Stigma

- Upplever du att folk behandlar dig annorlunda pga. din invandrabakgrund? Ge exempel.
- Har du någon gång känt att du blivit trakasserad pga. din invandrabakgrund? Ge exempel.
- Har du någon gång försökt att förändra dig för att kunna passa in? Vad har du gjort då?

7. Förväntningar/Framtiden

- Vad har du för förväntningar på det svenska samhället?
- Hur ser du på din framtid?
- Planerar du att bo kvar i Sverige?