



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi

Kvinnliga invandrares svårigheter att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden

Kandidatuppsats VT -10

Handledare: Robert Ragneklint

Av: Nora Nannesson

Matilda Sellman Welander

Innehållsförteckning

| | |
|--|-----------|
| INNEHÅLLSFÖRTECKNING..... | 1 |
| FÖRORD..... | 4 |
| ABSTRACT..... | 5 |
| 1.INTRODUKTION..... | 6 |
| 1.1 Inledning..... | 6 |
| 1.2 Syfte..... | 7 |
| 1.3 Frågeställningar..... | 7 |
| 1.4 Historisk bakgrund..... | 7 |
| 1.5 Invandrades boendesituation i Sverige..... | 9 |
| 1.6 Begreppet invandrare..... | 9 |
| 2. TEORI..... | 10 |
| 2.1 Begreppsdefinitioner..... | 10 |
| 2.1.1 Arbetslöshet..... | 10 |
| 2.1.2 Diskriminering..... | 10 |
| 2.1.3 Invandrare..... | 10 |
| 2.2 Arbetslivets förändrade karaktär..... | 10 |
| 2.3 Reaktionen vid ankomsten..... | 11 |
| 2.4 Sociala nätverk..... | 12 |
| 2.5 Stereotyper..... | 13 |
| 2.6 Kategorisering..... | 13 |
| 2.7 Främlingsfientlighet..... | 14 |
| 2.8 Diskriminering..... | 15 |
| 2.9 Identitet..... | 15 |
| 2.10 Svenska tjänstemäns bemötande av invandrare..... | 16 |
| 2.11 Etnisk mångfald i arbetslivet med fokus på USA..... | 16 |
| 3. METOD..... | 17 |
| 3.1 Grundad teori..... | 17 |

| | |
|--|-----------|
| 3.2 Val av intervjumetod..... | 17 |
| 3.3 Deltagare..... | 18 |
| 3.3.1 Nadja..... | 18 |
| 3.3.2 Hava..... | 18 |
| 3.3.3 Samia..... | 18 |
| 3.3.4 Fatima..... | 18 |
| 3.3.5 Jasmin..... | 19 |
| 3.4 Procedur..... | 19 |
| 3.5 Intervjuer | 20 |
| 3.6 Analys..... | 20 |
| 3.7 Instrument..... | 20 |
| 3.8 Etik..... | 21 |
| 4. RESULTAT..... | 22 |
| 4.1 Att lämna barnen..... | 22 |
| 4.2 Ankomst..... | 23 |
| 4.3 Sociala nätverk..... | 24 |
| 4.4 Språksvårigheter..... | 25 |
| 4.5 Alienation..... | 26 |
| 4.6 Diskriminering..... | 27 |
| 4.7 Svar på frågeställningar..... | 28 |
| 5. DISKUSSION..... | 30 |
| 5.1 Metoddiskussion..... | 30 |
| 5.1.1 Intervjumetod..... | 30 |
| 5.1.2 Pilotstudie..... | 30 |
| 5.1.3 Homogenitet i urvalet..... | 31 |
| 5.1.4 Negativa aspekter med urvalet..... | 31 |
| 5.1.5 Positiva aspekter med urvalet..... | 32 |
| 5.1.6 Begreppet invandrare..... | 32 |
| 5.1.7 Informanternas språkkunskaper..... | 32 |
| 5.1.8 Citat..... | 33 |
| 5.1.9 Instrument..... | 33 |
| 5.1.10 Anonymitet..... | 34 |
| 5.2 Resultatdiskussion..... | 34 |

| | |
|--------------------------------------|-----------|
| 5.2.1 Att lämna barnen..... | 34 |
| 5.2.2 Ankomst..... | 35 |
| 5.2.3 Sociala nätverk..... | 36 |
| 5.2.4 Språksvårigheter..... | 37 |
| 5.2.5 Alienation..... | 38 |
| 5.2.6 Diskriminering..... | 39 |
| 5.2.7 USA – ett föredöme?..... | 42 |
| 5.3 Förslag på vidare forskning..... | 43 |
| 6. REFERENSLISTA..... | 44 |
| BILAGA..... | 47 |

Förord

Vi skulle vilja tacka alla som hjälpt oss på vägen till att fullborda denna uppsats. Vi vill framför allt ge ett stort tack till den kontaktperson som förmedlat kontakten med de kvinnor vi intervjuat. Hon har både inspirerat och hjälpt oss mycket i detta arbete. Vi vill också tacka vår handledare Robert Ragneklint för hans hjälp med goda tips och råd under uppsatsens gång. Sist men inte minst vill vi tacka våra informanter. Dessa fem kvinnor har gjort denna uppsats möjlig.

Abstract

Authors: Nora Nannesson and Matilda Sellman Welander

Title: The problems that female immigrants face on entering the Swedish labour market [Translated title]

Supervisor: Robert Ragneklint

Sweden is a country that offers a home for thousands of immigrants each year. The year of 2009 Sweden broke its record; the country had never before accepted as many immigrants as it did that year. One can imagine that a country with a high number of immigrants is also highly integrated and provides work for the majority of these newly arrived members of the population - but in Sweden this is not the case. The purpose of this study is therefore to investigate which obstacles female immigrants face when trying to enter the Swedish labour market, and what these obstacles consist of. To do this we conducted five qualitative interviews with female immigrants that live in Sweden. During these interviews we found out that all of the women had faced several difficulties when trying to get a job, and they all shared similar experiences. The main issues concerned prejudices, lack of useful contacts and difficulties with the Swedish language. It is a fact that employment is an important part of the integration process, and therefore being unemployed results in a lack of integration. Since employment also contributes to interaction with other people, and interaction itself is a crucial part of the integration process, again; unemployment leads to lack of integration. This means that in order for immigrants to be fully integrated with society, they need to be permitted into the labour market.

Keywords: Female immigrants, the Swedish labour market, unemployment, integration.

Nyckelord: Kvinnliga invandrare, Sveriges arbetsmarknad, arbetslöshet, integration.

1. Introduktion

1.1 Inledning

Dagens Sverige uppfattas av många som ett välkomnande land med ett öppet sinne för olika etniska grupper (Regeringskansliets hemsida). År efter år har Sverige överträffat sig självt i antal mottagna invandrare och år 2009 var inget undantag; detta år slog Sverige sitt rekord i invandring (Statistiska Centralbyråns hemsida). Med detta i åtanke skulle man kunna tro att Sverige har en framgångsrik erfarenhet av invandring; varför skulle det svenska samhället ta emot så många invandrare om det inte ansågs fördelaktigt för Sverige? Grundat på den ökade mängd invandrare som årligen tas emot i Sverige, skulle man också kunna tro att invandrarna är integrerade i samhället. När man skrapar på ytan märker man dock att Sverige, trots sin höga invandring, inte är så integrerat som det framstår på en rad områden, och arbetsmarknaden är ett av dem (Höglund, 2002).

I dagens Sverige är det fler utbildade svenskar än utbildade invandrare som har ett arbete (SCB, *Arbetsmarknaden för högutbildade utrikesfödda*). År 2009 gjorde Statistiska Centralbyrån [SCB] en undersökning om högutbildade svenska invånares förutsättningar på arbetsmarknaden. Denna undersökning visade att sju av tio högutbildade invandrare hade arbete medan motsvarande siffra för högutbildade infödda svenskar var nio av tio. Denna skillnad tyder på att invandrare och svenskar har olika förutsättningar gällande möjligheten att få ett arbete. Av de invandrare som faktiskt har ett arbete är det färre som har ett yrke som överensstämmer med deras högskoleutbildning jämfört med infödda svenskar (SCB, *Arbetsmarknaden för högutbildade utrikesfödda*). Då man jämför denna rapport med en motsvarande rapport som gjordes av SCB år 2004 så ser man att det inte skett någon större positiv utveckling i högutbildade utrikesföddas arbetsmöjligheter (SCB, *Arbetsmarknaden för högutbildade utrikesfödda*).

Invandrades förutsättningar på den svenska arbetsmarknaden försämrades markant under början av 1990-talet på grund av den rådande lågkonjunkturen (SCB, *Arbetsmarknaden för högutbildade utrikesfödda*). De svårigheter som denna lågkonjunktur innebar för invandrare går att jämföra med dagens situation då vi nyligen drabbades av en lågkonjunktur som vi i skrivande stund ännu inte sett slutet på. Denna lågkonjunktur skulle kunna vara en bidragande orsak till invandrades begränsade möjligheter att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden

idag. Om detta skulle vara fallet är det dock endast en av flera möjliga förklaringar till invandrares problem att få ett arbete.

1.2 Syfte

Denna studie syftar till att undersöka kvinnliga invandrares svårigheter att komma in på den svenska arbetsmarknaden. Uppsatsen fokuserar på en grupp kvinnors egna upplevelser och erfarenheter kring detta. Flertalet förklaringar till fenomenet kommer att lyftas fram.

1.3 Frågeställningar

Nedan följer de frågeställningar som fungerat som utgångspunkt vid författandet av denna uppsats. Samtliga frågor gäller endast situationen i Sverige.

- Påverkas en individs arbetsmöjligheter av dess invandrarbakgrund?
- Vad får kvinnliga invandrare för bemötande på arbetsplatser?
- Hur pass gynnande är en utbildning i hemlandet för möjligheterna att få arbete?

1.4 Historisk bakgrund

Efter andra världskrigets slut och fram till 1970-talet ökade arbetskraftsinvandringen markant i ett flertal europeiska länder (Allwood & Franzén, 2008; Wingborg, 1999). Sverige var ett av de länder som under denna tid aktivt rekryterade arbetskraftsinvandrare (Allwood & Franzén, 2008). Denna typ av invandring bidrog i stor grad till den tillväxt som då infann sig i invandringsländerna. Dessa länder ställde olika krav på, och gav olika rättigheter till, de nyanlända medborgarna. Trots öppenheten för arbetskraftsinvandring var inte alla länder öppna för att ta emot anhöriga till arbetskraftsinvandrarna, då man ville se att de nyanlända arbetarna vistades i landet under en begränsad tid. Många av dessa länder var rädda för att bidra till att invandrarna skulle få långsiktigt fotfäste i landet genom att ta emot anhöriga. Sverige var ett av de länder som hade ett annorlunda tankesätt kring detta då Sverige, till skillnad från många andra länder, godkände längre vistelser i landet och accepterade även anhöriginvandring (Allwood & Franzén, 2008).

Under mitten av 1970-talet ändrade invandringen karaktär på grund av den lågkonjunktur som då rådde (Peterson & Hjerm, 2007; Allwood & Franzén, 2008). Nu minskade arbetstillfällena och därmed var länderna inte längre mottagliga för arbetskraftsinvandring; denna ersattes

istället av flykting- och anhöriginvandring. De individer som nu invandrade kom från krisdrabbade länder runtom i världen och var därför i behov av skydd och uppehållstillstånd. Dessa invandrare kom från avlägsna länder som Sverige tidigare haft ringa kontakt med (Allwood & Franzén, 2008).

Under 1980-talet skedde en förändring i invandrades möjligheter att få uppehållstillstånd i Sverige. År 1989 infördes det så kallade *Luciabelslutet* som innebar hårdare bestämmelser kring detta. Beslutet ledde till färre asylsökande i Sverige. Under denna tid var vissa kommuner motvilliga till att ta emot invandrare, vilket ledde till att främlingsfientligheten i landet tilltog. Detta var ett stort skifte i svensk flyktingpolitik som tidigare karaktäriserats av en viss generositet; förr hade uppehållstillstånd ofta blivit verklighet för många sökande, och även för deras familjer (Allwood & Franzén, 2008).

På grund av lågkonjunkturen under 1970-talet minskade arbetstillfällena för den svenska befolkningen, inklusive invandrarna. Svårigheterna var som störst för de nyanlända invandrare som ännu inte hunnit etablera sig i det svenska samhället. Då det krävs en viss etablering i samhället för att få en fast anställning, var förutsättningarna av naturliga skäl dåliga för de nyanlända invandrarna (Integrationsverket, *Rapport integration*). På grund av att många av dessa var deltidsanställda prioriterades de inte vid nedskärningarna. Detta förklarar till stor del det faktum att dessa påverkades i så stor utsträckning av de lågkonjunkturer som skulle komma att ske under den senare delen av 1900-talet (Integrationsverket, *Rapport integration*).

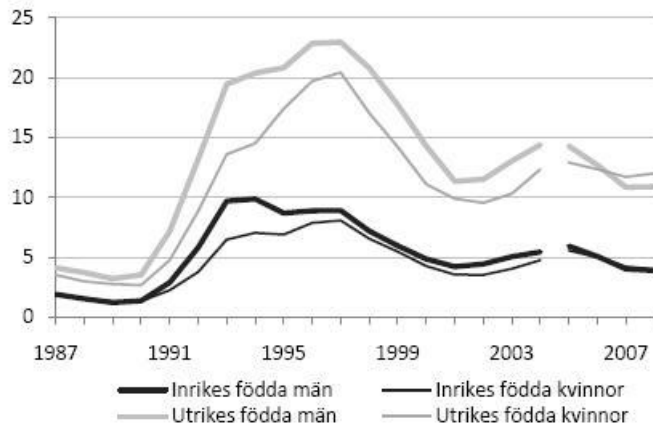
Svårigheterna för invandrarna på arbetsmarknaden i Sverige kvarstod fram till år 1995, trots den högkonjunktur som skett under 1980-talet samt den högkonjunktur som ägde rum i mitten av 1990-talet. Trots de gynnsamma förhållanden som rådde i Sverige under dessa år förbättrades inte invandrarernas roll på arbetsmarknaden i samma utsträckning som för de infödda svenskarna (Allwood & Franzén, 2008).

Nedan visas ett diagram som gjordes av SCB år 2007 (SCB, *Integration - utrikes födda på arbetsmarknaden*). Detta visar på den ökade mängd arbetslösa invandrare mellan år 1987 till år 2007. Här kan man se en ökning i arbetslöshet hos både invandrare och inrikesfödda svenskar. Dock ser man tydligt att ökningen är mer markant för invandrarna.

Diagram 3.1.2

Arbetslösa i åldern 20–64 år efter inrikes och utrikes födda och kön, 1987–2007. Procent av arbetskraften

Figure 3.1.2 Unemployed, age 20-64, for Swedish and foreign born men and women, 1987–2007. Percent of the labour force



Källa: Arbetskraftsundersökningarna (AKU), SCB

Anmärkning: Tidsseriebrott 2005 på grund av omläggning i AKU

1.5 Invandrarnas boendesituation i Sverige

När man kommer till Sverige som flykting är många önskan att bosätta sig i en stad där ens landsmän bor (Allwood & Franzén, 2008). Denna önskan grundar sig i att man vill bo med anhöriga om sådana finns i landet, men också för att leva nära människor som har samma kulturella bakgrund som en själv, och som därmed delar ens språk och värderingar. Allwood och Franzén (2008) menar att denna vilja hos invandrare kan bidra till uppkomsten av så kallade ghetton. På grund av svenska myndigheters rädsla för ”ghettoisering” infördes år 1985 en modell som skulle sprida ut flyktingarna geografiskt i Sverige; denna kallades ”Hela Sverige-modellen”. Tanken var ursprungligen att endast kommuner med stor arbetsmarknad skulle ingå i denna modell, men slutligen bestämdes det att Sveriges alla kommuner gemensamt skulle ta sitt ansvar. Vissa kommuner vägrade dock att ta emot flyktingar, och därmed fick inte ”Hela Sverige-modellen” det genomslag som man hade hoppats på. Idag finns ett flertal ghetton runt om i Sverige där det främst bor individer med utomnordisk härkomst; några är Rosengård, Rinkeby och Fittja.

1.6 Begreppet invandrare

Så sent som på 1950-talet använde man ordet ”utlänning” om personer i Sverige som inte var födda och uppvuxna i landet (Allwood & Franzén, 2008). Under denna tid skedde dock ett

ordskifte i och med att ordet ”invandrare” fick fäste i svensk folkmun. Användandet av denna nya benämning var först ämnat som en förbättring av ordet utlänning. Tanken bakom ordbytet var att den som kom till Sverige skulle känna sig välkommen och delaktig i samhället; man ville betona att denne hade kommit *in* i landet, snarare än att den kom utifrån. Följden blev dock en annan då ordskiftet medförde att utlänningarna avgränsades från den övriga befolkningen; de blev istället en kategori ”icke-svenskar” (Allwood & Franzén, 2008). I och med detta fick ordet invandrare en negativ klang och uppfattades av många som ett skällsord.

2. Teori

Här kommer olika teorier att tas upp som vi anser vara av vikt för vår undersökning. Avsnittet börjar med definitioner av relevanta begrepp som kommer att tas upp i uppsatsen. Då mycket av litteraturen kring ämnet ”invandrare på arbetsmarknaden” är könsneutral, kommer vi inte att ta med någon genusaspekt i teoridelen.

2.1 Begreppsdefinitioner

2.1.1 *Arbetslöshet.* I definitionen av termen arbetslöshet har Franzéns (Franzén, 2005) beskrivning använts. Denna lyder ”att sakna ett socialt accepterat sätt att klara sin försörjning”.

2.1.2 *Diskriminering.* Ordet diskriminering innebär en särbehandling av individer eller grupper (Nationalencyklopedins hemsida) och ordet går ut på att indela och åtskilja (Westin, 2008).

2.1.3 *Invandrare.* Höglund (2002 s. 404) delar upp invandrarbegreppet i följande två definitioner:

Invandrare: Personer som själva har invandrat och som har folkbokförts i Sverige

Nyanlända invandrare: Personer som själva har invandrat för en relativt kort tid sedan (ingen fast tidsgräns men riktmärket föreslås sättas till två år).

2.2 Arbetslivets förändrade karaktär

Under de senaste decennierna har arbetslivet förändrats och blivit mer flexibelt enligt flera forskare (Sennett, 2006). Den ökade flexibiliteten har visat sig bland annat i form av ökad arbetsrotation och arbetslag. Denna utveckling har i sin tur medfört nya kompetenskrav med

betoning på social kompetens och språkliga färdigheter (Broomé, Bäcklund, Lundh & Ohlsson, 1996). Den förändring som skett inom arbetslivet har lett till att organisationer numer styrs av gemensamma värderingar - det vill säga företagskultur - istället för att som tidigare styrs av de som var anställda för att hålla i rodret (Höglund, 2002). För att företagskulturen ska kunna bibehållas i en organisation krävs att man anställer personer som passar in i den existerande organisationen och som dessutom är i samförstånd med de värderingar som dominerar på arbetsplatsen. I dagens arbetsliv är detta urvalskriterium viktigare än någonsin tidigare (Höglund, 2002). Således har en arbetssökande med annan kulturell bakgrund svårare än en infödd svensk att ta sig in i en stark företagskultur, då de värderingar som råder i företagskulturen alltid är influerade av landets kultur (Höglund, 2002).

2.3 Reaktionen vid ankomsten

En välkänd reaktion på traumatiska upplevelser är ”krigschocken”. Denna uppstår hos den som levt i en kaotisk tillvaro där denne hotats till livet eller överväldigats av hjälplöshet (Cullberg, 1992). I dessa situationer är det vanligt att individen når insikten att livet är skört och att det inte finns några garantier. Denna insikt kan framkalla en stark ångestreaktion hos individen och tar sig uttryck i sömnrubbingar, gråtattacker och ibland även i fysisk smärta. Denna chock, menar Cullberg (1992), kan omkullkasta människans hela syn på livet.

Almqvist och Broberg (2008) beskriver de eventuella reaktioner på det uppbrott från hemlandet som flyktinginvandrare kan erfara i samband med ankomsten till Sverige. Under den första tiden i det nya landet kan flyktingen bli överväldigad av starka känslor över de saker som påminner om hemlandet, och över den kultur denne tvingats lämna. En förtvivlan kan infinna sig då flyktingen inser att han eller hon kanske aldrig kommer kunna återvända till sitt hemland. Författarna jämför detta med den sorgprocess som ofta uppstår vid förlusten av en anhörig. I bästa fall avtar känslomheten över det gamla och ersätts med en nyfikenhet inför det nya, samtidigt som individen kan se tillbaka på det som en gång varit på ett rofyllt sätt. En negativ följd som dock kan uppstå är att personlighetens kärna skadas till den grad att personens psyke inte fungerar på samma sätt som tidigare (Almqvist & Broberg, 2008).

I likhet med Almqvist och Broberg (2008) menar även Bravo och Lönnback (2003) att flytten från hemlandet väcker starka känslor hos individen, vilket påverkar dennes personlighet. Den förändringsprocess som initieras påverkar individens personlighet så till den grad att denne kanske aldrig kommer att kunna bli den person han eller hon en gång var. Likheter mellan

ovannämnda författarpar återfinns även i deras syn på sorgeprocessen. Bravo och Lönnback (2003) menar dock att en sådan process är nödvändig för att kunna se verkligheten med klara ögon, och på så vis kunna lämna sitt förflutna bakom sig.

Franzén (2008) har en annorlunda syn på det som sker vid invandrarens ankomst till det nya landet. Hon menar att ett slags nybörjarentusiasm äger rum vid denna tidpunkt, som tar sig uttryck i en positiv inställning till det nya liv som individen har framför sig. Nu när individen lämnat en kaotisk tillvaro med dödshot och andra oroligheter bakom sig, kan denna positiva sinnesstämning infinna sig. I detta fall blir det nya landet ett slags fristad där allt ses i ett positivt sken. Efter en tid då även svårigheter i det nya landet träder fram, avtar denna entusiasm gradvis; språket kan visa sig vara svårare att bemästra än man tidigare trott, det är inte heller lika lätt att få vänner som i hemlandet, och framförallt kan det kännas omöjligt att få ett arbete (Franzén, 2008).

2.4 Sociala nätverk

Vid rekrytering av personal på ett företag är det en stor fördel för en arbetssökande om denne har kontakter på arbetsplatsen. Gruppledare, arbetsledare och förmän är de viktigaste nätverkskontakterna, enligt Höglund (1999). Sedan början av 1990-talet har invandrare med dessa typer av befattningar avtagit, vilket minskat arbetssökande invandrades möjligheter att rekommenderas till jobb. På företag där nätverksrekrytering förekommer i stor utsträckning, har de flesta nyanställda samma etnicitet som majoriteten av de som redan jobbar på arbetsplatsen (Höglund, 1999). Nätverksrekrytering är indirekt diskriminerande då anställningen baseras på den arbetssökandes kontakter och etnicitet, istället för dennes kompetens. Ju mer omfattande denna typ av rekrytering är, desto mer segregerad blir arbetsmarknaden; svenskar anställs på svenska företag och invandrare på invandrarföretag. Det faktum att svenska företag dominerar på arbetsmarknaden i Sverige innebär således ogynnsamma förutsättningar för invandrarnas möjligheter till jobb (Höglund, 1999). Även Franzén (2005) menar att arbetssökande invandrare har störst framgång på företag där landsmän sedan tidigare är anställda. Vidare menar hon att den vanligaste vägen till arbete för invandrare är att de själva tar kontakt med personalansvariga på företag och frågar efter arbete. För att detta ska vara lyckat krävs dock att arbetsgivare och kollegor har en positiv erfarenhet av den först anställda landsmannen på företaget, så att denne härav skapat sig och sina landsmän ett gott rykte (Franzén, 2005).

2.5 Stereotyper

Stereotyper är uppfattningar om en viss kategori människor, en social grupp eller en folkgrupp, som ofrivilligt pådyvlas dessa (Angelöw & Jonsson, 1999). Invandrare är en grupp som det kretsar många stereotyper kring (Angelöw & Jonsson, 1999). Yttre tecken som slöja, och även andra markörer så som annorlunda hudfärg och kläder, signalerar att individen inte kommer från Sverige och att denne därmed tillhör invandrargruppen. På grund av yttre markörer som exempelvis slöja, är dessa individer mer utsatta för de stereotyper som är kopplade till denna grupp (Franzén, 2008).

På en arbetsplats som huvudsakligen består av svenskar kan stereotyper om andra grupper lätt bildas (Franzén, 2008). Det finns många stereotyper kring invandrare i Sverige, och dessa har ofta en negativ klang (Angelöw & Jonsson, 1999). Enligt Angelöw och Jonsson (1999) är en rådande uppfattning inom socialpsykologi att stereotyper bildas då människan generaliserar sin omgivning för att underlätta intrycket av denna. Dessa generaliseringar skapar stereotyper som förs vidare till andra genom socialisering. Många stereotyper lärs ut till barn vid ung ålder, vilket leder till att stereotyperna ses som normer av barnen, snarare än som åsikter. För de individer vars grupptillhörighet associeras med negativa stereotyper, blir utgångsläget i olika sammanhang sämre än för de som associeras med en positiv stereotyp. En negativ stereotyp som Angelöw och Jonsson (1999) tar upp är ”den dumma invandraren”. De menar vidare att förekomsten av denna blir till ett hinder för invandrare att ta sig in på arbetsmarknaden, vilket i förlängningen leder till att invandraren aldrig tillåts motbevisa denna stereotyp.

2.6 Kategorisering

Westin (2008) nämner den inflytelserika teori om social identitet som Henri Tajfel grundade på 1970-talet. Denna går ut på att identitet uppstår i processer där grupper kategoriserar sig själva såväl som andra. Denna kategorisering medför att den egna gruppen höjs upp på bekostnad av den andra gruppen. Tajfel beskriver denna indelning i termer av *ingrupp* och *utgrupp*. Denna gruppindelning menar han är ett naturligt fenomen som inte nödvändigtvis har negativa konsekvenser. Problematiken kring indelningen uppstår först när den omvandlas till särbehandling, vilket är till utgruppens nackdel.

Även Allwood (2008) skriver om kategorisering då han tar upp ett så kallat *inomgruppsföreträde*. Detta företräde innebär att infödda svenskar kategoriserar sig själva

som tillhörande en ”vi”-grupp och att de kategoriserar individer tillhörande andra grupper som ”dem-grupper” (Allwood, 2008; Angelöw & Jonsson, 1999). Som Hjerm (2007) skriver är människan beroende av att kategorisera sin omvärld för att få rätsida på alla de sinnesintryck hon erfar var dag. Även Franzén (2005) betonar detta då hon menar att kategorisering leder till en mer lätthanterlig värld för individen. Vid rekrytering innebär detta företräde att arbetsgivare prioriterar landsmän, det vill säga svenska arbetsgivare prioriterar svenska arbetstagare. När inomgruppsföreträde råder inom ett företag uppstår därför en homogen arbetsplats i avsaknad av medlemmar från ”dem”-gruppen. Följden blir ett företag utan multikulturella inslag (Allwood & Franzén, 2008). Invandrare som avviker från den svenska normen genom yttre markörer så som slöja och hudfärg, är extra utsatta för denna bortprioritering då dessa tydligt tillhör ”dem”-gruppen (Allwood, 2008; Franzén, 2005).

2.7 Främlingsfientlighet

Baksidan av kategorisering är att det kan leda till konflikter mellan grupper som skiljer sig från varandra, vilket skapar negativa uppfattningar om den andra gruppen (Peterson & Hjerm, 2007). Häri uppstår främlingsfientlighet (Peterson & Hjerm, 2007). Enligt Hjerm (2007) är en stor del av invandrades begränsningar på den svenska arbetsmarknaden orsakade av de negativa attityder som finns mot dem som minoritet. Han beskriver främlingsfientlighet som en av de attityder som ligger till grund för de svårigheter som invandrare möter på arbetsmarknaden.

Nationalencyklopedins (Nationalencyklopedins hemsida) definition av främlingsfientlighet är som följer:

”Ett avståndstagande från eller fientlighet mot främlingar, under efterkrigstiden använt som synonym till rasism. Främlingsfientlighet är dock snarare ett avståndstagande till andra grupper grundat på kulturella skäl, inte fysiska.”

Hjerm (2007) menar i enlighet med ovanstående definition att främlingsfientlighet och rasism i viss mån går hand i hand i sina liknande fientliga inställningar mot minoriteter. Han menar att rasistiska tendenser utlöses av yttre markörer, som exempelvis slöja, vilka visar på ett främlingskap. Han menar dock att rasism är en ideologi, till skillnad från främlingsfientlighet som är mer av en attityd. Dessa två tar sig uttryck i olika beteenden, men Hjerm (2007) menar trots detta att de båda har lika allvarliga konsekvenser i arbetslivet, i form av särbehandling av

invandrare. Hjern (2007) ifrågasätter vidare denna definition då han påvisar att ett paradigmskifte skett angående rasism. Han menar att rasism idag, i likhet med främlingsfientlighet, är mer kulturellt än biologiskt betingat.

2.8 Diskriminering

Ordet diskriminering innebär en särbehandling av individer eller grupper (Nationalencyklopedins hemsida) och går ut på att indela och åtskilja (Westin, 2008). Vad gäller etnisk diskriminering skiljer man på två typer, nämligen *preferensdiskriminering* och *statistisk diskriminering* (Broomé et al., 1996; Abrahamsson et al., 1999). Preferensdiskriminering sker när en arbetsgivare står inför valet att anställa antingen en svensk eller en invandrare med likvärdiga kvalifikationer, och väljer svensken av skäl som inte har ekonomisk grund (Broomé et al., 1996). Diskrimineringen består i att arbetsgivaren väljer bort invandraren endast på grund av det faktum att denne inte är svensk. Även Allwood (2008) tar upp denna problematik som han kallar etnocentrism, det vill säga tendensen att sätta sin egen kultur i centrum. Statistisk diskriminering skiljer sig från den förra på så sätt att fokus här ligger på arbetsgivarens tidigare erfarenheter av invandrare. Här utgår arbetsgivaren från att invandrarens utbildning överstiger hans eller hennes faktiska förmågor, och härav väljs denne bort. En annan aspekt av denna diskriminering är arbetsgivarens rädsla för att organisationen ska behöva förändras till följd av invandrarens anställning. Båda dessa aspekter leder till ekonomisk förlust för arbetsgivaren, och häri grundas denna diskriminering (Allwood, 2008).

2.9 Identitet

En av de största förändringar som kan ske i en människas liv är att ofrivilligt behöva lämna sitt hemland och bygga upp ett nytt liv i ett annat land. Enligt Bravo & Lönnback (2003) blir identitetsfrågan i en sådan situation högst aktuell då de gamla normativa identitetsmönstren skiljer sig från de nya, och därmed sätter identitetsfrågan på sin spets.

Ahmadi (2008) skiljer på objektiv och subjektiv identitet. Han menar att den objektiva identiteten är den man är i andras ögon, medan den subjektiva är den självupplevda. När man som invandrare kommer till ett nytt land konfronteras man med det nya samhällets syn på invandrare som grupp. Den existerande syn som råder kring invandrargruppen är den som samhället kommer att ha på den nyanlända invandraren. Invandraren har således ingen

kontroll över den roll han eller hon blir tilldelad. Detta blir invandrarens objektiva sociala identitet, enligt Ahmadi (2008).

Subjektiv social identitet är när individens identitet baseras på dennes egna bild av sin grupp. Här erkänner individen sin tillhörighet till en viss social grupp genom att själv tillskriva sig de karakteristika som associeras med gruppen ifråga (Ahmadi, 2008). Ahmadi (2008) tar i detta sammanhang upp aspekten kring föreställningen om en objektiv identitet. Han menar att denna kan ifrågasättas då en objektiv identitet endast är en stämpel som skapas av omgivningen och som tillskrivs individen. Enligt den moderna synen på identitet kan denna stämpel bli till ett ”fängelse” där förutbestämda egenskaper påtvingas individen. Detta fängelse begränsar starkt individens möjlighet till utveckling och förändring (Ahmadi, 2008).

2.10 Svenska tjänstemäns bemötande av invandrare

Franzén (2005) menar att den tjänstemannagrupp som invandrare får kontakt med under sina första år i Sverige bemöter dem enligt tre olika mönster. Skillnaden mellan dessa mönster ligger i deras varierande syn på invandrare. De två första mönstren går ut på att tjänstemannagrupperna ”etnifierar” invandrarna, vilket innebär att dessa får en negativ stämpel på grund av sitt etniska ursprung. Det tredje mönstret skiljer sig starkt åt från de två förra, då tjänstemän med detta mönster ser invandraren som ett subjekt istället för ett objekt. Franzén (2005) talar här om *individualisering*; fokus läggs inte på invandrarens etnicitet utan på dennes förmågor och kompetens.

2.11 Etnisk mångfald i arbetslivet med fokus på USA

Det finns en utbredd syn idag om att etnisk mångfald i arbetslivet är fördelaktigt för ett företags konkurrenskraft. Detta gäller i det egna landet såväl som på den globala marknaden (Wingborg, 1999). Wingborg (1999) menar att mångfalden på ett företag kan generera kreativa problemlösningar samt bredda språkkompetensen på företaget. USA anses av många vara det land i världen som har störst erfarenhet av etnisk mångfald i arbetslivet. Då det finns hårda regler kring etnisk diskriminering i USA, vilka kan leda till höga skadestånd, har flera företag i landet infört system för att öka den etniska mångfalden. Dessa åtgärder har resulterat i att arbetslösheten bland invandrare är relativt låg. Detta har dock skett till priset av stora löneklyftor, då de lågavlönade jobben är betydligt fler i USA än i Sverige (Wingborg, 1999).

3. Metod

3.1 Grundad teori

Denna uppsats är inspirerad av grundad teori. I praktiken innebär detta att data samlas in för att forskaren ska kunna identifiera kategorier ur denna. Dessa kategorier består av gemensamma karakteristika (Willig, 2008). Det finns olika versioner av grundad teori, och den som vi valt att använda oss av är ”the abbreviated version”; detta är en förenklad version av originalteorin. Denna skiljer sig från originalet på så vis att man här endast utgår från ursprungliga data, istället för att upprepade gånger samla in data, med målet att nå mättnad (Willig, 2008). ”Abbreviated version” bör endast användas vid tids- eller resursbrist, och då vi haft både begränsat med tid och med resurser, ansåg vi att denna version var den bäst lämpade för vår studie.

3.2 Val av intervjumetod

Vi har valt att samla in data genom intervjuer. Vi valde att genomföra semistrukturerade intervjuer för att på så sätt skapa ett öppet klimat för att informanterna obehindrat skulle kunna gå utanför frågornas ramar. Vid intervjuerna utgick vi från ett antal frågor som vi tidigare formulerat. Många av dessa bäddade för svar av typen ”ja” eller ”nej”; detta för att sälla bort de ämnen som var inaktuella för individen ifråga. På så vis tilläts vi att fokusera på de frågor som informanterna svarade jakande på. I de fall då vi fick denna typ av svar ställde vi följdfrågor och tillät därför informanten att vidareutveckla sitt svar. I och med detta ansåg vi att vi tog fasta på de unika upplevelser som informanterna erfarit.

Som Kvale (1997) påvisar är samtalet en grundläggande form för mänskligt samspel och genom samtalet kan man få reda på människors erfarenheter och upplevelser. Den huvudsakliga anledningen till valet av intervjumetoden var för att få fram en fördjupad förståelse för individers erfarenhet av det ämne som skulle undersökas. Kvale (1997) benämner individers unika erfarenheter som deras ”livsvärldar”, och för att komma åt dessa hos informanterna ansåg vi att det var viktigt att träffa dem ansikte mot ansikte. Vad vi däremot inte var ute efter att uppnå var generaliserbarhet. På grund av detta ser vi det inte som ett problem att vi endast intervjuat kvinnliga invandrare. Syftet är, återigen, att komma åt *individers* livsvärldar. Följaktligen ser vi deltagarna som individer snarare än representanter för sitt kön.

3.3 Deltagare

Deltagarna i denna studie valdes genom bekvämlighetsurval. Fem individer intervjuades och dessa har invandrat till Sverige av olika skäl. Det som sammanför deltagarna är att de är invandrarkvinnor som för tillfället är arbetslösa. Nedan följer en kort presentation av informanterna. Alla namn är fiktiva för att försäkra oss om informanternas anonymitet.

3.3.1 Nadja

Nadja är 41 år och kommer från Irak. Hon kom hit år 2003 tillsammans med sin blivande man. I Sverige har hon fått två barn; en pojke och en flicka. Nadja går just nu sista terminen på Svenska för invandrare (Sfi). I sitt hemland studerade hon ekonomi men tvingades avbryta studierna på grund av det krig som rådde. Just nu fokuserar hon på sina svenskstudier men planerar att i framtiden studera till förskollärare.

3.3.2 Hava

Hava är 59 år och kommer från Irak. Hon kom hit år 2007 då hon blivit utsatt för dödshot i sitt hemland på grund av att hon arbetade som professor. Då många högutbildade irakier dödades under denna tidsperiod, kände hon att hon inte hade något annat val än att fly landet. Hava går just nu sista terminen på Sfi. Hennes utbildning från Irak har godkänts som likvärdig en svensk universitetsutbildning och därför har Hava planer på att arbeta inom universitetet även i Sverige.

3.3.3 Samia

Samia är 27 år och kommer från Tunisien. Hon kom hit frivilligt år 2008 då hennes man, som kom hit som flykting, redan bodde i Sverige. I sitt hemland arbetade hon som sekreterare på en privatklinik. Samia har avslutat sin Sfi-utbildning och läser nu en fortsättningskurs i svenska. Hon har anmält sig hos arbetsförmedlingen och söker jobb kontinuerligt. Samia har ingen universitetsutbildning från sitt hemland, men planerar att studera i Sverige. Hon vill inte ta ett CSN-lån och därför är hennes framtida studier beroende av att hon får ett arbete.

3.3.4 Fatima

Fatima är 47 år och kommer från Irak. Hon kom till Sverige år 2009 då hon och hennes man blivit mordhotade. Hoten grundades i att hon arbetade på ett amerikanskt företag medan hennes man arbetade inom den irakiska armén. I sitt hemland arbetade hon som

engelskalärare samt med personalfrågor. Fatima studerar i nuläget på Sfi samtidigt som hon går på en jobbträningkurs. Hon drömmer om att en dag kunna starta en blomsterbutik.

3.3.5 Jasmin

Jasmin är 28 år och kommer ursprungligen från Eritrea, men flyttade till Holland vid tidig ålder och bodde där i 16 år. Jasmin kom till Sverige år 2005 i samband med sitt giftermål med en man från Etiopien, som varit bosatt i Sverige sedan 20 år tillbaka. Hon söker aktivt jobb och går för närvarande en jobbträningkurs. Hon är inte klar med Sfi men hoppas kunna få jobb ändå, eftersom hon har goda kunskaper i både engelska och holländska.

3.4 Procedur

Efter beslutet att undersöka invandrades svårigheter att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden, funderade vi kring hur vi skulle komma i kontakt med individer som passade detta syfte. Vi fick kontakt med en kvinna som arbetade med integrering av invandrare och fick positiv respons av henne. Några dagar senare skulle hon träffa en kvinnogrupp som hon hade kontinuerlig kontakt med. Vi blev erbjudna att närvara vid detta möte för att få chansen att träffa dessa kvinnor, samt att tala med kontaktpersonen. I och med att vi blev erbjudna att träffa denna grupp som bestod av *invandrarkvinnor*, ändrade vi vårt syfte till att fokusera på endast kvinnliga invandrare.

Det första mötet med informanterna skedde tillsammans med vår kontaktperson, vilken de hade träffat ett flertal gånger tidigare. Mötet skedde på en skola där de deltog i varierande aktiviteter. I just detta fall var kvinnorna delaktiga i en grupp för att lära sig att simma och dagens lektion var tillägnad teorin kring simning. I början av teorilektionen valde vår kontaktperson ut några av kvinnorna till att stanna kvar efter lektionens slut; detta för att vi skulle få chansen tala med dem. Under detta möte berättade vi för kvinnorna om vår studie och i samband med detta rekryterades fyra deltagare till intervjuer veckan därpå. Vi föreslog att de kommande intervjuerna skulle äga rum i samma lokal som vi vistades i under denna eftermiddag. Detta beslut baserades till stor del på bekvämlighetsskäl, både för oss och för dem. Efter detta möte kände vi att vi skapat en god första kontakt med kvinnorna, och att vi därmed lagt en bra grund inför de kommande intervjuerna.

3.5 Intervjuer

Intervjuerna ägde rum under tre dagars tid. De två första intervjuerna var inbokade under samma dag. Den morgon då intervjuerna skulle ske hörde den ena deltagaren av sig för att lämna återbud på grund av sjukdom. Vi bad henne att kontakta oss för att boka in en ny tid när förutsättningarna var bättre. Dagen därpå intervjuade vi de återstående två kvinnorna. Efter en veckas tid hade kvinnan som lämnat återbud fortfarande inte hört av sig, vilket innebar att en ny deltagare behövde rekryteras. Vi tog kontakt med vår kontaktperson som anordnade ett möte för oss veckan därpå med inte bara en, utan två kvinnor som ville delta. Att vi fick chansen att intervjua en extra deltagare såg vi som något mycket positivt, då vi ansåg att fem deltagare var ett passande antal för vår uppsats. De två nya deltagarna var inte engagerade i den kvinnogrupp som de övriga deltog i, utan ingick istället i en jobbträningsskurs för kvinnliga invandrare. Intervjuerna med dessa kvinnor ägde rum i en lokal som låg i samma byggnad som den där jobbträningen pågick.

3.6 Analys

Efter att samtliga intervjuer var gjorda transkriberade vi den data vi samlat in. Intervjuerna transkriberades, ord för ord, i ett skriftligt dokument. Då vi inspirerats av grundad teori ville vi dela upp vår insamlade data i meningsfulla kategorier; detta för att hitta kärnan i utsagorna. Enligt grundad teori uppstår kategorier från data, och dessa identifieras vid kodningen (Willig, 2008). Willig (2008) menar att kategorisering innebär en gruppering av exempelvis händelser och utsagor, vilka delar gemensamma drag. Vid transkriberingen fann vi ett flertal gemensamma nämnare hos informanterna som vi sedan kategoriserade enligt grundad teori. Efter att detta slutförts började sökandet efter teorier som behandlade kategorierna.

3.7 Instrument

Vi valde att använda oss av en bandspelare under intervjuerna. Detta beslut fattades av flera anledningar. Vid kvalitativa uppsatser är det viktigt att ta tillvara på allt som sägs, inklusive pauser, samt att reflektera kring de ordval som görs (Kvale, 1997). En stor anledning till valet av bandspelare var att denna ger utrymme för oss som intervjuare att obehindrat kunna observera de ansiktsuttryck och gester som förekommer under intervjuens gång.

Vi var båda två delaktiga under samtliga intervjuer. Då vi beslöt oss för detta utgick vi från risken att någon eller några av informanterna skulle vara motvilliga till användandet av bandspelare. Om denna situation skulle uppstå ansåg vi det vara fördelaktigt att båda var

närvarande under samtliga intervjuer, då den ena i detta fall skulle kunna föra anteckningar medan den andra ställde frågor och observerade informanternas kroppsspråk.

Fyra av de fem kvinnor som vi intervjuade hade inga problem med användandet av bandspelare. Den återstående kvinnan föredrog dock att anteckningar fördes då hon inte kände sig säker på sin svenska och därför kände ett visst obehag inför att bli inspelad. Under denna intervju förde en av oss anteckningar medan den andra intervjuade kvinnan. Detta fungerade bra utöver det faktum att det inte var möjligt att ha med citat från just denna kvinna. Eftersom vi inte ordagrant kunde transkribera intervjun med henne, valde vi att inte citera henne i uppsatsen.

3.8 Etik

I början av varje intervju gick vi igenom ett antal etiska aspekter med informanterna. Bland annat försäkrade vi dem om att intervjun skulle vara anonym, att det inspelade materialet skulle förstöras i ett senare skede samt att de kunde avbryta intervjun när helst de önskade. Det var mycket viktigt för oss att kvinnorna var införstådda med dessa aspekter då de frågor som skulle ställas kunde vara känsliga. En annan anledning till genomgången av etiska aspekter var att ta hänsyn till det faktum att vissa av kvinnorna kanske aldrig tidigare varit med om en intervjusituation, och därför inte var medvetna om sina rättigheter.

4. Resultat

Under följande del kommer de kategorier som framträtt vid transkriberingen av intervjuerna, att tas upp. Denna process är som tidigare nämnts inspirerad av grundad teori vilket innebär att vi identifierat ett antal kategorier som vi anser utgöra kärnan av informanternas utsagor. Resultatdelen består även av svar på våra frågeställningar. Vi har valt att inte ta upp de aspekter som varken har besvarat våra frågeställningar eller tillfört något av värde till kategorierna.

De kategorier som vi funnit är följande: *att lämna barnen, ankomst, sociala nätverk, språksvårigheter, alienation, diskriminering.*

4.1 Att lämna barnen

Tre av informanterna kom till Sverige som flyktingar. Dessa tre kvinnor är alla mödrar, men endast två av dem har varit tvungna att lämna sina barn i hemlandet. Dessa två kvinnor berättar om de psykiska svårigheter som de upplevt på grund av att de varit tvungna att lämna sina barn i hemlandet. Anledningen till att barnen inte tilläts följa med till Sverige var att de var över 18 år gamla vid tidpunkten för flykten. Den ena kvinnan, Fatima, berättar att hon hade en dröm om att starta en blomsterbutik med sina barn då hon kom till Sverige, men att drömmen för tillfället får vänta:

”Jag kan inte hämta mina barn, de är över 18 år. Det är mitt problem. Ett stort problem, ja. Jag hade stora drömmar när jag kom till Sverige, men när mina barn inte kan komma hit...(lång paus)”

Fatima fortsätter med att berätta om hur den största delen av hennes energi går åt till att försöka få hit barnen, och att jobbsökandet därför skjuts på framtiden.

Hava har varit med om samma sak som Fatima; även hennes barn är kvar i Irak då de var över 18 år när hon och hennes man tvingades fly. Hava berättar att många tårar spilldes under hennes första tid i Sverige. Idag är hon tillfreds med sitt nya land, men hon hoppas och önskar att hennes barn en dag ska kunna komma hit. Först när detta sker kommer hon kunna ta itu med sitt arbetssökande, men just nu överskuggar oron för barnen allt annat.

4.2 Ankomst

Samtliga av informanterna anser att ankomsten till Sverige var mycket svår. Två av de fem kvinnorna kom hit som flyktingar och av naturliga skäl var ankomsten som svårast för dem. Vid ankomsten tvingades de att konfronteras med en ny kultur vilket de upplevde som mycket omvälvande, både på gott och ont.

Hava berättar om den nedstämdhet hon upplevde då hon kom till Sverige. Hon berättar att hon grät i flera månader efter ankomsten till sitt nya land. Hon upplevde att hon blivit berövad på sin historia, och att hon saknade sina barn, sina vänner, och den tillvaro hon ägnat ett helt liv åt att bygga upp. Hon berättar vidare att hon i början tänkte på allt som hon saknade i sitt hemland, men att hon efter en tid kunde fokusera på det som var positivt med Sverige, och till och med glädjas åt att vara här.

När vår informant Samia bodde i sitt hemland Tunisien, hade hon ett mycket aktivt liv med studier på dagen och diskoteksbesök på kvällarna. Trots att Samia var muslim var hon under denna tid inte troende och bar inte slöja. Vid ankomsten till Sverige byttes hennes tidigare mycket aktiva liv ut mot en innehållslös vardag. För att få tiden att gå började hon läsa om islam på Internet, och intresset för religionen växte. Idag är hon djupt troende vilket inneburit både yttre och inre förändringar, i form av bärande av slöja och en förändring i hennes sätt att tänka. Denna förändring består i att Samia inte kan jobba med griskött eller alkohol, vilket är en konsekvens av hennes nyfunna tro. Samia berättar om den problematik som detta inneburit:

”De jobb jag kan söka, exempelvis inom restaurangbranschen, passar inte mig. Jag kan inte jobba med gris eftersom jag är muslim. Jag kan inte heller jobba med alkohol. Och jag kan inte kräva av den restaurang jag jobbar på att ta hänsyn till detta... Det är lite svårt.”

Samia berättar vidare att ankomsten till Sverige var mycket svår för henne då hon upplevde en distans mellan henne och det svenska samhället. I samband med detta väcktes intresset för religionen, och idag har detta intresse blivit en livsstil.

4.3 Sociala nätverk

Ingen av informanterna har ett stort socialt nätverk, men de flesta av kvinnorna har lyckats skapa sig kontakter under deras tid i Sverige. Två av informanterna, Jasmin och Samia, hade makar som var bosatta i Sverige vid tiden för kvinnornas ankomst. Jasmins man har ett socialt nätverk, men trots detta har nätverket inte inneburit någon hjälp vid hennes arbetssökande. Mannens vänner har vid ett flertal tillfällen påpekat vikten av att kunna svenska för att få ett jobb, och Jasmin tror att det är just hennes bristfälliga svenskkunskaper som är orsaken till att vännerna inte kunnat förmedla något arbete till henne. Samias man däremot har själv inget stabilt socialt nätverk, och således har Samia inte fått några kontakter via honom. Vid ankomsten till Sverige blev Samia dock tilldelad en handläggare som hon än idag har kontinuerlig kontakt med. Denna man, vars namn är Peter, fungerar för tillfället som det enda sociala nätverk hon har att tillgå vid arbetssökandet. Under intervjun med Samia berättar hon om hur Peter tilldelade henne en tolk under hennes första tid i Sverige och att han strax därpå frågade om hon var nöjd med denne. När han fick reda på att så inte var fallet, fick hon genast en ny tolk. Peter försäkrade sig om att samarbetet mellan Samia och den nya tolken fungerade väl den här gången. Nu kunde hon till fullo ta tillvara på den hjälp hon erbjöds. Samia berättar vidare att även hennes man har goda erfarenheter av denna handläggare. Mannen har flera gånger uttryckt sin tacksamhet gentemot Peter. Under vår intervju berättar Samia följande:

”Min man tycker också mycket om honom. Han säger: ’om Peter flyttar eller blir pensionär, så ska jag inte sitta kvar i Sverige, då flyttar jag också’ ”

De resterande informanterna, Nadja, Fatima och Hava, har ett fåtal kontakter i Sverige. Både Nadja och Fatima är gifta med män som har ett visst socialt nätverk i Sverige, men dessa har inte varit till någon hjälp i deras arbetssökande. Detta beror, till skillnad från Samia och Jasmin, på att de inte aktivt har sökt jobb sedan ankomsten till Sverige. Hava har en önskan att få ett jobb, och som ett led i detta har hon gått med i en grupp för integrering av invandrare som finns i staden där hon bor. Denna grupp ämnar att skapa kontakt mellan invandrare och infödda svenskar, och på så vis skapa ett stabilt socialt nätverk mellan dessa.

Samtliga informanter spekulerar kring att ett stabilt socialt nätverk i Sverige skulle kunna underlätta deras arbetssökande. Kvinnorna är mycket positiva till Sverige och dess

befolkning, och tycker att det är tråkigt att de inte har mer kontakt med svenskar. Många av kvinnorna tror att kontakter med svenskar skulle underlätta deras arbetssökande betydligt.

4.4 Språksvårigheter

Samtliga informanter är övertygade om att de talar dålig svenska, och detta är något som de ursäktade sig för ett flertal gånger under intervjuerna. Kvinnorna anser att språket är viktigt i alla möjliga sammanhang, och de ser ingen anledning till att arbetslivet skulle vara ett undantag. Många berättar om de hinder som uppstår på grund av detta. Flera av kvinnorna känner sig uppgivna inför den barriär som de bristfälliga svenskkunskaperna innebär, och inser att dessa är en stor nackdel vid arbetssökandet. Två av kvinnorna talar flytande engelska vilket de anser är något som underlättar deras vardag betydligt. Detta är en stor skillnad från övriga informanter som har stora svårigheter med det svenska språket. För dessa kvinnor innebär språkbarriären ett stort handikapp i deras vardag. Fatima, som talar flytande engelska, berättar att hon ofta blir tillbedd att tala engelska i diverse sammanhang när hennes omgivning inte förstår hennes svenska:

”De säger alltid ’okej prata engelska’. Så det är bra. Jag kan förstå lite, de kan förstå. Inga problem med mig.”

Trots den stora fördelen med att kunna tala engelska, ser de engelsktalande informanterna även en problematik kring detta, nämligen att engelskan talas på bekostnad av deras praktiserande av det svenska språket.

“It’s easier for me to speak English. But if all those svenskar på det företag där jag jobbar säger ’nej, du måste prata svenska’, så blir det lättare.”

Här uttrycker Jasmin en frustration över att hon inte får möjlighet att öva på sin svenska på en arbetsplats. Tillsammans med vår andra engelsktalande informant Fatima menar hon att ett jobb på ett svenskt företag skulle kunna medföra en stor förbättring av hennes svenska.

Nadja förstår att svenskkunskaper är en förutsättning för att få arbete i Sverige, vilket hon uttrycker i följande citat:

”Det är viktigt med språket. Vi vill alla prata svenska, vi förstår att det är viktigt. Men vad ska vi göra?”

Hon uttrycker här en uppgivenhet kring det faktum att invandrare i och med detta är i underläge mot svenskar. Ett flertal av informanterna talar i liknande termer kring språkbarriären och anser att detta är ett stort problem för deras möjligheter att få ett arbete.

4.5 Alienation

Arbetslöshet är ett ämne som samtliga informanter har starka åsikter kring. Ingen av kvinnorna har någonsin haft ett jobb i Sverige; istället studerar de eller så söker de jobb. Fyra av de fem kvinnorna har haft del- eller heltidsjobb före ankomsten till Sverige. Dessa kvinnor upplever nu att deras nya liv som arbetslösa är en stor kontrast till de liv som de tidigare levt. Trots att alla kvinnor deltar eller har deltagit i Sfi, har många av dem känt sig ostimulerade av denna undervisning och menar att den, i kombination med deras andra sysselsättningar i Sverige, inte kunnat motsvara de aktiva liv som de levt i hemlandet. Då vi frågar Fatima vad som är värst med att inte ha ett jobb, suckar hon och svarar:

”Life without work is nothing. You know, work has some value for a person. At least you are doing something, not only just sitting...”

Jasmin som arbetade samtidigt som hon studerade i sitt hemland, uttrycker liknande känslor kring detta då vi ställer samma fråga till henne:

”It’s hard because you are used to going to work everyday and then study. Then you come here and you have nothing to do. Du kan inte utveckla dig, förstår du? Och med samhället... You feel like... You’re at home, you go out and everything, but you’re not connecting with other people.”

Samia tar upp en annan aspekt kring denna fråga då hon lyfter fram kulturskillnader mellan sitt hemland Tunisien och Sverige, och berättar om hur dessa påverkar hennes liv som arbetslös i Sverige:

”Här i Sverige måste man räkna pengar, utan pengar kan inte göra något. I mitt hemland, om du inte har pengar, kan du knacka dörr och få mat. Men här kan man aldrig göra så.”

Efter detta uttalande försäkras Samia oss om att pengar inte är viktigt för henne, annat än av den anledning att pengar leder till större kontroll över ens eget liv. Hon menar att hennes vardag begränsas av att hon inte har ett arbete och därmed inte tjänar ihop sina egna pengar. Hon menar vidare att om hon hade haft ett jobb skulle hon också haft större frihet att kunna spendera sin lön på vad hon vill.

4.6 Diskriminering

Ingen av informanterna säger uttryckligen att de blivit utsatta för diskriminering. Däremot säger samtliga att de upplever att det faktum att de är invandrare försämrar deras möjligheter på arbetsmarknaden. Alla informanter berättar att de anser att svenskar har lättare än invandrare att få ett arbete. Nadja uttrycker både en förståelse och ett missnöje kring detta:

”Det finns inte chans till jobb för invandrare, men det finns chans för svensken. Men okej, det är okej om svensken får jobb, det är ditt hemland, men de måste också tänka på invandrare. Vi vill ha jobb.”

Flera av informanterna har inställningen att det är naturligt att svenskar kommer i första hand i rekryteringssammanhang, och att prioritering av landsmän förekommer över hela världen. Samia för ett liknande resonemang då hon säger följande:

”Det är inte en fördel om du föddes utanför Sverige. Det tror jag. Därför om jag och du söker jobb och det bara finns ett jobb, då ska de välja dig, de ska inte välja mig i alla fall. (...) Om jag ska jobba måste han (arbetsgivaren) för det första förklara för mig, för det andra visa mig, tredje kanske språket också, fjärde kanske ser jag inte ut som han vill. Det finns många anledningar.”

Samia är en av de informanter som i dagsläget bär slöja. Så har inte alltid varit fallet, och hon berättar att nu när hon bär slöja känner hon sig mer som en invandrare än hon tidigare gjort.

Samia beskriver den stora skillnad hon upplevt i svenskars bemötande av henne efter att hon börjat bära slöja:

”När jag har slöja och går in i en butik och vill titta på något, känner jag alltid att de tittar på mig som om jag kanske ska råna eller ta något... Vet du vilken skillnad mot innan? Då tittade de inte på mig så. (...) Det är katastrof. Hur ska jag få jobb om de tänker så?”

Samia upplever även att hennes slöja ibland leder till misstankar om att det är hennes mans vilja att hon ska bära den. Då Samias man inte ens är troende muslim tar hon illa vid sig av dessa obefogade misstankar om att hon inte själv skulle vilja bära slöja. Samia berättar vidare om en händelse som inträffade på det dagis där hon praktiserade för en tid sedan. På detta dagis fanns en flicka som var mycket förtjust i Samia och som ofta satt i Samias knä. Vid ett av dessa tillfällen såg flickans mamma detta. När mamman trodde att Samia lämnat rummet varnade hon sin dotter för att sitta i Samias knä. Samia hörde dock denna förmaning: *”Kom hit! Varför sitter du i hennes knä? Varför?!”*. Efter denna incident ville flickan inte längre sitta i Samias knä, vilket Samia uppfattar som ett tecken på att flickan därefter var rädd för henne. Samia misstänker att agerandet från mammans sida grundades i det faktum att hon bär slöja.

Den kvinna som sökt flest jobb i Sverige är Jasmin. Jasmin är högutbildad, kan engelska och har stor arbetslivserfarenhet. Hon har skickat ut ett hundratal ansökningar utan att ha blivit kallad till en enda intervju. Hon har funderat mycket kring orsaken till detta då hon anser sig ha en mycket god meritförteckning. Det har lett fram till misstankar om att det skulle vara hennes utländska namn som sätter käppar i hjulet för henne. De rekryteringssystem som Jasmin ideligen hänvisas till är bemanningsföretag och internetsidor. På dessa får hon inte chansen att träffa arbetsgivaren öga mot öga vilket hon menar blir opersonligt. I förlängningen menar hon att det är rekryteringssystemet i sig som det är fel på.

4.7 Svar på frågeställningar

Utifrån det resultat som framträtt kommer vi att besvara de frågeställningar som legat till grund för denna uppsats.

- Påverkas en individs arbetsmöjligheter av dess invandrarbakgrund?

Samtliga informanter anser att deras invandrarbakgrund är till en nackdel vid arbetssökande. De lyfte fram olika faktorer som möjliga orsaker till svårigheterna att ta sig in på arbetsmarknaden. Några av de orsaker som framträdde var språksvårigheter, brist på socialt nätverk, utländskt namn och användandet av slöja.

- Vad får kvinnliga invandrare för bemötande på arbetsplatser?

Då ingen av kvinnorna har eller någonsin haft ett jobb i Sverige, och inte heller blivit kallade till en intervju, är det ingen som kan besvara denna frågeställning. Dock framgår att kvinnorna hyser misstankar om att slöjan kan innebära problem på en arbetsplats. I övrigt har kvinnorna endast positiva saker att säga om det bemötande som de fått av den svenska befolkningen.

- Hur pass gynnande är en utbildning i hemlandet för möjligheterna att få arbete?

Tre av våra informanter har högskoleutbildning från sitt hemland. Dessa utbildningar har dock inte varit till någon större hjälp för kvinnorna i deras jobbsökande. Kvinnorna menar att detta beror på att det är många faktorer som står i vägen för deras möjligheter till arbete, och att utbildningen hamnar i skymundan av dessa. Några av dessa faktorer är språksvårigheter, brist på socialt nätverk, utländskt namn och användandet av slöja.

5. Diskussion

Under denna rubrik kommer resultatet att diskuteras. Diskussionen är uppdelad i tre delar; metoddiskussion, resultatdiskussion och förslag på vidare forskning.

5.1 Metoddiskussion

Här kommer uppsatsens metodavsnitt att diskuteras. Både för- och nackdelar med metodvalet kommer att tas upp för att belysa vår metodologiska medvetenhet.

5.1.1 Intervjumetod

Trots dess många fördelar kan intervjumetoden även ha negativa konsekvenser. Man kan aldrig helt komma ifrån det faktum att uttalanden som sägs under en intervju mer speglar den specifika situation man befinner sig i, än den verklighet som finns utanför intervjukontexten (Alvesson & Deetz, 2008). På grund av detta bör man vara försiktig med att tro att de utsagor som framkommer under intervjun äger validitet. Begreppet validitet innebär att forskaren mäter det som han eller hon avser att mäta. Något som kan påverka validiteten i en uppsats är forskarens ”färgade glasögon”, det vill säga dennes förkunskaper (Kvale, 1997). Vi var medvetna om att det skulle vara svårt för oss att inte påverkas av dessa, eftersom förkunskaper alltid existerar. Precis som Kvale (1997) betonar så bör man försöka sätta dessa i parentes under forskningens gång, vilket var något vi försökte göra i den mån det var möjligt. Genom att vara öppna för informanternas upplevelser och fokusera på deras exakta beskrivningar, hoppades vi kunna åstadkomma detta och därmed höja validiteten i vår uppsats.

5.1.2 Pilotstudie

Förhoppningen före samtalet med vår kontaktperson var att det skulle fungera som ett slags pilotstudie inför den uppsats vi hade framför oss. Vi hoppades att samtalet skulle generera nya idéer och tankar kring ämnet och ge oss en knuff i rätt riktning, vilket de också gjorde. Vår kontaktperson berättade utförligt om sitt arbete och sin relation till kvinnorna. Hon berättade även om de erfarenheter som dessa kvinnor delat med sig av. Under detta samtal uttryckte hon en stark frustration över vissa svenskars trångsynthet gällande invandrare. Hon menade att svenskar sällan ger invandrare en ärlig chans att visa sin potential; detta inom arbetslivet såväl som inom andra sammanhang. Vår kontaktperson uttryckte det som att ”svenskar måste ta del

av dessa härliga kvinnor”. Vi anser att hon här lyfte fram en viktig poäng; att kvinnorna har mycket att ge som inte tas tillvara på av det svenska samhället.

Då vår kontaktperson hade stor erfarenhet kring svårigheterna med integration, uppfattade vi hennes upplevelser som mycket relevanta för vår uppsats. På grund av detta utgick vi därför till stor del från vårt samtal med henne när intervjufrågorna väl skulle formuleras.

5.1.3 Homogenitet i urvalet

Samtliga informanter kommer från länder där islam är utbrett och fyra av dessa fem kvinnor bär slöja. På grund av att de har samma religiösa bakgrund kan man anta att kvinnorna har liknande värderingar. Detta visar på att vårt urval var relativt homogent, vilket skulle kunna vara negativt för vår uppsats då syftet med kvalitativa uppsatser är att ta del av individens *unika* livsvärldar. Det skulle eventuellt ha varit intressantare om urvalet i vår studie varit mer heterogent. Om så hade varit fallet är det möjligt att fler aspekter kring ämnet hade lyfts fram och därmed breddat innehållet i uppsatsen. Detta till trots anser vi att det även finns positiva aspekter kring homogeniteten hos informanterna. Genom att informanterna omedvetet bekräftade varandras utsagor, var det lättare för oss att påvisa de gemensamma nämnare som fördes fram. Homogeniteten i urvalet underlättade således uppdelningen av empirin i kategorier, vilket vi ämnade att göra i enlighet med grundad teori.

5.1.4 Negativa aspekter med urvalet

En aspekt som vi diskuterat kring urvalet är det faktum att vår kontaktperson mer eller mindre bestämde vilka kvinnor som skulle delta i vår studie. Detta tror vi kan ha upplevts som pressande för de utvalda kvinnorna. På grund av att kvinnorna haft kontinuerlig kontakt med vår kontaktperson under lång tid hade en stark personlig relation byggts upp mellan dessa och kontaktpersonen. Detta uttrycktes av båda parter. Då vår kontaktperson ställt upp för kvinnorna på olika sätt, kan det ha funnits en risk att valet att delta i vår studie var ett uttryck för tacksamhetsskuld gentemot kontaktpersonen. Om så var fallet kan detta ha påverkat vår studie på olika sätt. Vi var rädda för att detta ”påtvungade” deltagande skulle innebära bristande engagemang hos deltagarna. Att döma av informanternas utsagor kunde vi i efterhand se att en kvinnas svar skilde sig från övriga i form av korta och oreflekterade svar. I denna persons utsagor kunde vi se en tendens till det oengagemang som vi varit rädda för. Att denna kvinna svarade mycket kort - till skillnad från de andra som hade mycket att delge oss -

kan givetvis också ha berott på andra faktorer. En möjlig orsak till de korta svaren kan ha varit språksvårigheter hos informanten, vilka vi kommer att diskutera senare.

5.1.5 Positiva aspekter med urvalet

När vi formulerade våra intervjufrågor strävade vi efter att dessa skulle vara så breda som möjligt för att på så vis inte begränsa de svar vi skulle få. Detta för att uppmuntra informanterna till att tala öppenligt kring de ämnen vi berörde. Under tre av våra fem intervjuer fick vi mer uttömmande svar än under de övriga två. Vi upplevde att dessa tre informanter hade reflekterat mycket kring ämnet och att de därför gav svar som var noga övervägda. I två av dessa tre fall uppfattade vi en vädjan till oss om att vi skulle kunna vara till hjälp i deras jobbsökande. I det ena fallet gav informanten oss sin meritförteckning och i det andra fallet frågade informanten oss om vi kunde kontakta någon på den avdelning inom Lunds Universitet som hon var intresserad av att jobba på. Kvinnornas genomtänkta svar tydde på att de frågor som vi tog upp var något de redan reflekterat över, och då en stor del av deras energi går åt till att just söka jobb är detta inte förvånande. Det faktum att de tidigare reflekterat kring dessa frågor var mycket tacksamt för vår studie.

5.1.6 Begreppet invandrare

På grund av tidigare nämnda historik kring begreppet invandrare, var vi tveksamma till att kalla informanterna för detta. Det grundades i vår rädsla att de skulle uppfatta ordet invandrare som förolämpande. Under studerandet av material inför studien stötte vi upprepade gånger på ordet ”utrikesfödda”. Vi övervägde därför att istället använda oss av denna benämning, då den framstod som mer neutral. Vid närmare eftertanke insåg vi dock att ordet utrikesfödda är en benämning som våra då blivande informanter kanske inte skulle kunna relatera till, eftersom ordet inte används i folkmun på samma sätt som invandrare gör. Till skillnad från utrikesfödda är ordet invandrare ett väletablerat begrepp vars faktiska betydelse endast är en person som *vandrat in* i landet (Höglund, 2002). På grund av detta beslöt vi oss för att använda oss av termen invandrare då vi ansåg, och hyste förhoppningen, att detta inte skulle uppfattas som nedsättande.

5.1.7 Informanternas språkkunskaper

Några av våra informanter talade sämre svenska än andra, men i vissa fall kompengades detta av deras goda kunskaper i engelska. Så var dock inte fallet med den informant vars oengagemang vi diskuterat tidigare. Denna kvinna hade stora svårigheter med det svenska

språket, vilket påverkade intervjun negativt. Vid ett flertal tillfällen förstod hon inte vad frågan innebar, vilket resulterade i att vi var tvungna att formulera om frågan för att göra den mer begriplig för henne. Vi befarar dock att detta innebar att frågorna blev mer ledande än vad vi ursprungligen hade avsett, och att bredden på svaren därmed gick förlorad. Det är också möjligt att vi omedvetet signalerade vilka svar vi förväntade oss av henne i form av nickar och dylikt. Detta problem infann sig inte i samma utsträckning under de övriga fyra intervjuerna. Då den oengagerade informantens utsagor i mångt och mycket liknade de övrigas utsagor, är vår bedömning att kommunikationen mellan henne och oss fungerade trots språkbarriären. Även om kommunikationen fungerade skapligt i detta fall, kvarstår det faktum att övriga informanter talade bättre svenska och/eller engelska. Detta innebar att dessa kunde bidra med mer utförlig information om deras uppfattning av invandrares situation på arbetsmarknaden idag.

5.1.8 Citat

Samtliga informanter hade bristfälliga kunskaper i svenska och talade stundtals osammanhängande. Till en början citerade vi informanterna ordagrant men vi insåg snart att innebörden av det som hade sagts under intervjuerna därmed inte framgick lika tydligt i uppsatsen som det hade gjort i sitt ursprungliga sammanhang. På grund av detta valde vi att förbättra informanternas svenska och förkorta deras uttalanden när vi citerade dem i uppsatsen. Två av våra informanter talade bra engelska och skiftade mellan svenska och engelska under intervjuerna. I dessa fall har vi valt att behålla språkskiftningarna för att få citaten så autentiska som möjligt. Vi har varit mycket noga med att inte ändra innehållet i kvinnornas utsagor för att undvika manipulation av vår empiri. Den enda anledningen till att vi valt att ändra språket i citaten är för att tydliggöra innehållet i dessa för läsaren.

5.1.9 Instrument

Som vi tidigare nämnt använde vi oss av bandspelare under intervjuerna. Det material vi samlat in transkriberades strax efter att intervjuerna var genomförda. Trots att vi ser många fördelar med att transkribera inser vi att det även finns risker med detta. Riskerna består, enligt oss, i att man kan höra fel eller att man drar för snabba slutsatser av vad som sagts. För att undvika detta transkriberade vi materialet vid två tillfällen. För att försäkra oss ytterligare om att inte dra några förhastade slutsatser diskuterade vi under transkriberingens gång innebörden av det som sagts, och jämförde detta med de kortfattade anteckningar vi gjort

direkt efter intervjuerna. På så vis ansåg vi oss ha uppnått en korrekt bild av vad som framkommit under intervjuerna.

Ett alternativ till bandspelaren, som vi funderade kring, var att istället föra anteckningar. Vi kom dock fram till att detta skulle kunna innebära att de tidigare nämnda aspekterna, så som kroppsspråk, skulle gå förlorade. Vi ansåg också att antecknandet skulle kunna stjäla fokus från intervjusituationens atmosfär. För att undvika dessa risker bestämde vi oss för att använda bandspelare som instrument.

5.1.10 Anonymitet

Som vi tidigare nämnt var vi noga med att bibehålla informanternas anonymitet. Detta för att uppmuntra till ett öppet klimat i vilket informanten kunde tala fritt om ämnet, utan att behöva vakta sin tunga i rädsla för att senare bli identifierad med det som sagts. Under samtalet med vår kontaktperson fick vi veta att många invandrarkvinnor är rädda för att kritisera det svenska samhället, då de inte vill framstå som otacksamma över att ha fått tillåtelse att immigrera in i landet. Eftersom vår uppsats handlar om just ett samhällsligt problem i Sverige var det sålunda troligt att det skulle uppkomma negativa tankar kring ämnet under intervjuerna. Därför var vi rädda för att självzensur skulle förekomma från informanternas sida, och ansåg att anonymitet var den bästa lösningen på detta.

5.2 Resultatdiskussion

Under denna rubrik kommer de kategorier som tagits upp i resultatet, att diskuteras. Vi kommer att koppla kategorierna till de teorier som vi tidigare beskrivit, för att ge tyngd åt resultatet. Vi kommer även att diskutera huruvida USA bör anses som ett föredöme eller ej vad gäller integration av invandrare på arbetsmarknaden.

5.2.1 Att lämna barnen

Jasmin berättade om alla de drömmar hon hade kring sitt nya liv då hon fick reda på att hon skulle få komma till Sverige. Hennes största dröm vid ankomsten till Sverige var att starta en blomsterbutik med sina barn. Detta visade sig dock vara mycket mer komplicerat än hon ursprungligen tänkt.

Ett annat reaktionsmönster som vi tidigare nämnt är den nybörjarentusiasm som kan infinna sig vid ankomsten till ett nytt land. Vi anser att detta tyder på att hon upplevde den nybörjarentusiasm som Franzén (2008) talar om. I enlighet med författaren avtog entusiasmen efter en tid då verkligheten inte lyckades leva upp till Jasmins förväntningar. En av de största drömmar hon hade hyst var att öppna en blomsterbutik med sina två barn, men drömmen krossade då dessa inte fick tillåtelse att komma hit och den har ännu inte ersatts med någon annan. Istället håller Jasmin fast vid hoppet att barnen ska komma hit, trots att hon inser att utsikterna för detta är dystra.

5.2.2 Ankomst

När man kommer som flykting till ett land kan den nya tillvaron erbjuda trygghet och lättnad, men den kan också den också upplevas som främmande och osäker. Som vi tidigare nämnt kan ett sorgearbete inledas hos flyktingar då de anländer till det nya landet (Almqvist och Broberg, 2008). Samtliga informanter tyckte att ankomsten till Sverige var svår, men av de som tvingats fly från sitt hemland var det endast Hava som erfarit ett tydligt sorgearbete. Detta sorgearbete innebar att hon ofta var ledsen och nedstämd. Den Hava som vi träffade var dock raka motsatsen till den person som hon tidigare varit. Hava var under intervjun en sprudlande kvinna med nära till skratt. Hon själv berättade att hon mådde mycket bättre idag och att hon nu hade kommit till ro i sitt nya land. Med detta i åtanke tror vi att det sorgearbete hon genomgått var nödvändigt för att hon skulle kunna vara den glada och positiva person hon är idag.

En annan teori som vi nämnt angående ankomsten till det nya landet är den som går ut på att personligheten tar en ny riktning, vilket resulterar i en personlighetsförändring (Bravo och Lönnback, 2003). Denna teori anser vi stämma bra överens med vår informant Samia som vi anser erfor en personlighetsförändring vid ankomsten till Sverige. Personlighetsförändringen består av att hon numer är troende muslim, vilket inneburit en förändring i hennes värderingar och tankesätt. Vi anser att förändringen härrör i det faktum att hon flyttade till Sverige. Detta grundar vi i Samias eget uttalande om att det var flytten till Sverige som initierade hennes intresse för islam. Vi ser en problematik kring denna personlighetsförändring, nämligen att den gör att hennes arbetsmöjligheter begränsas. Eftersom Samia inte studerat på högskolan är hennes arbetsmöjligheter begränsade till att söka jobb som inte kräver någon utbildning, exempelvis inom restaurangbranschen. Då denna typ av jobb förutsätter att den anställde kan hantera alkohol och griskött, har förändringen inneburit att hon inte längre kan arbeta inom

restaurangbranschen. Därmed har hennes arbetsmöjligheter som okvalificerad arbetssökande begränsats starkt.

5.2.3 Sociala nätverk

Då infödda svenskar vanligtvis har någon form av socialt nätverk i Sverige, är det ofta detta man i första hand vänder sig till i jakten på ett arbete. Här hamnar många invandrare, främst nyanlända flyktingar, automatiskt i ett underläge gentemot infödda svenskar, då de förra ofta inte har något eller endast ett marginellt socialt nätverk vid ankomsten till Sverige. Vår kontaktperson insåg detta problem och skapade därför en grupp som ämnar sammanföra invandrare med svenskar, inom den kommun där hon verkar. Förhoppningen med gruppen är att en bestående vänskapsrelation ska uppstå, och att denna i bästa fall ska vara gynnsam för båda parter. Under de gruppmöten som anordnas får deltagarna chansen att knyta ytterligare kontakter. Vår kontaktperson menade att dessa kontakter kan visa sig vara mycket betydelsefulla, inte minst vad gäller arbetsmöjligheter. Alla invandrare som kommer till Sverige får dock inte möjlighet att vara delaktiga i denna typ av interaktion med svenskar. I många av dessa fall måste invandraren förlita sig på de rekryteringssystem som finns att tillgå, i sitt sökande efter ett jobb, men det finns även andra möjligheter till arbete.

Tidigare har vi beskrivit att tjänstemän som träffar invandrare vid deras ankomst till Sverige, intar olika attityder gentemot dessa (Franzén, 2005). Attityderna uttrycks i förmännens förhållningssätt mot de nyanlända invandrarna. I praktiken begränsar eller gynnar dessa attityder invandrares möjligheter till arbete. Denna teori visar på den betydelse attityder mot invandrare har för deras jobb möjligheter, och i förlängningen för deras integrering. En av dessa attityder tar sig uttryck i den individualisering som vi tidigare nämnt. Denna skapar gynnsammare förutsättningar för invandrare att få in en fot på arbetsmarknaden då den innebär att invandraren ses som en individ istället för att endast ses som en representant för sin etniska grupp.

Vår informant Samia berättade om sin handläggare Peter, vilken hon uttryckte en stor tacksamhet gentemot. Denna handläggare anser vi vara ett exempel på den tjänstemannagrupp som beskrivs kunna se individen bakom etniciteten. Peter har haft stor inverkan på det liv Samia och hennes man skapat sig i Sverige i det att han hjälper dem i diverse situationer som de finner svåra. Den goda relation som byggts upp mellan Samia och Peter har gjort att de fått en tillitsfull relation till varandra. Idag utgör Peter det enda svenska

sociala nätverk som Samia har. Den tillit som byggts upp mellan dem har lett till att Samia rådfrågar Peter i många olika situationer, däribland vid hennes arbetssökande. Här har Peter haft ett stort positivt inflytande då han visat Samia hur man kontaktar arbetsförmedlingen och även talat om för henne att yrkesutbildning är ett alternativ om det skulle vara svårt att få ett jobb. I och med att Peter såg Samias individuella behov redan vid deras första möte, anser vi att hennes utsikter att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden förbättrades avsevärt. Här ser vi tydligt vilken stor roll en handläggare spelar i en invandrares liv.

5.2.4 Språksvårigheter

Ahmadi (2008) beskriver två olika typer av identitet. Han menar att en subjektiv social identitet baseras på en objektiv social identitet, som i sin tur är den identitet som andra tillskriver en. Ett betydande karaktärsdrag som tillskrivits invandrare är att dessa talar dålig svenska. I och med att den subjektiva sociala identiteten, det vill säga den identitet man tillskriver sig själv, härstammar från den objektiva, kan karaktärsdrag som detta accepteras som en del av invandrares identitet. Vi tror att denna acceptans i förlängningen kan göra att karaktärsdraget besannas, i detta fall i form av att invandraren talar dålig svenska då detta förväntas av honom eller henne.

Vi har sett tendenser hos våra informanter som tyder på att de accepterat sin objektiva sociala identitet, det vill säga deras ”invandraridentitet”, som sin subjektiva sociala identitet. Detta då vi i vissa fall upplevde att informanternas negativa bild av sina egna svenskkunskaper inte överensstämde med verkligheten. Vi såg denna brist på tillit till de egna språkkunskaperna som ett tecken på att deras subjektiva sociala identitet satte hinder för dem. Då denna negativa bild kring de egna språkkunskaperna härstammar från den objektiva sociala identiteten, enligt Ahmadi (2008), menar vi att det är majoritetsbefolkningens syn på invandrarna som skapar denna bristande tro på den egna språkförmågan.

En följd av att vara arbetslös är att man till stor del är tvungen att förlita sig på Sfi-undervisningen som det största forum där man har chansen att öva på sin svenska. Enligt vår informant Jasmin är detta problematiskt då det språk som huvudsakligen talas under svensklektionerna är arabiska. När vi talade med Jasmin om Sfi, berättade hon följande:

“There’s no progress, I’m not learning much from there (Sfi). That’s also why I want to work with svenska människor så jag kan prata mer. Jag måste prata svenska, I have no choice.”

Jasmin betonar här - i likhet med flera av våra informanter - vikten av att få in en fot på arbetsmarknaden för att kunna öva på sin svenska. Även vår kontaktperson som har nära samarbete med lärarna på Sfi inser att interaktion med svenskar ute i samhället är viktig för att invandrarna ska kunna göra framsteg i svenska. Vår kontaktperson berättade att hon vid ett flertal tillfällen uppmuntrat invandrarkvinnor att träna sin svenska utanför Sfi:s ramar. Hon berättade att många av dessa kvinnor dock erfarit att svenskar inte har det tålamod som krävs för att bemöta deras bristfälliga kunskaper i språket.

Som vi tidigare nämnt har arbetslivet antagit en ny form som inneburit hårdare krav på språkliga färdigheter. För invandrare är denna utveckling problematisk då deras kunskaper i svenska ofta är begränsade. Den förändrade karaktären i samband med invandrades svårigheter med språket tror vi kan leda till att en arbetsgivare föredrar en arbetstagare med svenska som modersmål framför en invandrare. Detta då många arbetsgivare hyser åsikten att man inte är kvalificerad för ett visst jobb om man inte kan svenska. Informanterna trodde att deras bristfälliga svensk-kunskaper var en stor orsak till deras arbetslöshet, medan ett arbete å andra sidan hade inneburit att de blev bättre på språket. Detta bekräftar vad Sjögren (Bjärvall, 1999) säger, då han menar att detta är ett paradoxalt förhållande; svenska är en förutsättning för att få arbete, och arbete är en förutsättning för att lära sig svenska.

5.2.5 Alienation

Vi har tidigare nämnt att när vi skriver om arbetslöshet i denna uppsats, syftar vi på en avsaknad av ett socialt accepterat sätt att klara sin försörjning. Vår tolkning av begreppet är att medborgaren bidrar till samhället i form av skattebetalning via sin yrkesverksamhet. Detta lagliga och socialt accepterade arbete står i kontrast till det icke socialt accepterade sättet att klara sin försörjning, nämligen att leva på bidrag. Denna form av försörjning kan av vissa uppfattas som att parasitera på samhället. Vår informant Hava uttryckte dock en motvilja kring detta tillstånd som hon själv upplever i skrivande stund. Hon menade att arbetslöshet tär på självkänslan och att arbete spelar en betydande roll vid integreringen i samhället. I enlighet med Hava uttrycker Höglund (2002) att arbetslöshet gör att invandraren går miste om det första stora steget i integrationsprocessen. Att ha ett arbete är, precis som Hava hävdade,

mycket viktigt för en individ. Detta gäller inte endast vid integrering, utan det är även viktigt för en persons välmående då det genererar kreativitet och självförtroende (Akhavan, Bildt, Franzén & Wamala, 2004). Att vara arbetslös innebär sålunda att individen går miste om dessa viktiga faktorer.

5.2.6 Diskriminering

Då vi analyserade den data vi samlat in för att finna gemensamma kategorier, stod det klart för oss att en kategori skulle vara diskriminering. Detta på grund av att så många av informanternas utsagor går att koppla till fenomenet diskriminering. För att få grepp om denna omfattande kategori har vi delat upp den i underkategorier, dessa är statistisk- och preferensdiskriminering, det utländska namnet, stereotypisering och kategorisering som grund för diskriminering, samt diskriminering - ett uttryck för främlingsfientlighet. Detta har gjorts för att skapa struktur och därmed underlätta för läsaren.

- ***Statistisk- och preferensdiskriminering***

Under våra intervjuer med kvinnorna låg stort fokus på funderingar kring huruvida deras invandrarbakgrund påverkade deras möjligheter till arbete. Vi har tolkat vissa informanternas utsagor som att de blivit utsatta för diskriminering i olika sammanhang. Utan att själv vara medveten om det nämnde Samia båda de typer av diskriminering som vi tidigare tagit upp, då hon beskrev sin situation på arbetsmarknaden i Sverige. Samia belyste problemet med statistisk diskriminering under vår intervju med henne. Som vi tidigare nämnt kan hon varken jobba med griskött eller med alkohol, vilket hon inser är något som begränsar hennes arbetsmöjligheter. Hon trodde att en arbetsgivare antagligen skulle ge företräde åt en svensk arbetssökande som inte har dessa begränsningar, hellre än att anpassa sin verksamhet efter henne. På detta vis skulle arbetsgivaren undvika de komplikationer som kan uppstå vid anställandet av en invandrare med dessa typer av krav. När vi frågade henne om hon trodde att hennes utländska bakgrund försämrade hennes möjligheter att få jobb, svarade hon att hennes bakgrund knappast har varit en fördel i dessa sammanhang. Samia hade dock förståelse för att svenska arbetstagare prefereras av svenska arbetsgivare, och menade att detta förekommer över hela världen. Vi anser att hon här tog upp problemet med preferensdiskriminering. Ett sätt för en arbetsgivare att rättfärdiga sin preferensdiskriminering skulle kunna vara att skylla på bristande språkkunskaper hos den arbetssökande invandraren. På detta vis lyckas arbetsgivaren avfärda invandraren och samtidigt komma undan med sin diskriminering (Björvall, 1999).

Samias förståelse inför svenska arbetsgivares prioritering av svenska arbetstagare kan tolkas på två olika sätt. Förståelsen skulle kunna ses som ett tecken på uppgivenhet; att det inte är lönt att ens försöka få arbete eftersom preferensdiskriminering är ett faktum. Förståelsen skulle å andra sidan kunna ses ur en positiv synvinkel, nämligen att Samia inte klandrar sig själv för den arbetslöshet som hon befinner sig i, utan inser att denna till stor del beror på det naturliga fenomen som preferensdiskriminering innebär. Även Jasmin tog avstånd från att hennes invandrarbakgrund skulle göra henne till ett offer. Då vi frågade henne om det faktum att hon bar slöja påverkat hennes arbetsmöjligheter, svarade hon att det var något som hon inte kunde uttala sig om. Hon fortsatte med att tala om vikten av att hålla sig positiv vid jobbsökandet, och på så vis undvika att sätta hinder för sig själv.

- ***Det utländska namnet***

Efter att Jasmin besökt ett flertal personalansvariga och gång på gång blivit hänvisad till bemanningsföretag, har hon tvingats fokusera på denna form av rekrytering. Trots att hon vänt sig till ett flertal olika bemanningsföretag har hon inte blivit kallad till en enda intervju. Då Jasmin har ett mycket omfattande CV med både flerårig arbetslivserfarenhet och avslutad högskoleutbildning, är hon minst sagt förvånad över det låga intresse som arbetsmarknaden visat henne. Detta har lett till en misstro mot det rekryteringssystem som hon hittills använt sig av, vilket hon inte anser fungera:

“I feel like the system is not working. (...) It’s impossible to talk face to face. First time I went to manpower, they told me to go to a computer and log in my CV, that’s all. ‘I already did that, I want to talk with you!’ (...) Det blir opersonligt.”

Genom att bli hänvisad till bemanningsföretag, ges Jasmin inte chansen att få göra det som Franzén (2005) betonar är viktigt för invandrare vid arbetssökande, nämligen att få prata direkt med personalansvariga. Arbetsgivare som rekryterar via bemanningsföretag får inte tillfälle att se individen bakom ett CV, och kan på så vis undgå att se viktiga egenskaper hos den sökande som skulle kunna vara av avgörande betydelse för anställningen. Jasmin var rädd att hon på grund av sitt utländska namn gallrades bort redan innan arbetsgivaren satt sig in i hennes meriter. Jasmin var negativ mot bemanningsföretag just på grund av detta faktum. Hon

misstänkte att hon härav är mer utsatt för diskriminering än svenskar med typiskt svenska namn.

- ***Stereotypisering och kategorisering som grund för diskriminering***

Som vi tidigare nämnt är skapandet av stereotyper en naturlig del av människors liv. Eftersom skapandet av dessa är så pass djupt rotat i människans natur krävs det mycket för att de för det första ska upptäckas och för det andra ifrågasättas. Precis som Angelöw och Jonsson (1999) betonar kretsar det många stereotyper kring invandrare. När dessa lärs ut vid ung ålder kan de stereotyperna få mycket negativa konsekvenser. Detta kan relateras till det som Samia berättade om mamman på praktikplatsen som uppenbarligen hade en stereotyp om att kvinnor med slöja, som Samia, inte passar till att arbeta med barn. Om det är så att denna stereotyp skulle vara utbredd så tror vi att detta hindrar invandrarkvinnor med slöja från att arbeta inom barnomsorgen. Detta är extra problematiskt då många kvinnliga invandrare i dagens Sverige kommer från muslimska länder och vanligen bär slöja.

Stereotypisering ligger till grund för kategorisering, som är en omedveten uppdelning av ”vi” och ”dem”. I ovannämnda fall kan man anta att mamman kategoriserade Samia som tillhörande ”dem”-gruppen. I detta fall hade mamman inte någon beslutanderätt angående Samias anställning på dagiset, men situationen hade kunnat vara annorlunda. Om mamman exempelvis hade varit arbetsgivare på detta dagis är det osannolikt att Samia skulle ha fått praktikplatsen från första början; detta på grund av fenomenet ”inomgruppsföreträde”. Detta är ett fenomen som innebär att den egna gruppen, ”vi”-gruppen, ges företräde framför den avvikande gruppen: ”dem”-gruppen. Denna ”vi”-känsla tenderar att ha en avgörande betydelse för en arbetsgivares slutgiltiga beslut, då denne i ett rekryteringssammanhang tvingas att välja mellan en svensk och en invandrare med samma kompetens (Allwood, 2008). I denna situation ges invandraren alltså inte möjlighet att motbevisa de stereotyper som råder kring gruppen. På grund av den avskärmning av invandrare som inomgruppsföreträdet på den svenska arbetsmarknaden ger upphov till, går kontakten mellan de två grupperna förlorad. Härmed bildas en ond cirkel: bristande kontakt leder till stereotyper om den okända gruppen, och stereotyperna i sin tur leder till en motvilja att interagera med samma grupp. Detta resulterar i fortsatt bristande kontakt.

- ***Diskriminering – ett uttryck för främlingsfientlighet***

Då vi frågade vår informant Samia om hon tror att det faktum att hon är invandrare påverkar hennes möjligheter att få arbete, tog hon självmant upp problematiken med slöjan. När Samia kom till Sverige bar hon inte slöja, men efter att ha läst om islam på fritiden beslutade hon på egen hand att i fortsättningen göra det. Under vår intervju med henne pratade hon mycket om den attitydförändring som skett i svenskars bemötande av henne efter att hon började använda slöja. Då slöjan är en tydlig markör på att man tillhör en annan kultur tror vi att många svenskar undermedvetet kategoriserar kvinnor med slöja som främlingar, och behandlar dessa därefter. Samia var övertygad om att fördomar låg till grund för den attitydförändring hon erfarit och menade att det faktum att hon nu bar slöja begränsade hennes möjligheter till att få ett arbete.

Som Hjern (2007) skriver är diskriminering i arbetslivet på grund av slöja ofta ett uttryck för främlingsfientlighet. Som vi tidigare påvisat genomsyras svenska arbetsplatser till viss del av denna fientlighet. För att öka invandrarens roll på arbetsmarknaden anser vi därför att en attitydförändring måste ske. Så länge läget för invandrare inte ändras kommer denna fientlighet att fortsätta begränsa deras möjligheter att slå sig in på den svenska arbetsmarknaden.

5.2.7 USA – ett föredöme?

Vi har tidigare beskrivit arbetssituationen för lågutbildade invandrare i USA. Denna kan uppfattas som mycket positiv då den genererar många arbetstillfällen för dessa invandrare. Men när man skrapar på ytan kan man se att de jobb som invandrarna får i vissa fall är extremt lågavlönade och inte lyckas förbättra invandrarnas redan dåliga levnadsförhållanden. Man kan ställa sig frågan om det verkligen är värt att sätta människor i arbete till priset av detta. Om man jämför denna situation med hur det ser ut i Sverige, där socialbidrag erbjuder trygghet för många, så har även detta ett pris. I det här fallet handlar det inte om brist på pengar, utan snarare om brist på integrering. Vi anser att risken med det svenska samhällets hantering av arbetslösa invandrare är att Sverige i vissa fall gör dem en björntjänst; genom att erbjuda invandrarna ekonomisk hjälp i den utsträckning vi gör, tar vi ifrån dem deras motivation till att söka jobb. I förlängningen innebär detta att invandrarnas integrering i arbetslivet - och därmed också i övriga samhället - skjuts på framtiden.

Något som står ut i litteraturen om invandrades situation på USA:s arbetsmarknad, är det faktum att de företag i USA som förespråkar etnisk mångfald har en mycket vag definition av vad detta faktiskt innebär (Abrahamsson et al., 1999). I många av dessa företag anses integrering ske när invandrare rekryteras av företaget - oavsett vilken position dessa får på arbetsplatsen. Vid situationer som dessa är en trolig följd att invandrargrupper samlas på samma låga positioner inom företaget, och att de därför endast får chansen att interagera med varandra. Detta kan innebära att invandrarna ifråga inte uppnår någon egentlig integrering inom arbetslivet, utöver just det faktum att de har ett arbete.

Både Sverige och USA har uppenbarligen problem med att integrera invandrare i arbetslivet, men problemet beror på olika saker. Det tycks vara så att Sverige erbjuder invandrare ekonomisk trygghet till priset av uppskjuten, eller i värsta fall obefintlig, integrering. I USA erbjuds däremot invandrare ett arbete, men till priset av extremt låga löner och eventuellt bristande integrering trots allt. Fastän USA har låga arbetslöshetssiffror för invandrare bör man vara försiktig med att dra slutsatsen att USA skulle vara ett föredöme i denna fråga; låg arbetslöshet innebär inte automatiskt integrering.

5.3 Förslag på vidare forskning

Då denna studie fokuserar endast på kvinnor skulle det vara intressant att i framtiden göra en liknande studie om manliga invandrare. Detta för att få en mer heltäckande bild av invandrarnas situation på den svenska arbetsmarknaden. Möjligen medför det faktum att informanterna är *kvinnliga* invandrare, en dubbel nackdel för dessa. Detta hade varit mycket intressant att undersöka. Något annat som skulle vara intressant är att göra en studie om andragenerationsinvandrades roll på den svenska arbetsmarknaden. Detta för att se huruvida svårigheterna att komma in på arbetsmarknaden grundas i de hinder som vi avhandlat i denna uppsats, eller om de endast grundas i det faktum att individerna är invandrare. I denna uppsats har vi nämnt arbetsmarknaden i USA, och därför tycker vi att det hade varit intressant att gå på djupet i denna jämförelse med Sverige. Det skulle givande att även titta på andra länder för att se om situationen för invandrare på Sveriges arbetsmarknad är unik. Om så vore fallet skulle man förhoppningsvis kunna dra lärdom av länder med mer framgångsrik integration.

6. Referenslista

Abrahamsson, K., Bjärvall, K. & Fürth, T. (Red.). (1999). *Olika som bär – om etnisk diskriminering och mångfald i arbetslivet*. Stockholm: Bulls Tryckeriaktiebolag.

Ahmadi, N. (Red.). (2003). *Ungdom, kulturmöten, identitet*. Stockholm: Liber AB.

Ahmadi, N., 2008. Kulturell identitet i gungning. I C. A. Allwood & E. C. Franzén (Red.), *Tvärkulturella möten*. Stockholm: Liber AB.

Akhavan, S., Bildt, C. O., Franzén, E. C. & Wamala, S. (2004). Health in Relation to Unemployment and Sick Leave Among Imigrants in Sweden From a Gender Perspective. *Journal of Immigrant Health*.

Allwood, C. M., 2008. Kulturell och social påverkan. I C. M. Allwood & E. C. Franzén (Red.), *Tvärkulturella möten*. Stockholm: Natur och kultur.

Allwood, C. M. & Franzén, E. C. (Red.). (2008). *Tvärkulturella möten – grundbok för psykologer och socialarbetare*. Stockholm: Natur och kultur.

Almqvist, K. & Broberg, A. G., 2008. Kulturella skillnader i barnuppfostran och utvecklingsideal. I C. M. Allwood & E. C. Franzén (Red.), *Tvärkulturella möten*. Stockholm: Natur och kultur.

Alvesson, M. & Deetz, S. (2008). *Kritisk samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.

Angelöw, B. & Jonsson J. (1999). *Introduktion till socialpsykologi*. Lund: Studentlitteratur.

Bjärvall, K., 1999. En abock dansar rock. I K. Abrahamsson & K. Bjärvall & T. Fürth (Red.), *Olika som bär – om etnisk diskriminering och mångfald i arbetslivet*. Stockholm: Bulls Tryckeriaktiebolag.

Bravo, M. & Lönnback, E. B., 2003. Invandringskrisen eller Det förlorade paradiset. I N. Ahmadi (Red.), *Ungdom, kulturmöten, identitet*. Stockholm: Liber AB.

Broomé, P., Bäcklund, A-K., Lundh, C. & Ohlsson, R. (1996). *Varför sitter "brassen" på bänken? eller Varför har invandrarna så svårt att få jobb?*. Stockholm: Studieförbundet Närlingsliv och Samhälle Förlag.

Cullberg, J. (1992). *Kris och utveckling*. Stockholm: Natur och kultur.

Franzén, E. C., 2005. Formandet av en underklass. I E. Olsson (Red.), *Etnicitetens gränser och mångfald*. Stockholm: Carlsson Bokförlag.

Franzén, E. C., 2008. Invandring, arbete och arbetslöshet. I C. A. Allwood & E. C. Franzén (Red.), *Tvärkulturella möten*. Stockholm: Natur och kultur.

Hansen, L. H. & Orban, P. (Red.). (2002). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

Hjerm, M., 2007. Främlingsfientlighet. I A. Peterson & M. Hjerm (Red.), *Etnicitet, perspektiv på samhället*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

Höglund, S., 2002. Invandrarna och arbetsmarknaden. I L. H. Hansen & P. Orban (Red.), *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.

Höglund, S., 1999. En kunskapsöversikt. I K. Abrahamsson & K. Bjärvall & T. Fürth (Red.), *Olika som bär – om etnisk diskriminering och mångfald i arbetslivet*. Stockholm: Bulls Tryckeriaktiebolag.

Integrationsverket. *Rapport Integration 2005*. Hämtat den 3 maj 2010 från <http://www.temaasyl.se/Documents/IV/ÅRSredovisning%20IV%202006.pdf>

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

Nationalencyklopedin. Hämtat 2 maj 2010 från <http://www.ne.se/fr%C3%A4mlingsfientlighet>

Olsson, E. (Red.). (2005). *Etnicitetens gränser och mångfald*. Stockholm: Carlsson Bokförlag.

Peterson, A. & Hjerm, M. (Red.). (2007). *Etnicitet – perspektiv på samhället*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

Regeringskansliet. Hämtat den 29 april från <http://www.regeringen.se/content/1/c6/11/62/52/7032c0a4.pdf>

Sennett, R. (1999). *När karaktären krackelerar*. Stockholm: Atlas.

SCB. *Arbetsmarknaden för högutbildade utrikesfödda*. Hämtat 15 april 2010 från Statistiska Centralbyrån: http://www.scb.se/Pages/PressRelease___288952.aspx

SCB. *Integration – utrikes födda på arbetsmarknaden*. Hämtat 15 april 2010 från Statistiska Centralbyrån:

http://www.scb.se/Pages/PublishingCalendarViewInfo___259923.aspx?publobjid=10541

SCB. Hämtat den 6 maj 2010 från http://www.scb.se/Pages/TableAndChart___231104.aspx

Westin, C., 2008. Om diskriminering och forskning om diskriminering. I C. A. Allwood & E. C. Franzén (Red.), *Tvärkulturella möten*. Stockholm: Natur och kultur.

Willig, C. (2008). *Introducing Qualitative Research in Psychology*. Berkshire: Open University Press.

Wingborg, M., 1999. Argument för etnisk mångfald i arbetslivet. I K. Abrahamsson, K. Bjärvall & T. Fürth (Red.), *Olika som bär – om etnisk diskriminering och mångfald i arbetslivet*. Stockholm: Bulls Tryckeriaktiebolag.

Bilaga

Intervjufrågor:

1. Var kommer du från?
2. Hur ser din familjesituation ut?
3. När kom du till Sverige?
4. Varför kom du till Sverige?

5. Hade du ett socialt nätverk eller kontakter i Sverige när du kom hit?
6. Om ja – har du använt dig av ditt sociala nätverk vid arbetssökandet?
7. Om nej – hur har du gått tillväga vid arbetssökandet?

8. Ungefär hur många jobb har du sökt i Sverige?
9. Ungefär hur många intervjuer har du blivit kallad till?

10. Vad har du för utbildning i hemlandet? Hur länge har du studerat?
11. Har du utbildat dig i Sverige?
12. Om ja - Är det en kompletterande utbildning eller en helt ny utbildning? Hur länge har du studerat i Sverige?

13. Vad arbetade du med i ditt hemland?

14. Har du ett jobb för nuvarande?
15. Om ja – hur fick du jobbet? Hur länge har du jobbat där? Är jobbet relaterat till din utbildning?
16. Om nej – Har du någonsin haft ett jobb i Sverige? Vad jobbade du med då?

17. Vad har du fått för bemötande på svenska arbetsplatser?

18. Tror du att det faktum att du inte är född i Sverige påverkar dina möjligheter att få ett jobb?
19. Stödjer din familj dig i ditt jobbsökande?
20. Hur skulle din familj reagera om du fick ett heltidsjobb?

21. Upplever du att det är svårare att få jobb i Sverige än i ditt hemland?
22. Om ja - på vilket sätt är det svårare? Varför tror du att det är svårare?

23. Tror du att du hade bemötts annorlunda om du varit helsvensk?
24. Har du upplevt att ditt språk varit ett hinder för dig i arbetssökandet?

25. Känns det annorlunda att söka jobb i Sverige jämfört med hur det var att söka jobb i ditt hemland?

26. Vad är värst med att inte ha ett jobb?

27. Är det någonting vi glömt att ta upp som du skulle vilja prata om?

28. Kändes det okej att bli intervjuad?