

Lunds Universitet

Socialhögskolan

Campus Helsingborg

Socialt arbete med inriktning mot kulturmöten och integration

VT 2009



INVANDRARE – ATT ANSTÄLLA ELLER INTE ANSTÄLLA?

En studie kring arbetsgivares perspektiv

Författare: Ann-Charlotte Olsson
Sanaa El Khatib

Handledare: Eva-Malin Antoniusson
Alexandru Panican

Abstract

English title: Immigrants – to employ or not to employ?

A study of the perspective of employers.

Swedish title: Invandrare – att anställa eller inte anställa?

En studie kring arbetsgivares perspektiv.

Authors: Ann-Charlotte Olsson and Sanaa El Khatib

The purpose of this essay was to examine what attitude employers have towards hiring outnordic immigrants. In order to achieve this purpose, seven employers in various branches were interviewed, regarding their way of reasoning on the matter of engaging manpower with a foreign origin. These are all situated in Helsingborg, a fairly big city in Sweden. A qualitative method was used with semi structured interviews since this method held a possibility to cover different aspects on the subject from the employers' point of view. Is it a myth that employers are reluctant to hire people from other countries? Which are the factors that affect the possibilities for a non Swedish person to get an employment in Helsingborg? The result of the interviews was surprisingly enough contradictive to the general picture on the matter that is found in various media of society and from research on the subject. A positive attitude towards employing immigrants was found among the respondents. Although the result at first sight seems to collide, a different picture emerges while looking closer at the context, as is discussed in the last chapter of this paper.

Keywords: Employers, immigrants, employment, Bourdieu, Tönnies

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

sid

FÖRORD	3
1. INLEDNING	4
1.1 Problemformulering	5
1.2 Syfte	7
1.3 Frågeställningar.....	7
2. METOD	7
2.1 Arbetsfördelningen.....	8
2.2 Intervjuernas genomförande.....	8
2.3 Induktivt eller deduktivt arbetssätt	9
2.4 Litteratur	10
2.5 Källkritik	10
2.6 Tillförlitlighet	11
2.7 Etiska överväganden	12
3. HISTORISK BAKGRUND	13
4. TIDIGARE FORSKNING	14
5. TEORETISKT PERSPEKTIV	22
6. RESULTATSAMMANSTÄLLNING OCH ANALYS	27
6.1 Resultatsammanställning i temaform	27
6.2 Analys	31
7. SAMMANFATTNING OCH SLUTDISKUSSION	40
7.1 Sammanfattning.....	40
7.2 Slutdiskussion.....	41
7.3 Resultatets relevans för socialt arbete.....	43
8. LITTERATURFÖRTECKNING	44
9. BILAGOR	45
9.1 Intervjuguide - för arbetsgivare.....	45

Förord

Dagligen omges vi av information om de svårigheter och utmaningar vissa människor i vårt samhälle ställs inför att få något så grundläggande för trygghet och välbefinnande som ett arbete utgör. Via media och debatter framträder ett scenario av ett mångkulturellt Sverige där allt fler invandrare har svårt att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden.

Vi vill här rikta ett stort tack till våra respondenter som med entusiasm delade med sig av sin erfarenhet och information! Tack till er i vår omgivning som med tålamod och uppmuntran har gett oss sitt stöd genom detta arbete. Slutligen, ett speciellt tack till våra handledare Alexandru Panican och Eva-Malin Antoniusson vid Socialhögskolan i Lund, för deras engagemang i denna C-uppsats.

1. INLEDNING

Inte sällan hör man om utbildade människor med utländsk härkomst som förgäves söker det ena arbetet efter det andra - utan framgång. Den avskräckande effekten ett namn med alltför främmande klang tycks ha på potentiella arbetsgivare har återkommande beskrivits i olika sammanhang. Så pass drastiska åtgärder som att byta namn till ett mer svenskklingande, kan ibland påtagligt förändra förutsättningarna till det bättre. När t.ex. Elias Khochaba bytte namn till Elias Philip, fann han sig plötsligt bli kallad till anställningsintervju.

”Det tog någon vecka sen började telefonen ringa, berättar undersköterskan Elias Khochaba för Kommunalarbetaren ett år senare. Elias Khochaba är 33 år, född i Sverige och har en libanesisk pappa. Hans mammas efternamn är Philip, inte heller det särskilt svenskt. Men Elias misstänkte att det lite franskklingande namnet Philip skulle locka arbetsgivaren mer. Och han fick rätt.”

- Kommunalarbetaren, 2007-07-04

Att inneha hög kompetens inom ett visst yrkesområde är inte alltid tillräckligt för att få en anställning, trots att behov av just sådan kompetens finns på arbetsmarknaden. Fler faktorer spelar uppenbarligen in när man som invandrare söker ett arbete i dagens svenska samhälle, något vi valt att uppmärksamma i denna uppsats.

När vi i använder oss av begreppet *invandrare*, avser vi personer med utomnordisk härkomst, både första och andra generationen.

1.1 Problemformulering

I dagens Sverige har effekterna av de senare decenniernas invandring blivit tydliga ur flera olika samhällsperspektiv. Vi har intresserat oss för det fält arbetsmarknaden utgör och då specifikt situationen i Helsingborg.

I Helsingborgs stad bor cirka 200 000 invånare. Av dessa är femton procent födda utomlands. Denna siffra kan variera beroende på vilken del av kommunen man tittar på. I stadsdelen *Söder* är till exempel 33 procent invandrare av första och andra generation, men ända upp till hälften av invånarna på Söder har någon form av utländsk bakgrund. När man jämför med staden som helhet, fanns år 1998 en större andel invånare i yrkesverksam ålder bland de som var bosatta på Söder. Andelen förvärvsarbetande var 49 procent på Söder jämfört med 68 procent i övriga Helsingborg. Samma år var tio procent av Helsingborgs manliga befolkning i arbetsför ålder arbetslösa eller i arbetsmarknadsåtgärder, medan motsvarande siffra för Söder var 20 procent. Medelinkomsten 1998 för en förvärvsarbetande helsingborgare var 219 000 kronor och för en Söderbo 186 000. Trots dessa skillnader skiljde sig inte utbildningsnivån nämnvärt mellan Söder och kommunen i helhet (Internet 1). Det är svårt att hitta motsvarande siffror i dagsläget, då siffrorna är hämtade ur en studie och ingen liknande studie har gjorts de senaste åren.

Under bl.a. 2005, drev Arbetsförmedlingen i Helsingborg en verksamhet vars syfte var att slussa ut arbetslösa invandrare i arbetslivet. Den är benämnd *Arbetsplatsintroduktion för vissa invandrare* (Internet 2). Vi samtalade med en av de arbetsförmedlare i Helsingborg som arbetade med denna speciella inriktning, eftersom vi ansåg att han kunde ge oss gedigen information som är av vikt för oss i denna uppsats. Han ägnade sig bl.a. åt att kontakta och besöka arbetsgivare inom kommunen för att skapa intresse för att anställa arbetslösa invandrare. När en arbetssökande invandrare betraktades som redo för arbete, introducerades denne ute på en arbetsplats av arbetsförmedlaren. Konkret kunde detta innebära att han visade

personen i fråga hur arbetsuppgifterna skulle utföras rent fysiskt. Han försökte även hjälpa den arbetssökande att finna sig till rätta i lunchrummet och att förstå den etikett och inställning som var en del av arbetsplatsens kultur. Arbetsförmedlaren betonade att i kontakten med en arbetsgivare, fungerar en person som är uppfostrad i Sverige oftast annorlunda än den som kommer utifrån, med sitt kulturella arv från ursprungslandet.

Vidare blev vi informerade om betydelsen av kontakter för att lyckas få en anställning eftersom så mycket som 70 procent av alla jobb tillsätts via kontakter. Som invandrare har man kanske inte tillgång till de nätverk och det föreningssystem man har som svenskfödd och därför kan Arbetsförmedlingens funktionärer vara behjälplig kontakter. Det är dessutom mycket vanligt att man som invandrare flyttar just till de orter där det redan bor någon man känner, eftersom vänner hjälper vänner. Slutligen uppmärksammades vi på en företeelse som ibland är försvårande för en arbetssökande invandrare. Det är inte alltid dennes eventuella tidigare utbildning matchar in i det svenska systemet. Som arbetsgivare är man ibland tveksam till huruvida en viss utbildning i ett annat land är likvärdig dess svenska motsvarighet. Därför föredrar man kanske att anställa någon som är utbildad i Sverige.

Vi har funderat över huruvida orsakerna till den höga arbetslösheten bland invandrare i Helsingborg, generellt sett är knutna till arbetsgivarnas inställning eller om det finns andra avgörande faktorer som spelar in. Detta arbete är i sitt begränsade omfång inte tillräckligt omfattande för att belysa dessa frågor ur alla de aspekter som är relevanta för att skapa en korrekt helhetsbild av situationen. Vi har funnit det meningsfullt att fokusera på det perspektiv vi hittills inte tagit del av tidigare, nämligen arbetsgivarnas.

1.2 Syfte

Syftet med vår uppsats är att undersöka vilken inställning arbetsgivare har till att anställa utomnordiska invandrare. Vår utgångspunkt är Helsingborg där vi bor och verkar.

1.3 Frågeställningar

- Hur ser arbetsplatsernas personalsammansättning ut?
- Vilka policys finns när det gäller anställning?
- Vilka är de sökande till arbetena?
- Vilka kvalifikationer efterfrågar arbetsgivarna?
- Finns det underlättande/försvårande faktorer vid anställning av invandrare?

2. METOD

Vi har valt en kvalitativ metod med semistrukturerade intervjuer. Förutom vår ambition att få tillgång till direkta sakliga svar genom ändamålsenligt formulerade frågor, önskar vi ge de personer vi intervjuar möjlighet till egen reflektion och resonemang kring frågorna. Utifrån detta är semistrukturerade intervjuer ett lämpligt verktyg, med sin möjlighet till följdfrågor.

Vår studie skulle ha kunnat utföras med en kvalitativ metod med enkät frågor (dock skulle det behövas betydligt fler respondenter) och då skulle våra respondenter ha fått kryssa i färdigt formulerade svar och på så sätt inte kunnat utveckla sina svar såsom de hade möjlighet till med den kvalitativa metoden vi valt. Samtidigt skulle vi inte kunna ställa följdfrågor såsom fallet är med det kvalitativa arbetssättet vi valt.

Hur resultatet skulle ha blivit kan vi inte veta med säkerhet men borde i alla fall ha blivit detsamma.

Vi har intervjuat personalansvariga inom sju olika yrkesområden. Dessa är vård- och omsorg, transport, distribution och inköp, psyk- och missbruksvård, migrationservice, bemanningsföretag samt en IT-avdelning på ett stort företag. Respondenterna skilde sig åt när det gäller ålder och kön, dock hade samtliga en högre befattning inom sitt yrke. Endast en av respondenterna hade invandrarbakgrund.

2.1 Arbetsfördelning

Vi delade upp intervjuerna mellan oss för att skapa ett så avslappnat klimat som möjligt för våra respondenter. Det övriga arbetet har vi i huvudsak gjort gemensamt.

2.2 Intervjuernas genomförande

Intervjuerna genomfördes på respektive arbetsplats. Efter respondenternas samtycke använde vi oss av en minidiscspelare för att ha möjlighet att fånga alla nyanser och kunna lyssna igenom intervjuerna igen för att kunna återge dessa så korrekt som möjligt. En annan fördel med en minidiscspelare är det lilla formatet vilken distraherar så lite som möjligt då fokus inte ligger på bandspelaren utan istället på interaktionen parterna emellan. Efter avslutade intervjuer sammanställde vi svaren skriftligen och raderade sedan inspelningarna.

2.3 Induktivt respektive deduktivt arbetssätt

Mats Hilte beskriver i sitt *P M för uppsatsskrivare*, hur undersökningsmetoder skiljer sig åt beroende på dess inriktning. Han framhåller två olika inriktningar. Antingen syftar en viss undersökning till att bilda hypoteser/teorier, eller till att testa hållbarheten hos redan formulerade hypoteser (Hilte 2001).

Torsten Thurén förklarar i boken att när *Vetenskapsteori för nybörjare* en undersökning har som syfte att bilda hypoteser/teorier, benämns detta som ett induktivt arbetssätt. När man istället vill testa hållbarheten hos redan färdigformulerade hypoteser/teorier, använder man sig av ett deduktivt arbetssätt (Thurén 2000). Vi har använt oss av båda dessa arbetssätt i vår uppsats. Dels det induktiva med dess möjlighet för våra respondenter att uttrycka sig fritt och med egna ord, dels deduktivt eftersom vi har utgått från och tillämpat olika begrepp och teorier i vårt arbete.

I boken *Forskningsmetoder i socialt arbete*, förklarar Sam Larsson (2005) att när man utgår från empirisk data (intervjuer) samtidigt som man använder sig av teorier (analysen), flätar man samman både den deduktiva och induktiva arbetsmetoden. Detta arbetssätt kallas för en abduktiv metodstrategi (Larsson 2005). Utifrån detta har vi således använt oss av ett abduktivt arbetssätt.

Vår primärdata utgörs av det material vi samlat in, det vill säga intervjuer och tidigare forskning. Vår sekundärdata är all den data vi har hittat i annan litteratur. Hilte (2001) särskiljer vidare mellan två olika datakällor; dokument och människor. De dokument vi använt oss av i våra undersökningar är internet, forskningsrapporter och annan litteratur i bokform. Den mänskliga datakällan är den information som inhämtats genom intervjuer.

2.4 Litteratur

Inhämtning till den litterära delen av uppsatsen har sitt ursprung ur många olika källor. På internet har vi funnit användbar litteratur via sökmotorer såsom Lovisa, Libris, Google och Alta Vista. Materialet har sedan inhämtats från Helsingborgs stadsbibliotek och Campus Helsingborgs bibliotek. Även tidigare kurslitteratur har stått till vår tjänst i vårt litteratursökande. Sökord vi använt oss av är bland annat: *Arbetsgivare, invandrare, anställning, Bourdieu och Tönnies*.

2.5 Källkritik

Ett större antal av författarna, vars böcker vi har läst, innehar en gedigen akademisk bakgrund, vilket i hög grad bidrar till deras tillförlitlighet när det gäller bedömningen av vetenskaplighet, i synnerhet då litteraturmaterialet i sig var forskningsavhandlingar som i sin tur gjort författarna erkända inom den akademiska världen.

De tvivel vi eventuellt kan ha inför vissa av författarna, riktar sig i första hand till huruvida deras förmåga att se saker från en objektiv synvinkel är tillfredställande. När man ägnar åtskilliga timmar, dagar och månader till att skriva om ett visst ämne eller fenomen och sammanställa en viss bild av detta, ser vi en viss risk för att bli alltför låst vid sitt ämne och i viss mån tappa vidsyntheten. Vi är medvetna om att detta är en utmaning som många författare brottas med och har tagit med detta i beräkningen när vi studerat böckerna.

Vi har försökt att begränsa det material som inhämtats från Internet i vårt empiriska källmaterial. Detta på grund av att vi inte med självklarhet kan vara säkra på att dessa källor är korrekta. Hilte (2001) belyser att man bör fråga sig om det verkligen är den författare som skriver materialet som utger sig för att göra det. I synnerhet gäller detta material som kommer från okända webbplatser (Hilte 2001).

Vissa av våra källor kan förefalla vara lite äldre, vilket vi är medvetna om. Vi har dock funnit att det material vi använt oss av fortfarande är i högsta grad aktuellt, och därför tjänar syftet med vår uppsats på ett tillfredsställande sätt.

2.6 Tillförlitlighet

Vi har tagit del av professor Steinar Kvaales bok *Den kvalitativa forskningsintervjun* (Kvale 1997). I den redovisas bland annat 10 standardreaktioner mot kvalitativa intervjuer. Det femtonde kapitlet belyser hur man som forskare kan bemöta dessa framgångsrikt. Att bli medveten om, i synnerhet vissa, av de invändningar som boken behandlar har visat sig vara av stort värde i vårt sätt att behandla intervjumaterialet och framställningen av detta.

En av svagheter med intervjuer är att de inte är intersubjektiva vilket innebär att olika läsare kan tolka dem på olika sätt. Detta anser vi dock inte vara en påtaglig risk i detta arbete då vi noga övervägt hur frågorna har formulerats för att minimera utrymmet för spekulationer. Dessutom hade respondenterna getts möjlighet att utveckla sina svar och därigenom begränsa risken för tolkning.

Ytterligare en svaghet, vilken vi är medveten om, är att antalet intervjuer är för få för att utgöra tillräckligt stort underlag att dra generella slutsatser utifrån. På grund av begränsningen av arbetets omfattning har vi valt att göra sju intervjuer med olika arbetsgivare inom Helsingborgs stad. För att minimera risken för ett alltför ensidigt perspektiv har vi involverat arbetsgivare från olika yrkesområden samt ur både privat och kommunal regi.

Kvalitativa intervjuer tillsammans med användandet av minidisc för inspelning av dessa, är faktorer som tillsammans bidrar till intervjuernas tillförlitlighet.

2.7 Etiska överväganden

Inför uppsatsskrivandet har frågor av skilda slag aktualiserats. Många av dessa har anknytning till olika etiska aspekter vilket har lett till ett resonemang kring vad som är etiskt riktigt att ta med i uppsatsen. Å ena sidan ser vi det som vår uppgift att förmedla en sanningsenlig bild till läsaren, å andra sidan vill vi respektera intervjupersonernas integritet.

Kvale Steinar (1997) ägnar i sin bok ett helt kapitel åt etiska frågor. Även i detta avseende har de riktlinjer han drar upp varit vägledande för vårt sätt att behandla intervjuerna. Den första etiska riktlinjen vi ställdes inför var det han benämner som *informerat samtycke* vilket innebär att intervjupersonerna skall vara informerade om uppsatsens syfte och att de skall ge sitt samtycke till att delta i intervjun. Detta kan tyckas helt självklart teoretiskt sett men när det gäller tillvägagångssättet ger det upphov till mångt ställningstagande.

Relevansen av det informerade samtycket Kvale (1997) beskriver, aktualiserades vid ett tillfälle där tiden för intervjun var bestämd och intervjupersonen gett sitt samtycke per telefon. Dock gav intervjupersonen återbud bara någon minut innan intervjun skulle komma till stånd, med motiveringen att denne inte upplevde sig vara rätt person att ge sitt samtycke. Respondenten kände sin ställning på företaget hotad och intervjun ställdes in. Det visade sig dock vara riktigt med hänsyn till de konsekvenser som skulle ha kunnat bli följden för intervjupersonen om denne gett intervjun utan sina överordnades samtycke. Risken finns dessutom att svaren på våra frågor skulle ha anpassats så att de inte skulle stöta ledningen vilket menligt hade motverkat syftet med intervjun.

En annan riktlinje är det Kvale (1997) benämner *konfidentialitet* (a.a. sid.109). Med detta begrepp avses att privat information som identifierar intervjupersonen *inte* redovisas i presentationen. Vi har alltså bearbetat intervjuerna varsamt utan att för

den skull ändra meningen i innehållet så att läsaren ges full inblick i materialet utan att intervjupersonens identitet röjs. Likaså har vi utelämnat eventuella slanguttryck och i viss mån omvandlat ett extremt ”talspråk” till ett mer korrekt språkbruk.

3. HISTORISK BAKGRUND

I samband med första världskrigets utbrott 1914, fick Sverige sin första utlänningslag vilken begränsade utlänningars rätt att vistas i landet. Dock fanns ett viss skydd för människor som sannolikt riskerade att straffas för politiskt brott i ursprungslandet. Under detta skede av svensk invandringshistoria var flertalet av dem som anlände, flyktingar. Under det svåra ekonomiska klimatet under 1920-talet infördes krav på arbetstillstånd för att skydda den svenska arbetskraften. Den restriktiva invandringspolitiken fortsatte under 1930-talet för att sedan svänga och bli mer generös 1941, främst på grund att Norge och Danmark drogs in i andra världskriget. Efter andra världskrigets slut blomstrade den svenska industrin och befolkningen i Sverige var inte längre tillräckligt stor för att möta arbetskraftsbehovet. Det akuta behovet ledde till att arbetskraft rekryterades framförallt från de nordiska länderna, men också från Tyskland, Österrike, Italien, Jugoslavien, Grekland och Turkiet. Invandrarpolitiken kom att styras av de ekonomiska konjunkturerna vilket gjorde att antalet invandrare varierade mycket från år till år under denna period, beroende på behovet av arbetskraft. Dock förekom även flyktingar från några europeiska länder. År 1972 infördes ett stopp för rekrytering av utländsk arbetskraft, med undantag för nordbor då Norden var en gemensam arbetsmarknad.

Året därpå, 1973, trädde en ny lag i kraft och som gjorde det möjligt för invandrare att läsa svenska på betald arbetstid. Arbetsgivaren skulle bekosta obligatoriska 240 undervisningstimmar då den anställda hade rätt till att gå på svensk undervisning under arbetstid. (Svanberg och Tydén 2005).

Från mitten av 1980-talet och fram till början av 1990-talet fick drygt två hundra utomnordiska invandrare per år uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl, vilket motsvarade mindre än en procent av den totala invandringen från de utomnordiska länderna. Med undantag av den gemensamma nordiska arbetsmarknaden, upphör arbetskraftsinvandringen till Sverige under denna period. Dock utgör de som flyttat hit av andra skäl än strikt arbetsmarknadsskäl ett tillskott till den svenska arbetsmarknaden (Lundh-Ohlsson 1999).

Under 1900-talet har alltså Sverige genomgått en stor omvandling från arbetskraftinvandring till flyktinginvandring. Arbetsmarknadsutsikterna för invandrarna har varierat genom tiderna men från och med 1970-talet har möjligheterna till sysselsättning försämrats, trots att invandrarna under 1980-talet hade högre utbildning än sina föregångare och att det funnits ett behov av rekrytering av personal på arbetsmarknaden (Arbetsmarknaden, nr 3/05).

Utifrån det ovan återgivna är det möjligt att urskilja invandrare som en grupp som verkar ha avsevärt svårare än andra att få in en fot på arbetsmarknaden. Det är alltså arbetssituationen för denna kategori av befolkningen detta arbete berör.

4. TIDIGARE FORSKNING

Utöver de intervjuer vi genomfört med arbetsgivare i Helsingborgs kommun, har vi undersökt om det finns tidigare forskning kring företeelsen arbetslösa invandrare och deras förutsättningar att kunna skaffa sig ett arbete. I detta kapitel presenteras ett antal forskare och deras undersökningar om invandrares situation på den svenska arbetsmarknaden.

Två forskare vilka vi fann hade ett relevant material att ta del av är Carl Martin Allwood och Elsie C Franzén. Carl Martin Allwood är professor i psykologi vid Lunds universitet.

Hans forskningsområden inkluderar kognitionspsykologi och kunskapsantropologi (Internet 4), och Elsie C Franzén är docent i pedagogik, leg psykolog och leg psykoterapeut med specialistkompetens i pedagogisk psykologi (ibid).

I sin bok *Tvärkulturella möten* hänvisar författarna till att Arbetsmarknadsstyrelsen redan 1978 uppmärksammade att personer med utländsk bakgrund behövde extra stöd för att få arbete. Man gav ut rapporten *Vårt ansvar för invandrarna* där budskapet var att personer som inte växt upp i Sverige behövde mer service, framför allt i form av tid och i arbetsförmedlande och yrkesvägledande samtal. Tio år senare, 1988, var arbetslösheten bland invandrare dubbelt så stor som bland svenskar och fyrdubbelt så stor bland ungdomar med invandrarbakgrund. Ytterligare tio år senare var siffrorna ännu högre. Arbetslösheten bland invandrare var för vissa grupper mångdubbelt högre än för infödda svenskar (Allwood och Franzén, 2000).

En annan bok som innehåller relevant forskningsmaterial när det gäller invandrare och arbetslöshet är *Etnicitetens gränser och mångfald*, utgiven av Erik Olsson i samarbete med Linköpings universitet (Olsson 2005). I förordet beskrivs ett relativt nytt forskningsfält kallat IMER (Internationell Migration och Etniska Relationer). Boken ingår i förarbetena för det nyligen tillkomna ”Tema Etnicitet” vid Linköpings universitet och kan även ses som den första forskningsprodukten från temat. Sex forskare från olika discipliner har tagit upp centrala aspekter av ämnet.

Tidigare presenterade Elsie Franzén, är en av de forskare inom ämnet som bidragit med ett kapitel (Formandet av en underklass) i Erik Olssons bok. Hon inleder med påståendet att fenomenen invandring och arbetslöshet allt oftare kommit att nämnas tillsammans i Sverige såväl som över hela Europa och att i forskarvärlden har ”invandrarnas situation på och inför arbetsmarknaden rönt jämförelsevis stor uppmärksamhet” (a.a. sid 157). Hon ger sedan exempel på närmare ett tjugotal olika forskningsrapporter från 1990-talet.

I sin artikel hänvisar Franzén till ekonomen Lars Andersson vid Centrum för arbetsmarknadspolitisk forskning (CAFO), i Växjö och hans rapport ”Det tar tid att bli svensk”. Andersson har bland annat intervjuat personalansvariga vid olika typer av

företag, om rekrytering av invandrare. Han fann då att det intryck en anställd invandrare gör på en arbetsgivare, har avgörande betydelse för möjligheten att fler arbetssökande från samma ursprungsland, ska få anställning inom samma företag. Han presenterar två typformuleringar: ”Vi har *bra erfarenheter* av vietnameser (araber, indier, kurder etc.) på vårt företag och anställer gärna flera.” och ”Vi har *dåliga erfarenheter* av vietnameser (araber, indier, kurder etc.) och kommer i fortsättningen att akta oss för att anställa sådana folkgrupper.” Andersson drar slutsatsen att ”De arbetssökande blir inte bedömda efter sina personliga kvalifikationer, utan om de tillhör en viss grupp eller ej.” (a.a. sid 161)

Franzén nämner också Brune, som på uppdrag av Statens invandrarverk gjort en undersökning av invandrare i svenskt arbetsliv. Hon konstaterar att de mest framgångsrika sätten att söka och få arbete är informella. Sjuttio procent av alla tillsättningar av tjänster sker genom direktkontakt med arbetsgivare och tips från släkt, vänner och bekanta. Det förklarar det faktum att ”vissa företag har väldigt många invandrare anställda medan andra har mycket få och varför vissa nationaliteter har kommit att koncentreras till vissa branscher.” (ibid)

Intressant i sammanhanget är den invandrarpolitiska kommitténs delbetänkande Arbete till invandrare 1995, som Franzén kommenterar i sin artikel. Här diskuteras förskjutningen av sysselsättningen för invandrare från industriföretag till tjänsteföretag. En sådan förändring i arbetsutbud ”ställer större krav på förmågan att uttrycka sig i tal och skrift och på den svårfångade tysta kunskap som brukar kallas social kompetens.” (a.a. sid 185) Vidare belyses det återkommande argumentet från arbetsgivare och personalanställare att man inte personligen har något emot invandrare men att ”gubbarna på golvet skulle nog ha svårt att acceptera en ... (icke europé)”. Som invandrare behöver man platsa och accepteras i ett arbetslag.

Slutligen menar författaren att det mot bakgrund av empiriska data är ”befogat att frukta en formering av en underklass, bestående av personer, vilkas tydligaste gemensamma egenskap är att de är ickesvenskar” och att bakom detta ligger den bristhypotes som

”söker förklaringen till en väsentlig del av svårigheterna att få arbete hos invandrarna själva” (a.a. sid 187).

Ali B Najib är en av de forskare vars rapport Elsie Franzén omnämner. Även han har författat ett kapitel (Invandrarföretagande Livsverk eller påtvingad lösning?) i *Etnicitetens gränser och mångfald* vilket i huvudsak berör frågor kring invandrare och egenföretagande. Som framgår av kapitelrubriken vill Najib undersöka drivkrafterna bakom ”den starka ökningen av etniskt och invandrarföretagande” (a.a. sid 132). Han framhåller att all forskning om invandrarföretagande kan föras till grundantaganden om antingen en kulturell eller en strukturell förklaring - eller en kombination av dessa.

Ett avsnitt i artikeln redogör för arbetsmarknadssituationen i Sverige från 1970-talet fram till mitten av 1990-talet och jämför vilken effekt denna har haft på svenskar såväl som på invandrare. Najib konstaterar att ”arbetslösheten bland invandrare legat på högre nivå (ofta dubbelt så hög) som för den svenskfödda befolkningen oberoende av konjunkturläget” (a.a. sid 138), och detta i synnerhet under 1990-talet. Han hänvisar till bland annat till AKU (Arbetskraftsundersökningar Statistiska Centralbyrån 1995) som påvisade stora skillnader mellan olika grupper vad gällde den öppna arbetslösheten:

”Medborgare från de nordiska länderna hade en lägre arbetslöshet som låg på 12 procent, utomnordiska medborgare hade 28 procents arbetslöshet, medan vissa afrikanska invandrargrupper hade mer än 70 procents arbetslöshet. Motsvarande för den svenska befolkningen var bara 8 procent.”(a.a. sid 139)

Dessutom befinner sig invandrare och svenskar på olika delar av arbetsmarknaden och det är endast inom ett fåtal yrken det har varit ungefärligen lika stor andel invandrare som svenskar verksamma, enligt SCB (Statistiska Centralbyrån). Skiktningen kommer till uttryck även horisontellt. ”Det är svenskar som är ledare och invandrare som leds – mycket grovt uttryckt.” (a.a. sid 139)

Som framkommit ovan är invandrares situation på den svenska arbetsmarknaden ett relativt nytt forskningsområde. År 2003 utgavs boken *Hur möter vi mångfalden på arbetsplatsen?* av Katarina Mlekov och Gill Widell i samarbete med Studentlitteratur. Katarina Mlekov som är forskarstuderande vid Aliens International University i San Diego i Kalifornien, har drivit ett flertal mångfaldsprojekt i det praktiska arbetslivet, bl.a. i Göteborg. Gill Widell är ledare för LEO-gruppen vid Göteborgs universitet, vilken forskar om ledning av olikheter. Mot bakgrund av senare års mer ojämna och oförutsägbara ekonomiska utveckling samtidigt som en allt större inflyttning av människor som flyr sina hemländer, behandlar boken nya och ovana möten i arbetslivet och det växande behovet av ett mångfaldsperspektiv.

I första kapitlet diskuteras begreppet mångfald och dess ursprung från USA, där man under 1980-talet utvecklade begreppen ”diversity” och ”diversity management”. Termen mångfald blev aktuell i Sverige i mitten av 1990-talet i samband med integrationspolitiken och strategier för arbetsplatsers utveckling. Idag diskuteras mångfaldsbegreppet utifrån två perspektiv, nämligen samhällsperspektivet och organisationsutvecklingsperspektivet. Trots den politiska ambitionen att bl. a. invandrare skall integreras i det svenska arbetslivet visar statistiken att ”många invandrare, oavsett utbildningsbakgrund, har svårighet att få fotfäste på den svenska arbetsmarknaden över huvudtaget och särskilt med att få arbete som motsvarar deras kompetens” (a.a. sid 7).

Vidare beskrivs två dimensioner av mångfald vilka författarna menar har ett inbördes samband, nämligen dels den primära, dvs. medfödda omständigheter som ex ålder, kön och etnicitet, dels den sekundära som innefattar mer föränderliga olikheter såsom utbildning, erfarenheter, språk, kommunikationssätt och liknande. De primära dimensionerna är i det närmaste omöjliga att förändra medan de sekundära ”förändras och utvecklas successivt i livet beroende på vad vi gör och på de nya livserfarenheter vi får” (a.a. sid 9). Mlekov och Widell (2003) betonar vikten av att söka vägar att hantera mångfalden mellan människor för att främja både verksamheten inom arbetslivet och människorna eftersom ”erfarenheter och

situation påverkar hur vi uppfattar oss själva och varandra” (a.a. sid 10, kursiverat av oss). Denna slutsats fångade särskilt vårt intresse med tanke på de teoretiska perspektiv vi använder i den analys av vårt intervjumaterial som presenteras längre fram i detta arbete.

Kapitlet fortsätter med att beskriva den amerikanska utvecklingen då USA anses vara den nation som har längst erfarenhet av antidiskrimineringsarbete. Eftersom situationen i Sverige utvecklas enligt samma mönster finns det uppenbara vinster med att ta tillvara de erfarenheter som gjorts i USA. Inte minst ett uttryck som kom att påverka många företagsledares strategier – ”diversity or die”. Enligt en undersökning gjord av American Management Association (den amerikanska motsvarigheten till Svenskt Näringsliv), hade 50 procent av de ca 1000 företag som ingick i studien, implementerat mångfaldsstrategier. De motiv som uppgavs var ”de demografiska förändringarna i arbetskraften” (a.a. sid 19). Flera utredningar visar på radikala demografiska förändringar även här i Sverige vilket driver organisationer och dess ledare att börja arbeta med mångfald på arbetsplatserna. År 2015 beräknas 27 procent av den svenska befolkningen i arbetsför ålder ha utländsk bakgrund, något som ”får konsekvenser för arbetskraftsutbudet och arbetslivet” (a.a. sid 25).

Sveriges politiska ambitioner när det gäller integration av invandrare i arbetslivet har visat sig i bl.a. nya lagstiftningar. Jämställdhetslagen som infördes 1989 utökades år 1999 med tre nya lagar mot diskriminering i arbetslivet. En av dessa var lagen mot etnisk diskriminering (SFS 1999:130) som i den fjärde paragrafen ställer krav på att arbetsgivare, inom ramen för sin verksamhet, ”skall bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja etniskt mångfald i arbetslivet” och att enligt den sjunde paragrafen ”Arbetsgivaren skall verka för att personer med olika etnisk tillhörighet ges möjligheter att söka lediga anställningar” (a.a. sid 34). Flera aktiva åtgärder krävs från arbetsgivarens sida, t.ex. att arbetet och arbetsplatsen skall utformas så att de lämpar sig för alla, oberoende av etnisk eller religiös tillhörighet.

Regeringen uppmanar dessutom till mångfaldsarbete inom stat, kommuner och landsting. I regeringens proposition *Sverige, framtiden och mångfalden – från invandrarpolitik till integrationspolitik* (1997/98:16) framhålls att samhällets mångfald bör genomsyra arbetslivet och att myndigheter och kommuner har ett särskilt ansvar som föregångare i denna strävan. Olika konkreta krav har ställts på arbetsgivare där dessa måste redovisa åtgärder och upprätta handlingsplaner för hur man arbetat med att öka mångfalden bland personalen (a.a. sid 38-40).

I det tredje kapitlet går Mlekow och Widell djupare in på det konkreta mötet på arbetsplatser mellan människor som uppfattar varandra som tillhörande olika grupper inte minst vad etnicitet och kulturell bakgrund beträffar. Socialpsykologiska teoretiska förklaringar till det mänskliga behovet av att kategorisera sin omgivning diskuteras. En del av detta tankegods är av intresse för oss i detta arbete där syftet är att undersöka och analysera vilken inställning ett antal arbetsgivares i Helsingborg har till rekrytering av arbetskraft med utländsk härkomst. Begreppen ”stereotyper” och ”selektiv perception” förklaras och tillämpas av ett flertal socialpsykologer.

Enligt Rupert Brown kan stereotyper ses som hypoteser vi bär med oss om världen. Vi försöker testa dessa genom våra erfarenheter. Han beskriver fenomenet i följande ordalag:

”Med selektiv perception menas att vår tidigare tankestruktur väljer intryck åt oss, så att en hel del av möjliga intryck sällas bort medan de som når fram till oss redan har någon slags anknytning till tidigare upplevelser” (a.a. sid 83).

Vidare i kapitel 4, tar författarna upp två modeller som är vanligt förekommande vid rekrytering av personal på den svenska arbetsmarknaden. Den ena benämns som *den traditionella urvalsmodellen*, där man med hjälp av olika psykometriska tester mäter den sökandes intelligens, prestation, motivation m.m. för att se om den sökande passar in i organisationen med dess befintliga behov och normer.

I den andra modellen - *den sociala rekryteringsmodellen*, är det interaktionen människor emellan som är det viktigaste, här fokuserar man på den sökandes psykosociala behov och organisationens kultur för att välja den person vars beteende bäst matchar organisationens normer och värderingar. Båda modellerna har fått kritik under de senaste åren bland annat för att de inte är anpassade till dagens svenska arbetsmarknad, samt att de är homogeniserande.

Under senare tid har intresset för rekrytering utifrån ett mångfaldsperspektiv ökat. Många arbetsgivare följer mångfaldsdebatten och månar om att ha en multikulturell organisation. Mlekow och Widell (2003) framhåller dock att man bör vara medvetna om vissa fallgropar som förekommer vid rekryteringsförfaranden (a.a. sid 113).

Rekrytering av en ny personal inleds vanligtvis med att man fastställer en *kravprofil*, där man preciserar vilka arbetsuppgifterna är och vilka kvalifikationer som eftersöks för tjänsten. Här är det av vikt att endast eftersträva egenskaper och färdigheter som behövs för det specifika arbetet. Författarna menar att krav såsom svensk examina, social kompetens, ålder, körkort, språkkunskaper, svenskt medborgarskap och personlig lämplighet är vanligt förekommande ingredienser i många kravprofiler. Därmed exkluderas en stor del potentiella arbetssökande. Rekryteringsansvariga bör därför inte använda sådana krav såvida det inte är nödvändigt för den specifikt efterfrågade tjänsten. Krav såsom social kompetens och personlig lämplighet är diffusa uttryck och ska om möjligt definieras när de används vid rekrytering annars riskerar man att trots goda intentioner exkludera just den mest lämpliga för det efterfrågade arbetet (ibid).

Utifrån den ovan presenterade materialet blir komplexiteten i detta forskningsämne tydlig, inte minst på grund av de många faktorer som spelar in när det gäller invandras förutsättningar att kunna ta sig in på arbetsmarknaden i ett nytt land. Här kan sociologiska teorier bidra till att skapa förståelse för, och förhoppningsvis större hanterbarhet av den nuvarande situationen.

5. TEORETISKT PERSPEKTIV

Inom sociologin finner vi flera teorier som söker beskriva och förklara olika mekanismer vilka anses vara verksamma i det mänskliga samhället. Vi har fokuserat på två framträdande sociologer och deras teorier, nämligen **Pierre Bourdieu** (1930-2002) och **Ferdinand Tönnies** (1855-1936). Vi finner deras förklaringsmodeller synnerligen tillämpbara i vårt arbete och deras begrepp är centrala i vårt teoretiska resonemang. De presenteras och förklaras här nedan för att sedan införlivas i analysen av vår empiri.

Pierre Bourdieu var en framstående fransk sociolog, kulturanthropolog, medieteoriker/forskare samt författare. Några av de mest centrala begreppen i hans teoretiska ramverk är **Kapital**, **Fält** och **Habitus** (Bourdieu 1993) .

Kapital är ett begrepp som består av flera delar: *Kulturellt kapital* innefattar bland annat kultiverat språkbruk, högre utbildning och förtrogenhet med den så kallade finkulturen eller ”god smak”. Med *ekonomiskt kapital* avses materiella tillgångar och kännedom om ekonomins spelregler, och slutligen, *socialt kapital*, som avser till exempel släktband, vänskapsförbindelser och olika typer av nätverk. Då alla samhällsmedlemmar inte innehar samma kapital, har inte heller alla samma förutsättningar att få tillgång till välstånd och inflytande. Oftast är det de som har stort ekonomiskt kapital som också har tillgång till att skaffa sig ett mer omfattande socialt och kulturellt kapital vilket i sin tur främjar en högre grad av det symboliska kapitalet.

Symboliskt kapital kan betraktas som det mest grundläggande begreppet i Bourdieus sociologi. En tillgång (socialt, ekonomiskt eller kulturellt kapital) fungerar som symboliskt kapital i de sammanhang där den tillskrivs värde. Det symboliska kapitalet är alltså inte ett kapital i sig, utan ett tillstånd hos de övriga kapitalformerna. Det vi

förvärvar inom dessa kan alltså omvandlas till ett symboliskt kapital. Ett kapital blir symboliskt när dess värde erkänns av andra agenter inom samma *fält*.

Bourdieu undviker att tala om samhället, utan hänför istället till det sociala rummet eller **Fält**, som i sin tur är kodade med specifika regler och värderingar. Med fält menar Bourdieu en del av det sociala rummet, inom vilket det är möjligt att urskilja människors eller grupper sociala position. Positionen skapas genom interaktion mellan särskilda normer rådande inom fältet, personens eller gruppens *Habitus* (se nedan) och personens eller gruppens sociala, ekonomiska och kulturella kapital. Ett fält uppstår där människor strider om symboliska och materiella tillgångar som är gemensamma för dem. Allt är alltså inte fält i Bourdieus mening. Om någon i sin ensamhet odlar vissa intressen och hyllar vissa värden har därmed inget fält uppstått. Ett fält förutsätter specialister, institutioner och erkända värdehierarkier.

Habitus. En bärande tes hos Bourdieu är att det symboliska kapitalet är inkorporerat i kroppen, i form av habitus. Begreppet Habitus uttrycks ibland som *historiserat liv* vilket ger en ledtråd om dess innebörd. Varje människa föds in i sin speciella sociala struktur och präglas av den. Denna förankring är ingen ytlig process, utan sätter sig djupt i individen, ja införlivas i kroppen, vilket till och med kan komma till synes i dennes hållning och rörelsemönster. Vi människor tar till oss omgivningens sätt att tänka och fungera och utifrån detta agerar vi när vi hamnar i situationer vi inte är vana vid. Efterhand som vi utvecklas kan vi samla på oss flera Habitus, beroende på hur många olika miljöer vi kommer att vistas i och dessa följer oss livet igenom (Moe, 1995).

Begreppet habitus hjälper enligt Bourdieu till att analysera relationerna mellan individers position i det sociala rummet, och deras egna val, med andra ord hur de positionerar sig själva. En individs inlärd handlingsmönster leder till att individen gör vissa specifika val som i sin tur leder till att makthierarkier reproduceras. Livsstil och smak (vilket inte sällan åtföljs av motvilja för en annan grupp smak) är viktiga delar i en individs habitus.

och innefattar specifika tillgångar och praktiker som produceras utifrån den egna sociala klassen och är ett inlärt, samhälleligt fenomen. Habitus skapar gemensamma sätt att se på omvärlden och sig själv. Den är också ett medel för att avgränsa sig från andra grupper. Individens habitus beror alltså på den miljö vars kultur denne internaliserat vilket leder till ett specifikt handlande i sin tur följt av olika livsstilsval. Dessa leder till fortsatt reproduktion av kulturella praktiker såsom språkkapital, utbildningskapital, livsstilar och smaker inom den sociala sfären. Resultatet blir alltså en inbyggd ojämlikhet i samhället utifrån vilka habitus man bär med sig.

Bourdieu berör dessutom habitus knutet till vilket kön man har och hur det kvinnliga könet ofta förknippas med lägre status. Detta könshabitus är så att säga inristat i kropp och tanke, därför är det väldigt svårt att bryta med de handlingsmönster som reproducerar underordningen (Bourdieu 1993).

Moe ställer frågan: ”Vilket är förhållandet mellan kapital, habitus och fält?” och vi låter slutligen hans beskrivning sammanfatta funktionen hos begreppen:

”Det rör sig om nog så direkta begrepp, eftersom en värdering av kapitalförhållandena på det enskilda fältet sker utifrån habitus. Fältet anger ”spelreglerna”, men aktörerna möter dessa på ett sätt som präglas av deras specifika habitus” (a.a. sid 169).

Ferdinand Tönnies, 1855-1936 var tysk sociolog, nationalekonom och filosof. Det han framförallt förknippas med är hans verk *Gemeinschaft und Gesellschaft* från 1887 där han som första tyska vetenskapsman lade fram ett grundläggande verk i sociologi. Han var därmed med som grundare av den tyska sociologin tillsammans med senare författare som bland annat Max Weber (Internet 3,4).

Johan Asplund (1991), författare till bland annat boken *Essä om Gemeinschaft och Gesellschaft*, är en framstående svensk sociolog, socialpsykolog och översättare, som bland annat intresserar sig för social interaktion och etnometodologi. Han är professor emeritus vid Lunds universitet, och hedersledamot i Svenska Deckarakademin. Asplund räknas som en av de mest framstående svenska sociologerna och socialpsykologerna (ibid). Vårt teoretiska resonemang utifrån Ferdinand Tönnies teori och begreppsvärld, knyter an till Asplunds bok.

Begreppet **Gemeinschaft** är enligt Tönnies modellen för ett bondesamhälle, men kan numera appliceras även på andra sammanhang. Här är banden mellan medlemmarna starka, vilket ger en gedigen gruppdynamik. Individerna här är som bröder och systrar, de har en medmänsklig gemenskap där var och en har sin givna plats från vilken man utför sin roll och man handlar utifrån vad som är bäst för hela gruppen. Samvetet är starkt hos dessa individer, och de hjälper varandra när det krävs. Anseendet är inte den enskildes angelägenhet utan är hela gruppens ansvar - här gäller det att följa sitt öde och handla utifrån allas bästa.

Begreppet **Gesellschaft** är enligt Tönnies ett kapitalistiskt samhälle, där människorna är mestadels främlingar i förhållande till varandra. Här finns det inga starka band mellan individerna och man dömer varandra utifrån den andres beteende. För människorna i ett gesellschaft gäller det att kalkylera de val som sannolikt ger bäst utdelning, det vill säga göra så många fördelaktiga val som möjligt för sig själv. En välfungerande storstad är ett rent gesellschaft; varje försök att omvandla den till ett gemeinschaft leder enligt Tönnies endast till ett pseudogemeinschaft, vilket kan definieras som ett skengemeinschaft, ett mellanting mellan gemeinschaft och gesellschaft, något som i själva verket inte fungerar.

Asplund (1991) beskriver att det ena begreppet inte kan ses samtidigt med det andra, men inget gemeinschaft kan vara ett rent gemeinschaft utan att innefatta även en viss prägel av gesellschaft, och omvänt är ett gesellschaft aldrig ett rent gesellschaft, utan innefattar alltid inslag av gemeinschaft.

All intim, privat och avskild samlevnad uppfattas som hörande till *gemeinschaft* enligt Tönnies. *Gesellschaft* däremot är det offentliga livet. Med sina egna lever man i *gemeinschaft* från födseln. *Gemeinschaft* är en naturlig och oplanerad social enhet, en organism; *gesellschaft* är någonting uttänkt och konstgjort, en mekanism. Denna skillnad är grundläggande och medför att snart sagt alla händelser i *gemeinschaft* framstår som i grunden olika och skilda från sina motsvarigheter i *gesellschaft*. Skillnaden ifråga kan även medföra att vissa företeelser i *gemeinschaft* inte överhuvudtaget har några motsvarigheter i *gesellschaft* och tvärtom. Frihet och tvång, jämlikhet och ojämlikhet, rättigheter och skyldigheter, brott och straff, manligt och kvinnligt samt oräkneliga andra fenomen visualiserar sig helt olika i *gemeinschaft* och *gesellschaft*. Att överhuvudtaget vara människa – eller en handlande varelse – är en sak i *gemeinschaft*, och en annan i *gesellschaft*. *Gesellschaft* är utan begränsning och flyttar hela tiden fram sina positioner. Var och en strävar efter det som är till ens egen fördel och bekräftar andras handlingar endast i den mån som dessa kan främja ens egna intressen. I *gesellschaft* råder alltså en tävlan eller konkurrens. Oundvikligen armbågar man sig fram och lägger krokben för varandra för att vinna.

Utvecklingen i Europa har gått från en bild där *gemeinschaft* dominerar över *gesellschaft* till det motsatta, att *gesellschaft* dominerar över *gemeinschaft*. Asplund förklarar: ”Kontrasten mellan *gemeinschaft* och *gesellschaft* utkristalliserades när övergången från en ”förmodern” till en ”modern” epok tycktes vara ett faktum” (a.a. s. 48).

Asplund (1991) berättar slutligen om Tönnies minst uppmärksammade men – enligt honom – den kanske mest radikala distinktionen att kommunikationen eller själva *språket* har helt olika särdrag i *gemeinschaft* och *gesellschaft*. Språket i *gemeinschaft* är ingen innovation, det har inte uppstått genom överenskommelser eller sedvänjor. Det hänger samman med människornas medverkan i varandras liv, liksom med den detaljerade kännedom de har om varandra. Språket är den mellanmänniska förståelsens organ – men det är av vikt att vi inte tänker oss dessa som två skilda saker. Språket är, enligt Tönnies, inget instrument vi har enats om och börjat använda i syfte att göra oss förstådda utan *är*, både till form och till innehåll, en levande mellanmännisklig förståelse. Med andra ord är

språket, en integrerad del av livet i *gemeinschaft*. Vi innehar inte två olika företeelser, gemenskapen å ena sidan och språket å andra sidan, utan språket är gemenskapens röst.

Språket i *gesellschaft* är *instrumentellt*, det används för bestämda syften för att uppnå det man vill ha men ändå är det en förutsättning att man förstår varandra. Här är *kontraktet* ett viktigt fenomen parterna emellan, vilket förutsätter att parterna redan har ett gemensamt språk. Det är ett köpmannaspråk där ordens användning väljs utifrån dess effekt (Asplund 1991).

Vi har funnit det intressant att se hur Tönnies (1855-1936) och Bourdieus (1930-2002) teorier och begrepp har många beröringspunkter med varandra, även om dessa båda sociologer verkade under olika tidsperioder. I nästa kapitel presenterar vi resultatet av våra intervjuer och i den efterföljande analysen, där vi tillämpar dessa begrepp på vår empiri, slås vi av deras aktualitet i dagens samhällssituation.

6. RESULTATSAMMANSTÄLLNING OCH ANALYS

6.1 Resultatsammanställning i tema form

I intervjuernas frågematerial framträder huvudgrupperingar av frågeställningar. Det samlade empirimaterialet sorterar under ett antal avgränsade områden eller företeelser. Vi urskiljer fem huvudteman under vilka vi presenterar respondenternas svar, för att på så sätt skapa en tydligare överblick av resultatet. Därefter följer vår analys av intervjusvaren.

Resultat för Tema 1: Arbetsplatsernas personalsammansättning

De två första frågorna rörde personalens sammansättning när det gäller antal anställda och hur stor andel av dessa som hade utomnordiskt ursprung. Vi fann då att

flertalet av dessa företag hade närmare etthundrafemtio anställda. Vid så gott som samtliga företag visade det sig att nästan hälften av de anställda hade invandrabakgrund. Det är värt att notera att det bland de anställda på alla arbetsplatserna fanns en enda person med invandrabakgrund som hade en administrativ befattning. Alla övriga anställda med invandrabakgrund utförde praktiskt arbete.

Resultat av Tema 2: Arbetsplatsernas policy

Samtliga arbetsplatsers policy vid anställning med undantag av en, satte den nödvändiga kompetensen för yrket i fokus. På frågan om man hade någon speciell policy när det gäller anställning av invandrare var svaret nekande. I några fall betonade man dock att man värnade mångfalden. Man önskar att personalsammansättningen på företaget skall återspegla samhället i stort.

När det gäller arbete inom vård och omsorg hänvisade man till att nivån på yrkeskompetens bestäms av Helsingborgs Stad. På äldreomsorgen krävs undersköterskeutbildning. Här spelar också den personliga lämpligheten en avgörande roll.

På transportföretaget gick man uteslutande på kompetensen. Så var även fallet inom psyk- och missbruksvården, liksom vid Integrationservice. Man hade ingen ytterligare policy.

Inköps- och distributionsföretaget anser visserligen att kompetensen är viktig men man har som policy att främja mångfalden och därmed skapa balans på arbetsplatsen. Man efterlyser till exempel större andel kvinnlig arbetskraft. På lagret är arbetsuppgifterna fysiskt tunga och för att skapa större förutsättningar för kvinnor vill man införskaffa nya hjälpmedel som skall underlätta för dem. Dessutom lägger man stor vikt vid att den arbetssökande har rätt inställning till arbetet.

Utöver nödvändig kompetens spelar sådant som flexibilitet, social kompetens och personlig lämplighet stor roll hos bemanningsföretaget.

Vid IT-avdelningen på huvudkontoret i Helsingborg framhöll man på policyfrågan att rekrytering av personal i första hand sker utifrån kompetensnivå, men att också spegla de samhällen där företaget verkar.

Resultat av Tema 3: Vilka är de sökande till arbetena?

På samtliga arbetsplatser framgick det av intervju svaren att efterfrågan på respektive arbeten var anmärkningsvärt stor. Vid transportföretaget såväl som vid inköp/distribution behöver man sällan eller aldrig gå ut och söka arbetskraft. Man hämtar denna ur sina egna register eller sin så kallade pool, vilket är en grupp anställda som är uppsatta som arbetskraft vid vissa tider för att vara tillgängliga för akuta arbetsuppgifter. Upp till 10 personer per dag kommer på eget initiativ och gör förfrågningar om arbetsmöjligheter.

Inom vårdrkna har man ca 100 sökande per tjänst och hos bemanningsföretaget liksom i IT-branschen var det ända upp till 200 sökande per tjänst.

I fallet med integrationsverksamheten var det ursprungliga antalet sökande svårt att bedöma då urvalet bland dessa gjordes av arbetsförmedlingen.

Hos samtliga arbetsplatser är andelen invandrare bland de sökande avsevärd. Från hälften upp till så mycket som tre fjärdedelar är invandrare. Bemanningsföretaget ligger lite lägre med ca en tredjedel.

Resultat av Tema 4: Vilka kvalifikationer efterfrågar arbetsgivarna?

Intervjuobjekten tillfrågades huruvida det fanns särskilda kvalifikationer som vägde tyngre än andra när man skulle anställa personal. I samtliga fall fanns det sådana. De redovisas här en efter en.

Inom vård och omsorg kunde faktorer som datavana eller tvåspråkighet vara avgörande. Likaså att man har speciell erfarenhet inom specifika områden som det finns ett speciellt behov av.

På transportföretaget är det faktum att vara kvinna och söka arbete en avgörande merit i sig, och inom distribution värderades en "rätt inställning" högst.

Psyk- och missbruksvården tittar på den formella utbildningen först och främst, men här väger också tungt att man bör ha "någon slags grundläggande kunskaper om världen, ha läst lite och lite vidare vyer".

Bemanningsföretaget ser ju helt logiskt kompetensen som det som väger tyngst, men även här värdesätts socialkompetens eftersom den anställde "får sälja sig själv" och att "en dålig attityd" inte leder till jobb.

Liknande kvalifikationer är eftertraktade hos Integrationservice. Här nämns "kompetens, kulturkompetens, personlig lämplighet och språk" som viktigt. Likaså att man har erfarenhet. Slutligen, inom IT-branschen är det nödvändigt med kunnskap i engelska då ju detta är det så kallade koncernspråket, liksom goda kunskaper om branschen.

Resultat av Tema 5: Underlättande och försvårande faktorer vid anställning av invandrare

Vi fann flera företeelser som arbetsgivarna uppfattade fördelaktigt med att anställa invandrare även om det fanns en försvårande faktor som genomgående visade sig dominera, nämligen problem med att förstå och använda det svenska språket. Andra faktorer som i vissa fall kunde verka försvårande var att kvinnosynen inom vissa kulturer kunde utgöra ett hinder för ett fungerande samarbete. Likaså kunde problem uppstå i samband med att muslimsk personal firar Ramadan, en religiös företeelse

som innebär att man avstår från att äta ända fram till kvällen, varje dag under en månad på året. Familjestrukturen i vissa folkgrupper utgjorde i vissa fall försvårande omständigheter. Dock var flerspråkighet i flera av fallen en tillgång beroende på arbetets natur. Likaså värderade vissa arbetsgivare den särskilda kunskap en anställd med invandrabakgrund har med sig från sitt hemland. Dennes erfarenhet och specialkunskap är ibland större än svenska arbetstagares.

6.2 Analys

Vi analyserar nu vårt samlade material under de fem huvudteman vi använt i samband med presentationen av intervjuresultaten, för att på så sätt underlätta överskådligheten. För att tydliggöra vilket tema som behandlas, har vi markerat detta med fetstil.

Pierre Bourdieus tidigare beskrivna begrepp - Kapital, Fält och Habitus, tillsammans med Ferdinand Tönnies begrepp - Gesellschaft och Gemeinschaft, utgör intressanta angreppsvinklar av den empiri vi inhämtat, både vad gäller vårt intervjumaterial såväl som den tidigare forskning som redovisats ovan.

I fråga om **arbetsplatsernas personalsammansättning** är det värt att notera att det i arbetet inom vård och omsorg krävs eftergymnasial utbildning. Likväl är andelen anställda invandrare så hög som en tredjedel av personalen, vilket i viss mån avviker från mönstret.

I detta sammanhang ligger det nära till hands att relatera till Tönnies teori om gemeinschaft, där gemenskap och omsorg är en naturlig del av livet för människor som lever i detta slag av samhälle. Många utomnordiska invandrare kommer från länder med stark gemeinschaftsprägel, vilket kan bidra till att göra dem attraktiva på den del av arbetsmarknaden där sådana erfarenheterna eftersträvas.

När det gäller **arbetsplatsernas policy** kan vi konstatera att nästan hälften av företagen inte hade någon särskild policy utöver efterfrågan av den nödvändiga kompetensen. I resten av verksamheterna vägde ytterligare faktorer tungt i vågskålen. De egenskaper som efterfrågades ligger så att säga inbyggt i de olika arbetenas natur.

Några exempel på detta är vård- och omsorgssektorn. Med tanke på att man här arbetar nära in på äldre människor i behov av vård, krävs mer än teoretiska färdigheter för att tillhandahålla denna på ett tillfredsställande sätt. Empatisk förmåga, tålmod och lyhördhet är viktiga egenskaper med tanke på vårdtagarnas beroendeställning. I många fall har man begränsade möjligheter att uttrycka sina behov. Den personliga lämpligheten är alltså av mycket stor vikt.

Så är även fallet hos bemanningsföretaget. Här poängterade man dessutom flexibilitet och social kompetens som nödvändiga egenskaper. Detta torde vara naturligt då den anställde kan komma att byta arbetsplats ofta, och även behöva rycka in vid kort varsel. Individen måste alltså kunna fungera i skiftande sammanhang och miljöer, alltefter uppdrag.

De enskilda individer bland invandrare som i sitt tidigare liv hunnit samla på sig ett stort, som Bourdieu benämner det, kapital, kan härigenom ha större förutsättningar att finna sig tillrätta i varierande typer av arbetsmiljöer. Deras habitus kommer till uttryck i deras sätt att föra sig och interagera med arbetsgivaren, och genom de sociala koder de behärskar. Detta skulle kunna innebära, i de fall den arbetssökandes habitus och kulturella kapital sammanfaller med arbetsgivarens, att denne upplevs som lämplig för jobbet trots eventuella brister i den övriga kompetensen.

I detta sammanhang aktualiseras det begrepp Mlekow och Widell använde sig av i sin bok *Hur möter vi mångfalden på arbetsmarknaden*, nämligen ”den sekundära dimensionen” hos en individ, vilken är föränderlig och utvecklas beroende på vistelsemiljöer och erfarenheter under livets gång. Erfarenhet och situation påverkar

hur vi uppfattar oss själva och varandra. Författarna betonade vilken betydande roll människans selektiva perception spelar när det gäller hur vi uppfattar andra människor. Våra tidigare tankestrukturer väljer intryck åt oss, några sällas bort medan de intryck av en annan människa som når fram till oss, har anknytning till redan tidigare upplevelser. Således kan en persons sekundära dimension gynna dennes möjlighet att få ett arbete, och komma att få en avgörande betydelse i olika anställningssammanhang. Beroende på hur pass den arbetsökandes och rekryterarens kapital och habitus/den sekundära dimensionen harmonierar med varandra, kan – teoretiskt sett – utfallet komma att bli gynnsamt eller inte.

När det gäller hur de arbetsgivare som vi intervjuade tänker kring att anställa invandrare, kan vi konstatera att de över lag inte hade någon specifik policy kring detta. Kriterierna var desamma för alla - oavsett ursprungsland. I något fall var man dock uppmärksam på att inte riskera inre motsättningar mellan olika invandrargrupper eller falanger.

Det ter sig som om arbetsgivarnas synpunkter, oavsett om de är positiva eller negativa, är på ett eller annat sätt knutna till Tönnies begreppspar *gemeinschaft-gesellschaft*. De önskvärda egenskaper en invandrare har med sig från sitt hemland, exempelvis omsorgskänslan, är berikande i vissa anställningssammanhang medan familjestruktur och vissa fenomen från andra kulturer kan verka avskräckande i andra anställningssituationer.

Vi kan konstatera under temat **vilka är de sökande till arbetena** att efterfrågan på arbeten hos våra analysobjekt, alltså utomnordiska invandrare, är påtagligt stor. Som vi lade märke till kunde det finnas ända upp till 200 sökande per tjänst. Av dessa är i så gott som i samtliga fall, över hälften invandrare och ibland till och med ända upp till 75 procent.

Med utgångspunkt från antalet invånare i Helsingborgs kommun, alltså 200 000, finner man att andelen invånare med invandrarbakgrund är 15 procent. Denna andel

är alltså avsevärt mindre än andelen arbetssökande hos de arbetsplatser vi undersökte. Vad är orsakerna till detta? Lägg märke till att vissa av personalrekryterarna poängterade att man i sin personalfördelning, ville avspegla samhället i övrigt. Detta har inte sin motsvarighet i antalet sökande till arbetena.

Orsakerna till detta kan vara flera och vi kommer här att beröra några vi finner vara tänkbara:

Som arbetssökande invandrare vänder man sig gärna till arbetsplatser där en del av arbetskraften redan består av personer med utländsk härkomst. Man upplever alltså att arbetsgivaren har en positiv inställning till att anställa både svenskar såväl som ickesvenskar. Det är också troligt att vänner eller anhöriga från samma kultur som den egna och redan arbetar inom företaget kan ha uppmuntrat att söka jobb där.

Att man som invandrare söker jobb inom de arbeten som presenterats här kan bero på att de kräver liten eller ingen utbildning. Den utbildning man har med sig från sitt hemland är sällan direkt tillämpbar på den svenska arbetsmarknaden och det krävs ofta både validering och komplettering för att kunna tillgodogöra sig denna. Språkbarriären gör att det kan ta låg tid innan det är möjligt att vidta de åtgärder som krävs för att den utbildning man har kan anpassas till svenska mått. Ibland har man ingen utbildning alls, i synnerhet om man är kvinna och kommer från en kultur där det är vanligare att kvinnor inte yrkesarbetar utanför hemmet än det är i Sverige.

Ovannämnda faktorer begränsar då den arena man har att söka sig till på den svenska arbetsmarknaden. Det blir då till så kallade ickequalificerade yrken man måste söka sig. Och även inom dessa är alltså konkurrensen stor, som det framgick av gjorda intervjuer.

De personer med svensk bakgrund som söker sig till låg- eller ickequalificerade arbeten kan vara de som i olika avseenden befinner sig i liknande omständigheter som personer med utomnordisk bakgrund, och då särskilt vad gäller utbildning. Det är svårt att få ett

kvalificerat arbete utan eftergymnasial utbildning oavsett nationell härkomst. Då möjligheterna är goda att vidareutbilda sig i Sverige är det tänkbart att många som är födda här, och därmed har ett stort språkligt försprång, använder sig av dessa möjligheter. Företrädesvis skaffar dessa sig arbeten inom de yrken de kvalificerat sig inom. Man behöver alltså inte lika ofta söka sig till lågavlönade arbeten – därav den underrepresentation av sökande med svensk bakgrund vilken syns i resultatet av intervjustavaren. Detta resonemang underbyggs dessutom i till viss del av det faktum att de mer kvalificerade tjänsterna på en av arbetsplatserna nästan uteslutande var tillsatt av svensk personal.

Att tala ett språk formfulländat - i det här fallet svenska -, att vara allmänbildad och välinformerad, att veta att föra sig i olika miljöer där karriärer avgörs, att vara utrustad med kultiverade dispositioner och god smak kan visa vara nödvändiga tillgångar för den som vill konkurrera med infödda svenskar om mer kvalificerade arbetsuppgifter eller positioner med högre status. Detta slags tillgångar var just symboliska i Bourdieus mening. Kulturen, det rätta språkbruket, den goda smaken, uppfattas - i synnerhet av dem som har gott om kultur - som allmängiltiga värden och som något man äger eller skaffar sig för dess egen skull och av personligt intresse.

Vi kan likaså dra paralleller till Tönnies resonemang om språket. Om man betraktar Sverige som ett starkt gesellschaft med ett instrumentellt språk, kan detta utgöra en svårighet för personer från länder med större gemeinschaftsstruktur, att kommunicera på ett tillfredsställande (politiskt/socialt korrekt) sätt. Utrikesfödda kan då, trots att de kan tala det svenska språket, få svårt att göra sig förstådda och framförallt förstå motpartens underförstådda intentioner, då de inte är vana att använda språket som ett instrument för att uppnå det eftersträlvade målet, alltså att få en anställning. Vi kan likna anställningskontraktet på dagens arbetsmarknad vid "kontraktet" i gesellschaft, där det är av stor vikt, enligt Tönnies, att både arbetsgivare och arbetstagare talar samma språk och är överens om vad som gäller för en viss anställning.

I fråga om analysen av **vilka kvalifikationer arbetsgivarna efterfrågar** är det genomgående för samtliga arbetsplatser att kompetens inom branschen väger tyngst vid rekrytering. Dock finns ett stort utrymme för den sökandes personliga lämplighet. Individerna, oavsett etnisk bakgrund, har stor möjlighet att påverka arbetsgivaren genom sin sociala kompetens, sin attityd – alltså sitt habitus och sitt kulturella kapital - och sin förmåga att förmedla just detta till arbetsgivaren. Ibland visade sig lämpligheten vara knuten till just det faktum att man har en ickesvensk bakgrund. Det kunde som i fallet med äldre vården vara en tillgång att man utöver svenska talade ett visst språk. Då det inom äldre vården blir allt fler äldre människor från andra länder som brukare, är det en fördel med personal som kan tala deras språk. Detta för oss till Tönnies tankar om språket och vikten av att människor förstår varandra. Med detta menas inte enbart det talade ordet utan också ordens nyanser, innebörd och känsla vilka är grundstenar i förståelsen människor emellan.

Även omsorgsperspektivet nämndes som en fördel. I många kulturer vårdar man sina äldre anhöriga i hemmet inom familjen. Därmed kan man ibland som arbetssökande med invandrabakgrund, just genom den tradition och värdegrund man har med sig, besitta stora resurser inom detta område. I detta sammanhang lyftes även arbetsmoralen bland de anställda med invandrabakgrund. I de länder somliga anställda kommer från finns med största sannolikhet inte ett lika väl utbyggt socialt skyddsnät som i Sverige. Man tvingas ta ett större eget ansvar för sin försörjning, då inte staten går in i lika stor utsträckning som man som svensk är van vid eller ser som en självklarhet. Arbetet ligger därmed väldigt högt i prioritet, vilket kan komma till uttryck genom en hög arbetsmoral.

Dock är det av vikt att krav på kvalifikationer, såsom personlig lämplighet och socialkompetens, som eftersöktes av våra respondenter, är just sådana kvalifikationer som Mlekov och Widell (2005) varnar för. Dessa uttryck kan utgöra fallgropar arbetsgivarna borde vara medvetna om. Fel använda kan dessa krav exkludera arbetssökande, som inte har anammat de svenska koderna, trots att de har den rätta kompetensen.

Vid en analys av de **underlättande och försvårande faktorerna vid anställning av invandrare** blir vissa sammanhang tydliga. Religion, tradition och värderingar från hemlandet blir antingen en tillgång eller en belastning, bland annat beroende på arbetsplatsens struktur och inriktning.

Ett exempel på en sådan företeelse där vissa kulturella skillnader kan föreligga är familjestruktur. En av arbetsgivarna påpekade att anställda med invandrabakgrund ofta hade påtagligt fler barn än anställda som var svenska. I många kulturer är det önskvärt med många barn för att säkerställa en trygg ålderdom, då det finns fler som kan försörja och ta hand om en åldrad förälder. Om modern inte yrkesarbetar behövs heller ingen barnomsorg när barnen blir sjuka. Om båda föräldrarna yrkesarbetar finns mor och/eller farföräldrar tillgängliga, inte sällan boende i hemmet, och kan sköta tillsynen av barnen.

Inom ett företag skulle detta att anställa någon med många barn kunna ses som en potentiell risk i form av ekonomisk belastning. Det skulle kunna innebära återkommande kostnader för företaget i samband med vård av sjukt barn. Att ha många barn utgör då en försvårande omständighet för en arbetssökande. Samma familjestruktur kan i sin förlängning utgöra en främjande faktor i ett annat arbetsområde såsom i fallet med omsorgssektorn. Som arbetssökande med bakgrund i en kultur där man är van att högakt och värdera människor som blivit gamla och ge dessa full omsorg, kan man komma att betraktas som attraktiv just på grund av detta.

Ett annat exempel är att i vissa kulturer är samhällsstrukturen uppbyggd utifrån normen att mannen är familjens överhuvud och i de flesta sammanhang bestämmer över kvinnan. Likaså är det mannen som arbetar och har ansvaret för familjens försörjning. Kvinnan i sin tur har sina uppgifter och ansvarsområden såsom omsorg om familjen inom det egna hemmet. Hon är sällan ute och förvärvsarbetar vilket avspeglar sig ute i samhället där männen dominerar arbetsmarknaden. Detta kan

komma att påverka män som invandrat från dessa kulturer och som tagit anställning på den svenska arbetsmarknaden. Inte sällan förekommer kvinnor i beslutsfattande positioner vilket kan utgöra en stor utmaning för män från patriarkala kulturer att hantera. Hans syn på kvinnans plats i samhället kan påverka honom i hans arbete, då han kan uppleva det svårt att ta kommando från exempelvis en kvinnlig arbetsledare.

Ytterligare ett exempel på ett fenomen som kan bidra till att en arbetsgivare kan tveka att anställa en sökande med ett utländskt ursprung är dennes religionsutövning. Inom vissa religioner är bönen förlagd till bestämda tider under dygnet vilka kan komma att krocka med den svenska arbetstiden. Företeelsen med fasta kan också utgöra en försvårande faktor, om inte rentav en fara, till exempel i arbeten där den anställde måste vara skärpt ur säkerhetssynpunkt. Inom en arbetsorganisation där man lägger stor vikt vid produktivitet kan en arbetssökande som ofta måste gå ifrån sin uppgift för att be eller som kommer till jobbet på fastande mage, vara mindre attraktiv att anställa.

Utifrån ovannämnda exempel på både underlättande och försvårande faktorer vid anställning av invandrare framträder en genomgående röd tråd, nämligen att dessa faktorer härrör ur invandrarens gemeinschaftskultur, religion och tradition. När vissa faktorer, exempelvis att man har många barn eller att man ägnar sig åt bön och fasta, krockar med arbetsgivarens gesellschaftssätt att resonera kring vinst och effektivitet, blir dessa försvårande till sin natur. Men när andra faktorer såsom omsorgskänsla och en hög arbetsmoral, vilka är självklara i en gemeinschaftsinriktad livsföring, efterfrågas av arbetsgivaren blir dessa till fördel för den arbetssökande.

Språket är en annan faktor av betydande vikt. Att kunna kommunicera och göra sig förstådd är ett grundläggande krav som samtliga av respondenterna markerade. Det kan variera hur mycket svenska man måste kunna, inom vissa områden räcker det att man har klarat av grundnivån för SFI (Svenska För Invandrare), inom andra kräver arbetsgivaren språkkunnighet som matchar uppgifterna inom det sökta arbetet.

Flerspråkighet kan också vara en attraktiv merit när man söker arbete inom exempelvis tolkförmedlingen, då det är ett plus ju fler språk man kan. Ett annat exempel är IT-företagets krav på kunnighet i engelska språket eftersom engelska är koncernspråket.

Utifrån ovanstående resonemang är det tänkbart, rentav troligt, att flerspråkighet i framtiden kommer att vara en attraktiv faktor inom äldreomsorgen eftersom allt fler invandrare då hunnit bli äldre och i behov av serviceboende.

Utöver dessa iakttagelser och reflektioner kan här tilläggas betydelsen av att som arbetssökande kunna förstå/tolka och anamma den företagskultur som är närvarande dels generellt på den lokala arbetsmarknaden, men i synnerhet på den arbetsplats man sökt sig till. Arbetsgivaren inom vård- och omsorgssektorn exempelvis, gav uttryck åt den vikt man lade vid ”personlig” lämplighet. Inom psyk- och missbruksvården efterfrågades att den arbetssökande skall ha ”någon slags grundläggande kunskaper om världen, ha läst lite och ha lite vidare vyer, *inte bara specifika yrkeskunskaper* (kursiverat av oss)”. Denna förmåga kan alltså visa sig vara avgörande för en arbetssökande med invandrarbakgrund i dennes behov att överbrygga eventuella klyftor mellan sin egen bakgrund och den nya miljön.

Här kan man finna Bourdieus begreppsvärld synnerligen tillämpbar när han beskriver individens förmåga att röra sig i olika kontexter utifrån dennes *habitus* och det personliga *kapital* man tillägnat sig under sin livstid. Att den arbetssökande invandraren på ett övertygande sätt kan förmedla till en potential arbetsgivare att han eller hon inte känner sig alienerad från arbetskulturen dit man söker sig, att denne så att säga kan ”koden” för att fungera i verksamheten, skapar sannolikt större förutsättningar för en anställning. Det *sociala kapital* han eller hon tillägnat sig ”förräntar” sig på så sätt eller ger utdelning. Den förutsättbara klyftan mellan arbetsgivarens och den arbetssökande invandrarens *kapital* blir mindre påtaglig vilket kan främja den arbetssökande individens attraktionskraft hos arbetsgivaren.

Ovanstående kan också tolkas som att det finns ett stort omedvetet gap mellan 2000-talets Sverige "gesellschaft", och de samhällen invandrarna kommer ifrån "gemeinschaft". Om gapet är verkligt eller ett resultat av arbetsgivarnas föreställningar är svårt att säga, och heller inget som denna uppsats bör beröra, men frågan skulle kunna utgöra ett relevant underlag för en vidareforskning i ämnet.

7. SAMMANFATTNING OCH SLUTDISKUSSION

7.1 Sammanfattning

Av den statistik vi presenterat - tillika med den historik och den tidigare forskning vi redogjort för - står det klart att det är ett faktum att invandrare med utomnordisk härkomst som grupp betraktat har svårare att komma in på arbetsmarknaden än infödda svenskar har, både i Sverige i stort och såväl som i Helsingborgs kommun.

Resultatet av våra samlade intervjuer pekar likväl på att det hos arbetsgivarna finns en positiv inställning till att anställa utomnordisk arbetskraft. Detta bekräftas av att nästan hälften av personalen hade invandrarbakgrund, vid flertalet av de arbetsplatser vi besökte. Trots det relativt begränsade spannet av yrkesområden kan man dock vid närmare skärskådande skönja ett visst mönster. Ju högre krav på yrkesutbildning som krävs vid en arbetsuppgift, ju mindre andel invandrare finns representerade. Personal med invandrarbakgrund återfinns nästan uteslutande på arbetarnivå och inte i administrativa eller ledande roller.

Även om man genomgående inte hade någon särskild policy att anställa just invandrare menade sig arbetsgivarna inom samtliga verksamheter vilja värna mångfalden och återspegla samhället i stort.

Av de arbetssökande till respektive arbetsplatser, var personer med utomnordisk härkomst överrepresenterade. Endast en arbetsgivare uppgav att bland dem som sökte arbete var andelen med invandrarbakgrund lägre än hälften.

Förutom nödvändig grundkompetens inom de olika verksamheternas yrkesområden, värderade arbetsgivarna kvalitéer som ”rätt inställning”, specifika erfarenheter och specialkunskaper, flerspråkighet, social kompetens samt personlig lämplighet. I vissa fall kunde begränsad språkkunnighet och kulturella såväl som religiösa företeelser bidra till att man som arbetsgivare känna sig avvaktande till att anställa personal med utomnordisk härkomst.

Å andra sidan framgick det av den tidigare forskningen, att företeelsen med en allt större grupp arbetslösa invandrare i samhället, har föranlett åtgärder ända uppifrån regering och riksdag. Nya lagstiftningar har kommit till stånd där ett allt större ansvar lagts på arbetsgivarna. En åtgärd är att arbetsgivarna numera är skyldiga att upprätta mångfaldsplaner för att öka andelen invandrare bland personalen. Dessa skall sedan följas upp kontinuerligt. Andra direktiv gäller arbetsförmedlingarnas verksamhet, där en del av personalen uteslutande haft till uppgift att slussa ut arbetslösa invandrare på arbetsmarknaden.

7.2 Slutdiskussion

När man jämför resultatet av våra två olika slag av empiriunderlag – tidigare forskning och intervjuer - är det nära till hands att se två motsägelsefulla bilder framträda sida vid sida. Om man utgår från arbetsgivarnas positiva inställning till att anställa invandrare vore det dock rimligt att kunna förvänta ett annat scenario än det vi faktiskt ser i Helsingborg.

Vid första anblicken gjorde detta oss förbryllade, men vid närmare betraktande finns faktorer med i bilden som till viss del kan förklara gapet mellan den tidigare forskningen

och vårt intervjuresultat. Samtliga av de arbetsgivare som tackade ja till att medverka i denna uppsats, är sådana som av erfarenhet redan är positiva till invandrararbetskraft. Vi tror inte det är en slump att de som ställt upp med svar redan har en stor del invandrare bland sin personal. Det är möjligt att just de som tackat nej, inte hade någon stor representation av invandrare i sina verksamheter. Man skulle kanske likaså kunna föreställa sig en viss strävan efter att ge politiskt korrekta svar hos de intervjuade arbetsgivarna, men i anmärkningsvärt stor utsträckning snarare bekräftade personalsammansättningen på de olika arbetsplatserna, att man lever som man lär.

En annan aspekt som kan utgöra en del av förklaringen till att arbetsgivarna hade många invandrare anställda hos sig, är det faktum att dessa fanns bland dem i personalen som ”leddes” och utförde själva grovarbetet, medan de med ledande eller administrativa funktioner i organisationen så gott som uteslutande bestod av svenskar. Detta fenomen bekräftar i och för sig det resultat som framkom ur den tidigare forskningen i vårt arbete.

Man kan också ställa sig frågan om det stora antalet invandrare på arbetsplatserna beror på att det inte är så många av de infödda svenskarna som vill ha en del av dessa jobb - något vi tagit upp tidigare i uppsatsen. Om fler svenskar sökt dessa tjänster, skulle då arbetsgivarna fortfarande prioritera att anställa invandrare för att återspegla samhällets mångfald inom sina verksamheter? Detta kan vi bara spekulera i. Kvar står det förhållandet att några av arbetsgivarna gav uttryck för att det hos de anställda invandrarna fann vissa värdefulla egenskaper i större utsträckning än man såg hos svensk personal. Det handlar om just de egenskaper som, enligt de teorier vi tillämpat, skulle kunna knytas till dessa människors kulturella arv.

Det är slutligen av vikt att betona att det är endast sju arbetsgivare som har deltagit i vår studie. Huruvida deras inställning till att anställa personal med utomnordisk härkomst är representativ för flertalet arbetsgivare i Helsingborg, kan vi inte dra några färdiga slutsatser om. Samhällsutvecklingen bekräftar under alla omständigheter, att invandrades belägenhet på arbetsmarknaden kommer att fortsätta ge återverkningar i hela det svenska samhället. Ett forskningsområde relevant nog att fördjupa sig i?

7.3 Resultatets relevans för socialt arbete

Som socionomer kommer vi att kunna finna våra framtida arbeten inom många olika fält. Gemensamt för dessa är dock att vi troligtvis kommer att finna en del av våra klienter bland människor som lämnat sina hemland för att få leva och bo i Sverige. På den alltmer ansträngda arbetsmarknaden kommer det att krävas större och större förutsättningar hos en individ för att kunna konkurrera om jobben. Att besitta dessa förutsättningar är inte något självklart för många av de som invandrat till Sverige, vilket ofta drabbar även andra generationen. I rollen som socialsekreterare, som funktionär på Arbetsförmedlingen eller Försäkringskassan, som kriminalvårdsinspektör eller i arbete med människor med missbruksproblem, kommer vi att behöva kunna relatera till vad det verkligen innebär att som invandrare inte alltid ha naturlig tillgång till det man har som infödd svensk. Hos Arbetsförmedlingen ser vi riktade åtgärder för skapa bättre möjligheter för dessa, ibland mycket utsatta människor. Kanske behövs samma förhållningssätt komma till uttryck inom fler områden där socialt arbete finns med i bilden?

För att vara framgångsrik inom vilket fält det än gäller, behöver de som ska hjälpa, stödja och motivera och ibland även vidta åtgärder, förstå vilka mekanismer som styr både i samhället i stort och bland människor som kommer hit från andra länder. Att identifiera dessa individers styrkor är av stor betydelse för att lyfta fram dem. Att urskilja var det finns inbyggda brister kan bidra till att man ser och rentav skapar möjligheter att förebygga dessa underlägen, på ett tidigare stadium än annars vore möjligt.

Där det finns strukturella orsaker till att invandrare lätt hamnar i ett utanförskap, är det viktigt att förstå de stora sammanhangen för att hitta lämpliga sätt att hantera dessa människors situationer. För att påverka fenomenet arbetslöshet bland invandrare måste både arbetsgivarnas och de arbetssökandes utgångsläge ingå - och integreras!

8. LITTERATURFÖRTECKNING

- Allwood, Carl Martin och Franzén, C Elsie (2000) *Tvärkulturella möten*. Finland: WS Bookwell
- Arbetsmarknaden* (Svart på vitt om invandring och integration), nr 3/05.
- Asplund, Johan (1991) *Essä om Gemeinschaft och Gesellschaft*. Mölnlycke: Bokförlaget Korpen
- Bourdieu, Pierre (1993) *Kultursociologiska texter*. Eslöv: Brutus Östlings bokförlag Symposion
- Hilte, Mats (2001) *PM för uppsatsskrivare*. Lunds Universitet
- Kommunal Arbetaren*. 2007-07-04 (Han bytte namn - och fick jobb direkt)
- Kvale, Steinar (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur
- Larsson, Sam, Lilja, John och Mannheimer, Katarina (2005) *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Lundh, Christer och Ohlsson, Rolf (1999) *Från arbetskraftsimport till flyktinginvandring*. Kristianstad: SNS förlag
- Svanberg, Ingvar och Tydén, Mattias (2005) *Tusen år av invandring*. Stockholm: Dialogos förlag
- Thurén, Torsten (2000) *Vetenskapsteori för nybörjare*. Stockholm: Runa, första upplagan
- Mlekov, Katarina och Widell, Gill (2003) *Hur möter vi mångfalden på arbetsplatsen?* Lund: Studentlitteratur.
- Moe, Sverre (1995) *Sociologisk teori*. Studentlitteratur Lund
- Olsson, Erik (2005) *Etnicitetens gränser och mångfald*. Stockholm: Carlsson Bokförlag

Internet

Internet1: <http://www.helsingborg.se/upload/Medborgarutskott/S%C3%B6der%20i%20f%C3%B6r%C3%A4ndring/siffror.pdf>

Internet2: http://brs.sk1.se/skbibl/cirkdoc.jsp?searchpage=brsbibl_cirk.htm&search1_cnr=2003%3A*&op1=&type=&db=CIRK&from=1&toc_length=20&currdoc=15

Internet 3: www.ne.se

Internet 4: www.wikipedia.org

9. BILAGOR

9.1 Intervjuguide - för arbetsgivare

Intervjuguide 1 – för arbetsgivare

1. Hur många anställda finns inom företaget här i Helsingborg?
2. Ungefär hur många invandrare finns bland de anställda (med invandrare menar jag människor som kommer från länder utanför Norden, både första och andra generationen)?
3. Har ni någon policy när det gäller att rekrytera personal?
4. Finns det någon policy när det gäller rekrytering av personal med invandrarbakgrund?
5. Hur många ansökningar har ni i snitt per tjänst?
6. Ungefär hur stor del av ansökningarna kommer från personer med invandrarbakgrund?
7. Väger några kvalifikationer tyngre än andra och i så fall, vilka?
8. Finns det några faktorer som underlättar/försvårar när det gäller att anställa invandrare?
9. Utgör skillnader vad beträffar kultur, något hinder/fördel för anställning?
10. Om ni har eller har haft invandrare anställda, har ni upplevt några fördelar/nackdelar knutet till detta?

Följdfrågor vid ev nekande svar:

Hur kommer detta sig?

Finns det några strukturella förändringar från samhällets sida som skulle kunna påverka er ståndpunkt?