

Lunds universitet
Sociologiska institutionen

Invandrarens väg till entreprenörskap

Upplevelser av det flexibla arbetslivet - en intervjustudie om manliga invandrades möte
med den svenska arbetsmarknaden

Författare: Maria Westergren, Fatme Ismail
Kandidatuppsats: SOCK01, 15 hp vårterminen 2014
Handledare: Magnus Karlsson
Examinator: Magnus Ring
Kurskod: SOCK01



LUNDS
UNIVERSITET



Titel: Invandrarens väg till entreprenörskap: Upplevelser av det flexibla arbetslivet - en intervjustudie om manliga invandrarers möte med den svenska arbetsmarknaden

Författare: Maria Westergren, Fatme Ismail

Kandidatuppsats: SOCK01, 15 hp vårterminen 2014

Handledare: Magnus Karlsson

Nyckelord: invandrare, svensk arbetsmarknad, flexibelt arbetsliv, prekaritet, flexibilitet, diskriminering, entreprenörskap.

Abstrakt

Uppsatsen studerar hur män från Mellanöstern som är första generationens invandrare möter den svenska arbetsmarknaden och på vilket sätt den nya kapitalismen och entreprenörskap påverkar invandrarens förankring på den svenska arbetsmarknaden. Syftet är att undersöka hur invandraren möter de krav som det flexibla arbetslivet i Sverige ställer. Vi ville också fånga invandrarens subjektiva upplevelse av arbetslivet och vilka perspektiv och åsikter dessa personer hade, men framförallt se vilka strategier de valde för att lösa arbetsmarknadens utmaningar. Men en kvalitativ metod och en intervjustudie med djupintervjuer av fem män från Mellanöstern som är första generationens invandrare, visade resultatet att högre utbildning gav möjlighet till flexibilitet i arbetslivet, och det skapade för invandraren en bra förankring på den svenska arbetsmarknaden. Författarna anlägger ett hermeneutiskt perspektiv, med inslag av grounded theory. Studien visar att en låg utbildning hos invandraren gör det svårare att vara flexibel i arbetslivet med att byta och behålla en anställning, med följden att det fanns en stor risk att hamna i en prekär och osäker situation i arbetslivet. Strukturella hinder som diskriminering och rasism kan också utgöra ett hinder för invandrarna att få en bra förankring på den svenska arbetsmarknaden. Invandrarens unika bakgrund tvingar på sätt och vis individen att bli entreprenör för att få en god förankring på den svenska arbetsmarknaden. Andra vägar in på arbetsmarknaden är begränsade för invandraren. Framst för de som är lågutbildade, men även i viss utsträckning för de högutbildade. Entreprenörskapet är en möjlighet för invandraren att kunna skapa arbete och vara flexibel i arbetslivet. Begränsningar i arbetslivet är för många av informanterna en orsak till att bli egenföretagare, likväl som behovet av att kunna styra över sin arbetssituation. Detta analyseras utifrån Richard Sennetts teorier om den nya kapitalismens arbetsvillkor och begreppet prekaritet. Studien söker belysa strategier som invandraren tagit för att lösa arbetsmarknadens utmaningar och deras subjektiva upplevelse av den flexibla svenska arbetsmarknaden.

Innehållsförteckning

1.0 Inledning	1
2.0 Bakgrund och tidigare forskning	2
3.0 Syfte och frågeställning	5
3.1 Frågeställning	6
4.0 Avgränsning	6
5.0 Teori – Modernitetsteorier	7
5.1 Arbetslivssociologi	7
5.2 Det farliga pronomenet.....	8
5.3 Svårtolkad.....	8
5.4 Risk.....	9
5.5 Arbetsmoralen	9
5.6 Misslyckande	10
5.7 Flexibel	10
5.8 Prekaritet.....	11
6.0 Begreppsdefinitioner	13
7.0 Metod	13
8.0 Etik	16
9.0 Sammanfattning av intervjuer	16
10.0 Resultat och analys	19
10.1 Utbildning ger flexibilitet i arbetslivet	20
10.2 Osäkra anställningar som lågutbildad.....	22
10.3 Strukturella hinder	24
10.4 Entreprenörskap.....	27
11.0 Slutsats	31
12.0 Diskussion	34
13.0 Referenser	36

1.0 Inledning

Målsättningen om full sysselsättning för invandrare och infödda i den styrande invandrapolitiken i Sverige var uppnått till mitten av 1970-talet. Detta hade varit ett mål sedan efterkrigstiden. Situationen på arbetsmarknaden började försämrats för invandrare på 1970-talet, i jämförelse med andra grupper, och tendensen blev tydligare på 1980-talet. Men sedan 1990-talet har situationen för vissa grupper av invandrare försämrats nämnvärt. Unga invandrades situation förbättrades sett till infödda, men försämrades för individer i övre medelåldern (SOU 2004:21 s.51). Men vid år 2000 var situationen mycket dålig för många av de utomnordiska invandrarna. Orsakerna som går att finna visar att de kan gå att tillämpa på andra västerländers invandring. Invandrarna kommer ifrån länder som är mycket avlägsna i språk och kultur från det västerländska. Invandrarna saknar också kunskaper i värdlandets språk. Övergången till ett tjänstesamhälle, har gjort det svårt att hitta arbetsuppgifter för en individ från en skild kultur från den västerländska, eftersom att det finns få låglönearbeten. Dock är orsakerna många och kan bland annat kopplas till diskriminering av individer med ett annorlunda utseende och namn från inhemska befolkning, vilket försvårar invandrades anknytning till arbetsmarknaden (ibid:52). Idag har speciellt invandrare från icke-europeiska länder en svag anknytning till den svenska arbetsmarknaden, med hög arbetslöshet och ett lågt deltagande i arbetslivet. Invandrare har också en högre andel av egenföretagare och tillfälliga anställningar, än infödda svenska (ibid:221). Invandrare har osäkrare anställningsvillkor och lägre lönenivå än anställda i genomsnitt (Arbetshälsoinstitutet, 26/6 2014).

Under det senaste århundradet har samhället utvecklats från att vara ett industrisamhälle till att bli ett informationssamhälle i Sverige och liknande länder. Detta har återspeglats i arbetslivet, som har genomgått en förändring och som konsekvens har individen idag ett större ansvar för den egna karriärutvecklingen. Arbetsgivarens förväntningar på arbetstagare är inte de samma som det var förr i tiden (SOU 2004:21 s.47-48). Vad som ökar problematiken är att de tillfälliga anställningarna har ökat och minskat frekvensen av de fasta anställningarna (ibid:225). Enligt Stephen Castles och Jock Collins är egenföretagande bland invandrare i Australien en effekt av "blocked mobility", där företagandet blir ett sätt att komma runt en hindrad ekonomisk och social mobilitet (Castles & Collins 1989:22–23). Effekterna av denna förändrade situation på

arbetsmarknaden speglas markant på invandrarnas arbetssituation och har dessutom medfört att många invandrare tvingas starta eget, eller riskerar att utestängas från arbetsmarknaden (ibid:49).

Idag ses rörlighet, flexibilitet, social kompetens och att hålla sig anställningsbar som arbetsmarknadens nödvändigheter, och dessa förmågor hos en person anses av stor vikt för att denne ska lyckas få ett fäste i arbetslivet (Southwood 2011:71).

Många arbetslösa invandrare uppger att de största hindren för att få arbete är bristfälliga språkkunskaper, det dåliga sysselsättningsläget och arbetsgivarnas attityder. Den svagaste ställningen på arbetsmarknaden har de som saknar utbildning och har dåliga kunskaper i svenska språket (Arbetshälsoinstitutet, 26/6 2014).

Det är intressant att titta på hur de nya villkoren i arbetslivet som finns i den nya kapitalismen påverkar invandrarens förankring på Sveriges flexibla arbetsmarknad, och hur entreprenörskap påverkar invandrarens förankring på den svenska arbetsmarknaden. Vi valde ämnet eftersom vi upplevde att invandare har svårigheter på den svenska arbetsmarknaden och vi ville lyfta upp deras berättelser. Vi ville koppla invandrarens upplevelser av arbetslivet och de eventuella svårigheter de haft till villkoren i det flexibla arbetslivet, och inte till brister hos invandraren i form av exempelvis dåliga kunskaper i svenska och den svenska kulturen som var den bild som visades upp i mycket av den tidigare forskningen.

2.0 Bakgrund och tidigare forskning

Marika Hanson beskriver i sin avhandling *Det flexibla arbetets villkor - om självförvaltandets kompetens* från 2004, hur de nya kraven på arbetsmarknaden har förändrat kraven på individens kompetens i arbetslivet. De nya kraven, som är en orsak av flexibiliteten, innefattar att kunna anpassa sig och att individen ständigt ska kompetensutveckla sig. Övergången till de nya kraven i arbetslivet har skett då samhället har blivit ett kunskaps- och tjänstesamhälle. Effekten har blivit att det inte finns några riktlinjer för hur ett arbete ska utföras väl, med avsaknaden av den struktur och gränser som fanns tidigare. Flexibiliteten skulle ge en ökad frihet, personlig utveckling, men istället har arbetslivet blivit präglad av stress och stora krav (Hanson 2004:1).

Enligt Hanson kräver det flexibla arbetslivet en förmåga till intersubjektiva regleringsprocesser som innebär att uppfattningen om vad ett arbete är och hur det utförs, måste konstrueras socialt, i samspel med andra och i miljön för att individen ska skapa en egen uppfattning (ibid:152-153). De intersubjektiva regleringsprocesserna handlar ytterst om att förändra sitt beteende när det inte

längre ger det resultat som man önskar (ibid:155). Helt enkelt; "att individen slutar leta efter manualen och vem som gömt den, och istället lär sig att fortlöpande skriva sin egen" (ibid:155).

En annan avhandling som behandlar det ämne vi studerar är *Varför sitter 'brassen' på bänken? eller Varför har invandrarna så svårt att få jobb?* av Broomé, Bäcklund, Lundh & Ohlsson. I avhandlingen beskrivs hur invandrare har gått från full sysselsättning i mitten av 70-talet till dagens höga arbetslöshet. Den svaga arbetsmarknadsanknytningen för invandrare förklaras med utformningen av bidragssystemet, diskriminering och konjunktursvängningar. Men det som ses som den största orsaken är att kulturavståndet mellan invandrarna och infödda svenska har ökat, med en invandring sedan 1960-talet, som är mer knuten till flykting- och anknytningsinvandring från länder i Östeuropa och tredje världen, från tidigare arbetskraftsinvandring från norden, Väst- och Sydeuropa. Detta har medfört större skillnader i kultur, religion och språk som försvårat integrering och anpassning till arbetsliv och möjlighet till anställning. Det har skett en ökad betydelse i arbetslivet av kompetens som är kulturspecifik som t ex språk. Detta är till följd av den nya kapitalismen, med ökad flexibilitet och ökade krav på social kompetens och med andra ord, krav på språk och förmåga till kommunikation (Broomé, Bäcklund, Lundh & Ohlsson 1996:19). Kompetensen som efterfrågas i arbetslivet är inte den typen av kompetens som invandrare har, i alla fall inte när de kommer till Sverige, utan det tar tid att bygga upp (ibid:20). Författarna förklarar det i termer av humankapital, där invandrarna generellt har lägre humankapital än infödda svenskar. I en marknadsekonomi baserad på konkurrens skall efterfrågan och tillgång regleras via lönedifferenser. När individer har samma formella utbildning, men att den ena har mindre humankapital, så skulle den sistnämnda kunna anställas med lägre lön för att kompensera för förlusten i humankapital (ibid:83-84). Här har invandrarna kunnat konkurrera med svenskar genom att vara egenföretagare och ge sig själv en lägre lön, ha lägre priser och längre arbetstider. De har också ofta arbetat inom områden där svenskt humankapital varit av mindre vikt (ibid:85).

Ytterligare en studie som berör vårt ämne är *Precarious Accreditation? Inclusion of Immigrants in Precarious Labour Market Positions* av Ali Osman och Per Andersson (ur Thörnquist & Engstrand (eds.), *Precarious Employment in Perspective. Old and New Challenges to Working Conditions in Sweden*). Författarna menar att en neoliberal ideologi har försatt invandrare i prekära anställningar som syftar på osäkra anställningar, på den svenska arbetsmarknaden (ibid:264). Ideologin ger en standard för vad en bra medborgare ska vara;

självdisciplinerad, rationell et cetera som kopplas till den vite mannen och dess motsats kopplas till icke-vita etniska grupper, som för effekter för invandrades möte med olika institutioner i Sverige (ibid:269). Systemet med att ackreditera utländsk utbildning till svenska förhållanden handlar om att formell kunskap betonas. Men informell kunskap är även viktigt som handlar om hur väl invandraren kan anpassa sig till normerna i det dominerande svenska samhället, vilket sker implicit (ibid:280). Det handlar om att ha en kulturell anpassningsbarhet. Här har språkkunskaper en stor roll, som inte handlar om att invandraren skall kunna visa sina färdigheter som annan forskning visar, utan om att sålla ut individer som "outsiders" från den dominerande språkgruppen i samhället. I ackrediteringsprocessen så är invandrare från länder utanför EU/ESS den huvudsakliga gruppen. Det diskriminerar grupper av invandrare med denna bakgrund. Detta sett till att arbetslivserfarenhet och kunskap från EU och Nordamerika värderas högre än när det kommer ifrån länder utanför dessa regioner (ibid:281). Det förklaras med svårigheter i språk, kulturskillnader, dålig kompetens et cetera, men i själva verket så krävs rätt kulturellt kapital för att få arbeta i Sverige inom det egna kunskapsområdet. Det krävs svenska utbildningsmeriter och en anpassning till svenska värderingar och att lära sig svenska (ibid:282). Den diskriminering och rasism som finns mot invandrare är en orsak av att invandrarnas kultur ses som främmande. Detta främjar att samhället vill att invandrare skall anpassa sig till det svenska samhället. Men detta är rotat i en föreställning om utomeuropeiska individer som "de andra" och underlägsna den västerländska kulturen. Detta skapar ett "vi" i relation till ett "dem" (ibid:283).

En fjärde studie som är intressant för vår uppstats är Mats Hammarstedts *Making a living in a new country*. Författaren skriver att invandrades beslut till att starta eget är kopplat till att det är ett alternativ till arbetslöshet eller låg inkomst från anställning, och en förväntning om avkastning från den egna verksamheten (Hammarstedt 2001:21), med förhoppning om att inte bli arbetslös i framtiden. Invandrades situation på arbetsmarknaden, med språksvårigheter, socialt kapital och diskriminering, gör att de i högre grad än infödda svenskar väljer att starta företag.

Slutligen rör sig utredningen *Egenförsörjning eller bidragsförsörjning* från 2004 inom det område vi vill studera. I utredningen skriver Gustafsson, Hammarstedt och Zheng att det i Sverige finns det förhållandevis få lågavlönade arbeten, på grund av de förmåner som staten erbjuder (SOU 2004:21 s.48). Det finns det som tyder på att detta utgör ett hinder för att invandrare ska komma in på arbetsmarknaden. Speciellt bland utomeuropeiska invandrare har

eget företagande blivit vanligt som försörjningssätt, med företag inom framförallt detaljhandel och servicesektor (ibid:49). I arbetsmarknadspolitiken och integrationspolitiken visas brister i det stöd som skulle ges till svaga grupper på arbetsmarknaden i Sverige; invandrare och ungdomar. Invandrare och ungdomar som är arbetslösa skulle ha högre prioritet i stöd än övriga arbetslösa. Dock har just invandrare från Mellanöstern med hög andel arbetslöshet, inte alls blivit prioriterade (ibid:50-51). Studier visar att begränsade möjligheter som många etniska minoriteter har, tillsammans med rasism som är ett hinder att få en önskad anställning, är viktiga i att fatta beslut om att starta eget företag.

Med dessa olika studier som bakgrund har vi arbetat vidare för att tolka informanternas berättelser. Sett till de svårigheter som invandare upplever på arbetsmarknaden i hög utsträckning, ville vi belysa den subjektiva upplevelsen hos första generationens invandrare, av mötet med den svenska arbetsmarknaden. Detta även sett utefter de olika kompetenser och villkor som det flexibla arbetslivet i dag ställer, ville vi också se på vilket sätt de förändrade villkoren i den nya kapitalismen och entreprenörskap påverkade invandarens förankring på den svenska arbetsmarknaden. Informanternas berättelser tolkades efter teorier i arbetslivssociologi av Richard Sennett, Guy Standing, Ivor Southwood, Annette Thörnquist och Åsa-Karin Engstrand. Richard Sennetts teorier om villkoren och kulturen i det flexibla arbetslivet i den nya kapitalismen har främst använts för att förstå invandarens berättelser.

3.0 Syfte och frågeställning

Det finns problem kopplade till individers deltagande i det flexibla arbetslivet som hög arbetsbelastning, stress, men som Marika Hanson skriver; "Detta överskuggas emellertid av utbredda och etablerade förgivettaganden som alltjämt uttrycker de höga kvalifikationskravens och egna ansvarets positiva konsekvenser för alla inblandade - och gör frågan om det goda i bemärkelsen individens förmåga att arbeta under dessa betingelser angelägen att beforska" (Hanson 2004:16). Det positiva med flexibiliteten visar ökad produktivitet, upplevd frihet och lärande (ibid:16).

Med inspiration från Marika Hansons avhandling *Det flexibla arbetets villkor - om självförvaltandets kompetens* (2004:18), har vi som syfte med uppsatsen att undersöka hur män från Mellanöstern som är första generationens invandrare möter de krav som det flexibla

arbetslivet i Sverige ställer. Vi vill fånga invandrarens subjektiva upplevelse av arbetslivet och se vilka perspektiv och åsikter dessa personer har, men framförallt se vilka strategier de väljer för att lösa arbetsmarknadens utmaningar.

De flesta invandrare som kommer till Sverige kämpar med att komma in på arbetsmarknaden. Vissa lyckas medan andra misslyckas. Vi tror att en kvalitativ studie är det som har bäst förutsättningar för att undersöka invandrades förhållningssätt och strategier på arbetsmarknaden och har därför valt att angripa ämnet med en kvalitativ metod. Vi vill fokusera specifikt på män från första generationens invandrare från utomeuropeiska länder. Detta för att det bekräftas av Jan Ekberg i (SOU 2004:21, sid. 8-9), att invandrare från utomeuropeiska länder har en svag anknytning till arbetsmarknaden, och vi ville belysa deras åsikter om de svårigheter de eventuellt har haft och strategier de har tagit i arbetslivet.

3.1 Frågeställning

För att besvara uppsatsens syfte har följande frågor ställts.

- Hur påverkar den nya kapitalismen första generationens invandrades förankring på den svenska arbetsmarknaden?
- Vilken betydelse har entreprenörskapet för invandrarens förankring på den svenska arbetsmarknaden?

4.0 Avgränsning

Avgränsningen för uppsatsen har gjorts utifrån att djupintervjuer skulle göras med fem informanter från ett land utanför Europa, vilket det efter att intervjuerna var gjorda visade sig att alla kom ifrån Mellanöstern. På grund av begränsad tid och bekvämlighet är studien avgränsad till Lund och Malmö, som är vårt eget närområde. Vi valde även att intervjua män för att vi ansåg att de lättare skulle ha erfarenheter från arbetsmarknaden än utrikesfödda kvinnor, vilket bekräftas av en delutredning från Framtidskommissionen som är tillsatt av regeringen. ”En stor del av sysselsättningsgapet mellan inrikes och utrikes födda förklaras av den stora skillnaden i sysselsättning mellan utrikes och inrikes födda kvinnor” (Ds 2013:2, sid.19). Att välja män som var utrikesfödda, första generationens invandrare var också ett sätt att välja de som inte hade växt upp i Sverige och fått via kulturen, kunskap om hur arbetslivet fungerar eller i vissa fall

fördelarna med att kunna språket väl. Första generationens invandrare är även den grupp som ger det bästa underlaget för att hitta de åtgärder som behövs för att veta vad som invandrare behöver för att integreras i arbetslivet (Tema Nord 2002:577 s.11). Att speciellt invandrare med utomeuropeisk bakgrund har en svag anknytning till arbetsmarknaden tar Jan Ekberg upp i (SOU 2004:21, sid. 8-9), som också är anledningen till att vi ville välja en invandrargrupp som vi hade uppfattningen av att de hade mycket svårigheter i sin arbetssituation. Vi hade även nära relationer till invandrare och att en av oss har sitt ursprung i Libanon, vilket kan ses som ett bekvämlighetsurval men också en möjlighet till att skapa förtroende i intervjuerna för att få bra data.

På grund av den kvalitativa metoden med fem informanter kan inte resultatet av studien generaliseras för män från Mellanöstern av första generationens invandrare som grupp, men den kan visa prov på tendenser till variationer inom gruppen efter de upplevelse som invandrare har av arbetsmarknaden enligt den tidigare forskningen. Fokus för denna studie är att visa på de subjektiva upplevelserna, alltså inte att generalisera ett resultat.

5.0 Teori - Modernitetsteorier

5.1 Arbetslivsociologi

Sociologen Richard Sennett tar upp i sin bok *När Karaktären krackelerar: personliga konsekvenser av att arbeta i den nya kapitalismen* från 1999, hur en individs karaktär påverkas av villkoren på arbetsmarknaden idag. Begreppet *karaktär* syftar på en social del av vår personlighet som vi tycker om och vill att andra ska uppskatta. Det handlar om etiska aspekter som vi kopplar till egna värderingar och relationer vi har till andra. Karaktären blir synlig i att verka för lojalitet, pålitlighet, ömsesidigt engagemang och långsiktiga mål. Detta sätts ur spel menar Sennett i den nya kapitalismen som är flexibel, där arbetslivet består av förflyttningar mellan olika arbetsplatser med förväntningar på den anställde att vara öppen för förändringar, ta risker, kunna passa in i olika sammanhang som sammantaget undergräver karaktärens egenskaper. Några av villkoren i den nya kapitalismen kommer att tas upp och dess effekter på individen. Men också hur en individ borde vara för att fungera väl i arbetslivet (Sennett 1999:18–19). De som inte lyckas förstå sig på hur den nya flexibla ekonomin fungerar skriver Gunnar Aronsson i förordet till Sennetts bok, hamnar efter på grund av olika orsaker. “Förmågan att flyta omkring mellan olika projekt hyllas liksom lättheten att bryta upp och att snabbt smälta in i nya

miljöer, läsa och förstå deras sociala koder. I den bilden saknas det problematiseringar. De människor som inte förstår den nya utvecklingslogiken och inte förmår dra de personliga konsekvenserna därav kommer obönhörligt att hamna i bakvatten. De reduceras nu till det nya snabbt framväxande samhällets "bromsklossar" (ibid:11).

5.2 Det farliga pronomenet

Sennett (1999) skriver i ett kapitel i sin bok att den moderna och flexibla kapitalismen skapar en längtan efter gemenskap, eftersom det är svårare att få det i arbetslivet, där våra relationer inte blir lika djupa som tidigare. Att hitta ett "vi" handlar om att skapa en gemenskap på ett annat sätt utanför arbetslivet, men istället har detta blivit en mur mot utomstående och invandrare. "Vi" står i motsättning till omvärlden och tar sig uttryck i negativa attityder mot de som betraktas som utomstående. Men att kunna säga att det finns ett "vi" kräver att vi är ömsesidigt beroende av varandra och erkänner att vi också är beroende av hjälp. Detta bekämpas av det nyliberala systemet då byråkratier nedmonteras som skapade beroende, till förmån för risktagande som inte följer gemensamma lagar. Att vara beroende av staten ses som att parasitera, där ett verkligt hjälpbehov inte finns. De sociala skyddsnetten nedmonteras för att ekonomin ska bli mer flexibel. Även inom arbetslivet ses "samhällsparasiter" med förakt, alltså anställda som inte tar egna initiativ utan måste bli tillsagda vad de ska göra (ibid:193 ff).

Vinnaren i systemet är entreprenören som beskrivs som "det flexibla herradömetts härskare" som trivs i kaoset och förespråkar flexibilitet. Men inom flexibiliteten finns inte heller några svar på hur livet ska levas för de som har hamnat på efterkälken. Den stora majoriteten är dessa individer som inte lyckats anpassa sig till det flexibla systemet (ibid: 11, 205).

5.3 Svårtolkad

Med flexibla arbetstider och korta anställningsformer blir tiden mer svårtolkad till skillnad mot den gamla byråkratiska modellen, där det fanns riktlinjer som reglerade tiden långsiktigt som Sennett beskriver. Arbetet är svårare att förstå sig på då en anställd bara kan utföra en del i en arbetsprocess eller att arbetet är automatiserat. Yrkeskunskapen minskar och överblicken över arbetet försvinner. I det flexibla systemet blir det svårt att veta vad som är en bra medarbetare, som till exempel är en effekt av automatiseringen som ger en svag yrkesidentitet. Att inte veta

vad som egentligen är en bra medarbetare eller vad som värderas i arbetslivet, gör det svårt att förstå sig på arbetslivet i stort (ibid:94 ff).

5.4 Risk

Sennett tar ytterligare upp att risktagande är något som man förväntas göra i den västerländska kulturen och i arbetslivet. Att ta risker innebär att förflytta sig från olika arbeten och platser, där institutionerna tvingar människor att förändra sina liv. Just den sociala rörligheten i arbetslivet kräver att man är tillgänglig och attraktiv för att göra ett gott intryck på en arbetsgivare. Men att ta risker handlar ytterst om att man inte vet vad som händer om man inte agerar (ibid:113 ff). “I ett dynamiskt samhälle förtvinar passiva människor” (ibid:122). Men att ta risker innebär också en osäkerhet och oro inför de nya förutsättningarna. Det finns även en polarisering i systemet som visar att lönerna höjs för kapitalägare och “en ny teknologisk aristokrati” och sänks för lågutbildade löntagare. Detta skapar stor konkurrens på marknaden, med högt risktagande där det enligt ekonomerna Philip Cook och Robert Frank bildas “winner-take-all-marknader” (ibid:109). De som lyckas i det flexibla systemet tar hem de stora vinsterna och övriga får lite till övers. I det gamla byråkratiska systemet reglerades fördelningen av vinsterna starkare till skillnad mot dagens oregrerade fördelning. Här tar Sennett upp som ett exempel reklambranschen i New York och dess spelregler. Att lyckas där berodde till stor del på att kunna knyta kontakter och ha olika förbindelser i arbetslivet. De sociala kontakterna sköttes på ett speciellt sätt i denna bransch. “Elitkontakterna sköts genom att “mingla”, det vill säga ta del av den högintensiva ryktesflora som cirkulerar dygnet runt i staden” (ibid:109).

Erfarenheter ses också som mindre värda som äldre personer har samlat på sig under åren, eftersom det anses hindra förändring då man har skapat sig en uppfattning om ett yrke eller företag. Gammal kunskap från tidigare utbildningar blir snabbt passé, och ny kunskap och nya utbildningar ses som värdefullare (ibid:109 ff).

5.5 Arbetsmoralen

Sennett går vidare med att ta upp att när arbetslivet baserade sig på det gamla byråkratiska systemet, använde man tiden disciplinerat, och arbetade strävsamt för att få belöning för sitt arbete längre fram. Men att arbeta på detta sätt blir inte logiskt i ett flexibelt system med korta anställningsformer. Arbetsmoralen baseras här på teamwork, att kunna anpassa sig och

kommunicera väl med och fungera bra med andra. Även att ha förmågan att flytta mellan olika arbetsgrupper, men att även ha distans till vänskapskontakter för att en uppgift ska kunna utföras och att olika personliga skäl inte ska komma emellan. Men konkurrensen finns där mellan de som är i arbetslaget. Max Webers prestationsmänniska passar in i dagens arbetsliv, som ständigt är inriktad på att prestera, konkurrera och få makt över sig själv (ibid:137-154).

5.6 Misslyckande

På en marknad där vinnaren kammar hem hela vinsten, riskerar många att misslyckas, inte minst familjen till en flexibel individ i arbetslivet som Sennett tar upp (ibid:165). Att kunna lyckas beskriver Sennett som att kunna undvika misslyckanden, genom att till exempel lämna en anställning när man känner på sig att man kan bli uppsagd. Det innebär att individen måste vara öppen för att ta risker och att förflytta sig och bejaka förändring. Att aktivt handla och agera i ett visst läge, istället för att finna sig i en situation. Det ligger till grund för att kunna styra över sitt eget liv, och handla när situationen kräver det. Detta skulle ha gjort individen lyckad, för att ett misslyckande hade undvikits. Här tar Sennett upp som ett exempel, män som arbetade på IBM i USA på 1980-talet, och att de kunde ha agerat innan de blev arbetslösa, istället för att följa med situationen. De kunde ha varit uppmärksamma på händelser som kunde föranleda till att de snart skulle få sparken och då agerat. Förmågan att faktiskt själv försöka styra över det som händer, verkar vara något som krävs då arbetslivet är turbulent, och där en anställning inte är något man med säkerhet får behålla (ibid:180-183).

5.7 Flexibel

Flexibiliteten i dagens arbetsliv beror på tre faktorer enligt Sennett, och den första är; "diskontinuerlig omvandling av institutioner" (ibid:69). Förändring sker i en människas liv på ett oregelbundet sätt. Många moderna företag är sammansatta som nätverk istället för pyramidformade hierarkier, för att en sådan organisation skulle vara mer öppen för förändring. Att företag omorganiserar sig beror på vinster, då deras aktiekurs ofta stiger vid denna process, vilket ger kortsiktiga vinster för aktieägare (ibid:67 ff). "Fullt livskraftiga bolag plundras på tillgångar eller överges, dugliga medarbetare lämnas vind för våg i stället för att belönas, enbart därför att organisationen måste bevisa hur förändringsbenägen den är inför marknaden" (ibid:73). Den andra punkten som Sennett tar upp som en orsak till arbetslivets flexibilitet är; "flexibel

specialisering av produktionen” (ibid:74). Detta har sin orsak i att konsumenter ändrar sitt köpbeteende mycket ombyttigt. Det kräver en flexibel specialisering av produktionen, som innebär att kunna saluföra ett varierat utbud av varor på ett snabbt sätt. Den tredje aspekten som svarar för flexibiliteten är; “koncentration utan centralisering” (ibid:78). Makten koncentreras, men makten är inte samlad på en plats. Informationssystem gör att chefer får mer kännedom om vad de anställda gör än tidigare, fast meningen var att de anställda skulle få mer kontroll över egna arbetsuppgifter.

Någon som kan navigera i ett flexibelt system och som är öppen för förändring är entreprenören enligt ekonomen Adam Smith. Här talar Sennett om en person som har lyckats för att han har agerat flexibelt i arbetslivet. Mannen är Bill Gates, datakoncernen Microsofts styrelseordförande (ibid:68 ff). “Han är själva sinnebilden för den flexibla magnaten, vilket visade sig genast när han upptäckte att han inte hade förutsatt möjligheterna med internet. Gates kovände hela den gigantiska verksamheten i ett nafs och ändrade företagets huvudinriktning för att utnyttja denna nya marknadspotential” (ibid:87). Gates förhöll sig också till sitt arbete på det här sättet; “han talade om att placera sig i ett nätverk av möjligheter snarare än att stelna i ett visst jobb. /.../ tillväxt inom tekniksektorn är en kaotisk historia som kännetecknas av många experiment, felsatsningar och motsägelser” (ibid:88). Att vara en person som riktigt lyckas i det flexibla arbetslivet trivs med att ha ett splittrat liv, och arbeta med många olika saker samtidigt. Sennetts person som stod som en beskrivning på hans argumentation, trivdes inte med hans flexibla livsstil även om han hade lyckats. Det viktiga var att trivas med förändring. Att vara spontan är något som gagnar den lyckade människan i detta system, men att vara spontan för de som befinner sig längre ner i den flexibla strukturen, är inte till en fördel, utan det blir nedbrytande för de egna moraliska värderingarna (ibid:88-89).

5.8 Prekaritet

Ivor Southwood beskriver i sin bok Prekaritet 2.0 begreppet *prekaritet* som han använder för att tolka olika aspekter av den dagliga upplevda verkligheten i arbetslivet hos den prekära arbetaren som inspireras av den nya kapitalismen. Den betecknar en typ arbete som alltid funnits i kapitalismens kultur, den prekära situationen som arbetaren eller arbetssökaren befinner sig i de senare åren (Southwood 2011:27). Osäkerheten som maskindrift och en ständigt ombyttlig produktion skapar i anställningsförhållanden, med varsel då maskiner/teknik minskar eller tar

bort behovet av mänsklig arbetskraft eller skapar ett varierat behov av arbetskraft när produktionen ska ställas om och anpassas till efterfrågan (Southwood 2011:29). Southwood tolkar inte begreppet på ett nytt sätt än andra gör utan anses den som en beteckning av otrygghet i arbetslivet (ibid:27). Eftersom att alla har tillgång till välfärd i Sverige, och står under arbetsmarknadslagar, finns inte något som kan liknas vid prekära arbeten i Sverige, utan atypiskt arbete och osäkra anställningar används som en beskrivning av olika korttidsanställningar (Thörnquist & Engstrand 2011:11-12). Ett globalt prekariat skapades efter 1970-talet, då den neoliberala modellen med Margaret Thatcher och Ronald Reagan i spetsen ville ställa tillväxt och utveckling i behov av marknadskonkurrens, vilket skulle ökas och genomsyra alla delar av livet. En aspekt av detta var att öka arbetsmarknadens flexibilitet, vilket har lagt grunden för att skapa ett globalt prekariat som lever under osäkra förhållanden, där stabiliteten i arbetslivet inte existerar. Flexibiliteten genomsyrade många områden, bland annat för individen att vara flexibel, lönesättning för att anpassa sig till tillgång och efterfrågan, anställningsflexibilitet handlade om att lätt kunna ändra sitt antal anställda, arbetsflexibilitet handlade om att kunna förflytta anställda inom ett företag och att kunna ändra arbetsstrukturen. Sammantaget blev den anställdes förhållanden osäkrare (Standing 2011:1, 5-6). Prekariat syftar på arbetare med osäkra och tidsbegränsade anställningsförhållanden, undermåligt skydd för arbetaren, en brist på säkra yrkesidentiteter (ibid:7-9) och ingen möjlighet till karriär i yrket (ibid:24). Det som är mest framträdande är osäkerheten på arbetsmarknaden med korttidsanställningar och brist på skydd mot uppsägningar (ibid:7-9). Arbetslöshet är en del av att tillhöra prekariatet, vilket ses som något som är ett eget ansvar om man hamnar i (ibid:45). I den prekära anställningen finns det inte heller någon framtid, då det inte går att veta om man får behålla den (ibid:12). Olika prekära anställningsformer är de jobb som tas i syfte att kunna försörja sig, de arbeten som finns tas, och de är prekära som med andra ord är osäkra. Att ha temporära och visstidsanställningar skulle kunna ses som prekära om livssituationen blir osäker med låg lön och liten möjlighet att bestämma över sitt boende. När arbetet inte bidrar till att kunna bygga upp en önskad identitet eller karriär är det prekärt. Prekariatet känner en oro över de osäkra förhållandena och att dålig tur och snedsteg kan riskera anställningen (ibid: 14-16, 20). Invandrare är prekariatets huvudsakliga grupp (Standing 2011:90, Southwood 2011:30), liksom kvinnor (Southwood 2011:30).

Southwood talar om den överväldigande känslan av otrygghet som finns i det flexibla arbetslivet och kapitalismens kultur (Southwood 2011:13). Arbetaren måste enligt honom skapa nya möjligheter i arbetslivet. Arbetssökaren måste uppvisa rätt image och lägga ned ”själ och hjärta” inför en anställningsintervju. Individen måste befinna sig i ett tillstånd av ständig beredskap för förändringar. Arbetssökare eller arbetare på den flexibla arbetsplatsen måste ständig sälja in sig för möjliga kunder, vilket även är chefen som måste hållas nöjd (ibid:40).

6.0 Begreppsdefinitioner

De begrepp som används kommer att definieras som följer efter de definitionerna som vi har valt att använda.

Begreppet *invandrare* syftar i uppsatsen på första generationens invandrare, som är personer som har immigrerat till värdlandet och är födda utomlands. Personerna hade inte heller värdlandets medborgarskap vid födseln (Papademetriou, Somerville, Sumption 2009:3). Egentligen är det felaktigt att benämna personer som har fått svenskt medborgarskap som invandrare, då de är svenska medborgare. Men vad som är rätt benämning på de nya svenskarna är omdiskuterat (Oweini, Holmgren 1999:9,17).

När vi refererar till *svensk arbetsmarknad* så syftar vi på invandrarens upplevelse av att arbeta inom Sverige och med de villkor och förutsättningar som finns på arbetsmarknaden.

Med begreppet *den nya kapitalismen* så menar vi skiftet från en kapitalism under välfärdsstaten, till en kapitalism från tiden innan välfärdsstaten. Det sker alltså en återgång där välfärdsstaten försvagas till förmån för en nyliberalistisk ekonomisk politik.

7.0 Metod

För att kunna uppfylla uppsatsens syfte och besvara frågeställningen, har kvalitativ metod använts med semistrukturerade djupintervjuer som en intervjustudie. Vi anlade ett hermeneutiskt perspektiv och försökte finna en mening i informanternas berättelse utifrån en social och kulturell kontext. Vi ville försöka förstå hur informanterna tacklar den komplexa, moderna arbetsmarknaden och med ett hermeneutiskt perspektiv tror vi oss kunna närma oss informanternas egna förståelse av sin situation. Vår ingång är även naturalismen som kort består av att den förstår den sociala världen som individers handlingar som är baserade på sociala och kulturella meningar, värderingar, regler, motiv, diskurser och intentioner (Hammersley &

Atkinson 2007:5). Verkligheten ses efter den enskildes förförståelse (Stigendal 2002:40). I viss mån var vi även influerade av Grounded theory, på det sätt att vi försökte gå in förutsättningslöst i intervjusituationerna och låta empirin styra teorivalet.

Djupintervjuer som har varit semistrukturerade har gjorts med fem informanter som alla var män av första generationens invandrare, med ursprung från Mellanöstern. Vi begränsade oss till fem informanter, för att deras upplevelser visade många sidor av arbetslivet, vad gäller att deras erfarenheter varierade från att vara hög- till lågutbildade, och att vara entreprenörer med olika vägar in i det egna företagandet. Det fanns även både framgångssagor och berättelser om stora svårigheter i det svenska arbetslivet. Vi tänkte därför att fler intervjuer inte skulle vidga bilden vi hade fått nämnvärt.

Vårt ursprungliga krav på informanterna var att de skulle vara män av första generationens invandrare från ett utomeuropeiskt land, men det visade sig senare när vi hittade informanter via vårt nätverk att de alla kom ifrån Mellanöstern. När vi hittade informanter via vårt nätverk skulle invandraren även ha erfarenhet från svensk arbetsmarknad, och det egna nätverket användes för att uppfylla detta krav. Detta gjordes både utifrån att vi har nära relationer till invandrare och att en av oss har sitt ursprung i Libanon, vilket kan ses som ett bekvämlighetsurval men också en möjlighet till att skapa förtroende i intervjuerna för att få bra data. Djupintervjuerna gjordes sedan semistrukturerade eftersom vi ville belysa de subjektiva berättelserna från invandrarens möte med kraven på den svenska flexibla arbetsmarknaden. Studien är gjord som en intervjustudie, och utforskande, efter de fynd som empirin ger oss, och syftar till att få en tät beskrivning av den levda verkligheten som lämpar för djupintervju. Djupintervjun syftar även till att få information om de personliga erfarenheterna runt olika upplevelser, vad gäller uppfattningar, åsikter, känslor och den mening som individen kopplar till erfarenheter. Frågorna i intervjun ställdes även på ett öppet sätt för att inte styra svaret som gavs, och följdfrågor ställdes för att motivera informanten att berätta (Hennink; Hutter; Bailey 2011:109ff).

Fyra av informanterna kommer ifrån Libanon och den femte ifrån Palestina. Männerna är mellan 39 till 58 år. Intervjuerna gjordes den, 6, 12, 14, 16 april och 2 maj och varade mellan trettio minuter till en timme. Språket som användes under intervjuerna var svenska, men två av intervjuerna gjordes på arabiska (som var informanternas modersmål) och transkriberades sedan till svenska. Platsen för intervjuerna ägde rum på informanternas arbetsplatser eller i deras hem.

Männen som deltog i intervjuerna namngavs med fiktiva namn (som inte har någon koppling till deras religionstillhörighet), men som ändå anknöt till deras ursprung från Mellanöstern. Materialet från intervjuerna har sedan delats upp i olika teman som baserades på det som vi ansåg viktigast i deras berättelser. Vårt fokus var att få informanterna själva att berätta om olika upplevelser i arbetslivet, och därför ställdes allmänna frågor om arbetslivet, utbildning, deras bakgrund och livet i hemlandet.

Frågor som är ställda har utgått ifrån ett livsberättande syfte;

- Vad arbetade dina föräldrar med?
- Hur såg din kontakt med arbetsmarknaden i ditt hemland ut?
- När kom du till Sverige och av vilken anledning?
- Vad har du arbetat med i Sverige?
- Har du gjort något speciellt för att förbli anställningsbar på arbetsmarknaden?
- (För de med eget företag) När startade du eget företag och hur gick det till?

Vår frågeställning är baserad på hur upplevelserna ser ut hos invandraren i mötet med den flexibla svenska arbetsmarknaden, och hur invandraren har orienterat sig under de villkor som finns i dagens flexibla arbetsliv, vilket lämpar den för kvalitativ metod. Den kvalitativa forskningen bygger både på metoder och koncept som finns inom “the interpretive paradigm” (Hennink, Hutter, Bailey 2011:9). Subjekten, värderingar och meningar av den sociala världen är i fokus, där verkligheten är socialt konstruerad då erfarenheter bygger på den kontext de skapas i som är personliga, sociala, kulturella eller historiska. Metoden för att tillägna sig kunskap om den sociala världen baseras på tolkning och observation. Underlaget för datan är en liten grupp av individer eller en individ som studeras, vilket ger ett resultat som inte blir representativt för hela populationen (Stigendal 2002:49). Den subjektiva bilden av verkligheten grundar sig vår studie på som är en integrerad del av kvalitativ forskning där både forskare och den som studeras skapar verkligheten; “each will contribute to the co-construction of reality during the interview process” (Hennink, Hutter, Bailey 2011:19). De subjektiva meningarna om verkligheten är många, och ger därmed olika uppfattningar om verkligheten. Ingen forskning är här värdefri, utan forskarens värderingar och förförståelse har betydelse för datainsamling och tolkning av materialet (Hennink, Hutter, Bailey 2011:9). Vår egen förförståelse som författare, där vi har nära relationer till invandare och att en av oss kommer ifrån Libanon påverkar oss

förstås i vår tolkning av materialet, genom att vi i någon mening delar informanternas upplevelse, eftersom vi både sitter i samma båt som dem och är observatörer till deras situation.

Det empiriska materialet som vi fick genom våra intervjuer bearbetades först, och tematiserades efter det som vi fann mest relevant i berättelserna. De olika teman analyserades sedan punkt för punkt. Vi skrev efter det resultatdelen av uppsatsen och vi hittade teorier som vi tyckte passade med vårt resultat. Arbetet med uppsatsen har egentligen gått i olika riktningar, eftersom vi har hoppat i fram och tillbaka i uppsatsen med att till exempel ändra i analysen och sedan gå tillbaka till teoridelen och ändra i den, för att sedan fortsätta med att ändra i inledningen. På detta sätt har arbetet med uppsatsen hela tiden hoppat mellan olika delar i texten.

8.0 Etik

När intervjuerna gjordes tog vi hänsyn till individskyddskravet. Vi var öppna och ärliga kring vår undersökning, där vi försökte ge informanten noggrann information om uppsatsen och dess syfte och hur arbetet skulle publiceras. Vi presenterade oss själva, att vi kom ifrån Lunds universitet och att uppsatsen skulle skrivas i ämnet sociologi. Uppsatsen skulle göras med intervjuer med män från första generationens invandrare som kommer från utomeuropeiskt land. Dess syfte var att få förståelse för invandrarens situation på den svenska arbetsmarknaden. Resultatet av intervjuerna skulle endast vi som författare ha tillgång till. Det skulle även vara helt anonymt att delta, dock skulle inspelning göras av intervjuerna, men de kunde tas bort efter transkribering. Det togs upp att det var ett fritt val att delta och att avbryta medverkan när som helst. Vi var noga med att den medverkande fritt skulle välja att delta. Med informationen som informanten hade fått, hade personen möjlighet att ge ett informerat samtycke (Hennink, Hutter, Bailey 2011:63ff).

9.0 Sammanfattning av intervjuer

Djupintervjuer som har varit semistrukturerade har gjorts med fem informanter som alla var män av första generationens invandrare, med ursprung från Mellanöstern. Fyra av informanterna kommer ifrån Libanon och den femte ifrån Palestina. Männerna är mellan 39 till 58 år. Intervjuerna gjordes den, 6, 12, 14, 16 april och 2 maj och varade mellan trettio minuter till en timme. Språket som användes under intervjuerna var svenska och arabiska, där två av intervjuerna gjordes på arabiska för att sedan transkriberas till svenska. Intervjuerna ägde rum dels på informanternas arbetsplatser eller i deras hemmiljö.

Datan från intervjuerna har sedan delats upp i olika teman som har utgått från de upplevelser som informanterna har berättat om, och de upptäcker vi har gjort som har varit sociologiskt relevanta. Med hjälp av våra teorier kunde vi förstå berättelserna som informanterna gav oss, och vi tog ut dessa teman;

- Utbildning ger flexibilitet i arbetslivet
- Osäkra anställningar som lågutbildad
- Strukturella hinder
- Entreprenörskap

Nedan följer en presentation och sammanfattning av intervjuerna med informanterna, för att visa vilka de är och några av deras tankar om det svenska arbetslivet.

1. Hassan kommer från Libanon och är 58 år. Han har fru och fem barn. Han kom till Sverige på grund av inbördeskrig i Libanon 1998, då han var 31 år. Han hade gått gymnasiet i sitt hemland och sedan arbetat under tio år i Saudiarabien inom lager och administration. Hans föräldrar var inte grundutbildade. Fadern hade gått tre, fyra år i skolan så att han var läs- och skrivkundig. Men föräldrarna har prioriterat att utbilda sina barn.

När sedan Hassan kom till Sverige började han läsa svenska för invandrare, SFI och kompletterade sedan sina gymnasiebetyg och läste gymnasienivå i svenska. Hassan arbetade sedan som skogsarbetare en period och började sedan läsa en optikerutbildning. Han har ägnat många år i Sverige till utbildning. Efter utbildningen till optiker fick Hassan praktik, vikariat och sedan anställning i ett stort företag som arbetade med glas till glasögon. Där stannar Hassan i tolv år innan han startar optikbutik som ett eget företag. Han har lyckats hitta en plats på arbetsmarknaden och en varaktighet i sin sysselsättning.

2. Mohammad kommer från Palestina och är 39 år. Han kom som flykting på grund av oroligheterna i den pågående konflikten med Israel, i slutet av 2003. Han har familj, en liten dotter idag. Han har gått gymnasiet i sitt hemland och har yrkesutbildning inom bygg och specifikt med plattsättning. Han har även läst en tid på universitet, men hoppat av. Han har

arbetat med plattsättning, och arbetat inom restaurang, äldreboende och i grönsaksaffär i ca sju, åtta år. Mohammads pappa har gått gymnasiet och hans mamma har gått grundskola.

När Mohammad kom till Sverige börjar han läsa svenska för invandrare, SFI efter ett år när han fått uppehållstillstånd. Arbetsförmedlingen hade kontakt med SFI om det fanns någon som ville arbeta inom lager och det nappade Mohammad på. Han skickas på en utbildning till truckförare som ger garanti till ett jobb inom lager efter att studierna på SFI är klara. Där arbetar han en tid men blir uppsagd då lagret flyttar från Malmö till Köpenhamn. Han har sedan ett par ströjobb, men är idag arbetslös och har varit pappaledig. Han är inte nöjd med sin situation på arbetsmarknaden som han inte riktigt har grepp om hur den fungerar. Han anser sig diskriminerad i arbetslivet.

3. Ahmad kommer från Libanon och är 43 år. 1983 kommer Ahmad till Sverige på grund av kriget i Libanon. Han hade med sig en skolgång med goda resultat. Hans mamma var hemmafru och pappan var ingenjör och maskinkonstruktör. Ahmad har idag fru och två barn.

När Ahmad kommer till Sverige börjar han i årskurs sju. Han går senare naturteknisk linje på gymnasiet och utbildar sig till elektroingenjör på högskola och läser ytterligare en utbildning på universitet. Från gymnasiet och framåt jobbar Ahmad vid sidan av studierna. Han driver även företag parallellt tillsammans med släktingar. Under tiden på universitet är Ahmad engagerad i en studentorganisation för internationella studenter, där han även blir ordförande. När hans universitetsutbildning nästan är avslutad bestämmer han sig för att hans mål blir att stå på egna ben och skapa arbete själv, vilket han idag gör och lever sin dröm. Han har blivit mångmiljonär som egenföretagare.

4. Tarek kommer från Libanon och är 47 år gammal. Han har fru och fyra barn. Tarek kom till Sverige 1990 på grund av inbördeskriget i Libanon, då han var 22 år. Han hade bara gått i grundskolan och fortsatte direkt efter lära sig yrket billackerare på arbetet i en bilverkstad. Efter det startade han sitt eget billacker företag. Tareks föräldrar är icke läskunniga, pappan arbetade hela sitt liv som affärsman och mamman var hemmafru. Livet hos denna familj var väldigt enkel och de hade det svårt ekonomiskt en stor del av sina liv.

Tarek började jobba som billackerare direkt efter hans ankomst till Sverige. Han jobbade hos en firma i Malmö i cirka tre år, där lärde han sig språket i arbetet genom kontakt med andra.

Efter det startade Tarek en liten butik, där sålde han bland annat godis och tobak i tre år. Han blev arbetslös för en kort tid för att sedan starta sitt eget företag som bilförsäljare med sin kompis från hemlandet. Han kämpade hårt i cirka 18 år sedan, för att etablera sin firmas namn på arbetsmarknaden. Idag har läget blivit bättre, han känner sig trygg och tillfredsställd med det som han åstadkommit.

5. Samir kommer från Libanon och är 43 år gammal. Han är gift och har tre barn. Samir kom till Sverige 1990 som 18-årig på grund av inbördeskriget. Han gick ut gymnasiet i hemlandet och jobbade som guldsmed för några månader innan han hade kommit till Sverige. Samirs mamma är icke läskunnig och pappan hade grundskoleutbildning. Föräldrarna arbetade stor del av sina liv tillsammans i en livsmedelsbutik.

När Samir kom till Sverige klarade han svenska språket på ett halvt år innan han fick en plats i SFI klassen. Han arbetade vid sidan om som tidningsbärare och fruktsäljare på torget. Sedan efter det fortsatte han med att komplettera sin gymnasieutbildning på Komvux medan han samtidigt läste tolkkurser. Efter att Samir blivit klar med tolkkurserna började han arbeta som tolk, vilket inte krävde en fast anställning och det gav honom samtidigt en möjlighet att fortsätta studera sin kemiutbildning på högskolan. Efter avslutad utbildning som kemiingenjör skaffade han sitt första fasta jobb i en firma i Lund genom sitt aktiva arbetssökande och med hjälp av Arbetsförmedlingen. Efter tio års arbete på ett läkemedelsbolag i Lund, skaffade Samir en omfattande bild av det som saknades på marknaden i branschen. Därefter startade han sitt eget, sedan 10 år, drömföretag som biobank.

10.0 Resultat och analys

Intervjupersonerna kommer nu att analyseras efter olika teman som materialet har delats upp i efter empirin. Detta efter det som är sociologiskt relevant i deras berättelser. Analysen kommer även att visa uppsatsens resultat. Arbetslivsociologi användes av Richard Sennett, Ivor Southwood, Guy Standing, Åsa-Karin Engstrand och Annette Thörnquist för att tolka informanternas berättelser

Punkterna som materialet analyseras efter är; Utbildning ger flexibilitet i arbetslivet, osäkra anställningar som lågutbildad, strukturella hinder och entreprenörskap.

10.1 Utbildning ger flexibilitet i arbetslivet

Ett av kraven på arbetsmarknaden som har fått ökad betydelse är vikten av utbildning och ny kunskap i den nya kapitalismen. För att kunna vara flexibel i arbetslivet krävs utbildning, vilket empirin visat, då att inneha en enkel utbildning gör det svårt att komma in på arbetsmarknaden. En enklare utbildning gör det svårare att förflytta sig i arbetslivet mellan olika arbeten. Informanterna visar även prov på att en högre utbildning gör det lättare att vara flexibel på arbetsmarknaden, med att förflytta sig mellan olika arbeten och att avancera uppåt i sina anställningar. Utbildning skapar en större möjlighet att få arbete för informanterna. Utbildningen är även en betydande faktor till möjligheten att starta ett eget företag för många av informanterna, och de sociala kontakterna är även viktiga i processen. Kraven i arbetslivet har Hassan tagit till sig, och anpassat sig efter. Han säger; *“Det här är konkurrent. Det, en arbetsgivare vill ha möjlighet till den som, det är därför dem gör eh intervjuer och dem vill ha den bästa som pass. Den bästa i kunskap. Det är konkurrens i kunskap idag”*. Med hans uttalande visar han att han förstår kraven i den flexibla ekonomin. Arbetsmoralen som Sennett tar upp baseras på konkurrens och prestation (Sennett 1999:137–154). Vikten av att gamla kunskaper behöver kompletteras med nya, i konkurrens av ny kunskap med nya utbildningar är också ett inslag i logiken i den nya kapitalismen (ibid:109ff). Många av informanterna hamnar i en mycket fördelaktig situation på arbetsmarknaden som välutbildade. De som har varit unga (under tjugo år eller lite över det) när de har kommit till Sverige har haft det lättare att utbilda sig än de som har varit äldre. Det är bara Hassan som tagit en krävande väg att gå en högre utbildning i Sverige trots att han var 31 år när han kom till Sverige. Utbildningen har bidragit till att skapa en god förankring på arbetsmarknaden för dessa individer, och har underlättat flexibilitet i arbetslivet och möjligheten att bli entreprenör. Samir bekräftar detta när han säger; *”Efter min högskoleutbildning, började jag jobba på det som visade sig vara mitt drömjobb. Ett läkemedelsföretag som utvecklar nya läkemedel. Jag kunde få utlopp för min kreativitet och hittade alltid vägar att klättra upp i karriären”*. Samir visar behovet av att inte bli fast i ett arbete som inte öppnar upp för nya möjligheter. Det är ett flexibelt förhållnings att hela tiden bejaka möjligheter och att vara öppen för förändring efter Sennetts teori. Det är just detta som Sennett diskuterar som är ett sätt att undvika misslyckanden, när individen agerar istället för att vänta och att kunna lyckas genom att vara flexibel i sin personlighet och att vara öppen

(ibid:180-183). Att ta egna initiativ är viktigt för att inte bli betraktad som en samhällsparasit som Sennett talar om, för att inte vara den som andra måste hjälpa (ibid:193 ff). De sociala kontakterna var även viktiga för honom för att få en anställning efter hans studier och för att kunna utveckla hans företag. Att ha den sociala förmågan handlar också om att kunna fungera i den flexibla ekonomins arbetsmoral med att arbeta i team och anpassa sig till arbete och gruppen som Sennett diskuterar (Sennett 1999:137). Detta är något som har hjälpt Tarek att få en god förankring på den svenska arbetsmarknaden, eftersom han kunde ta sig in på arbetsmarknaden utan att ha en formell utbildning på grund av sin personlighet eller karaktär. ”Karaktär är ett bredare och mera socialt begrepp än dess moderna avläggare personlighet. Karaktär gör att vi kan försaka för ögonblicket för att nå ett framtida mål (Sennett 1999: 12). Tarek säger att ”*det var lätt och att komma in i själva marknaden arbetsmarknaden i Sverige. Så jag, jag är en sån människa som inte rädd eller nånting. Jag vågar och går fram och jag... så fick jag jobb faktiskt efter fyra dagar jag har vart i Sverige*”. Tarek visar att han har kunnat göra sig attraktiv för en arbetsgivare med hans sociala förmåga, trots att utbildning saknades. Informanterna visar prov på vikten av formell utbildning som (Broomé, Bäcklundh, Lundh, Ohlsson 1996:76) pratar om och de utvecklar en självförvaltande kompetens med att utbilda sig (Hanson 2004:168). Tarek är den enda som lyckas i arbetslivet utan en formell utbildning. Han tar sig in på arbetsmarknaden ändå. Mohammad har en enklare utbildning som plattsättare och truckförare, och han har haft stora svårigheter att förankra sig på arbetsmarknaden. Om informanternas berättelser kopplas till (Broomé, Bäcklundh, Lundh, Ohlsson 1996) så innehar ingen av dem från början den kulturspecifika kompetensen som efterfrågas i Sverige (språk), och den sociala kompetensens som finns i värdlandet Sverige (ibid:19-20). Men alla informanter möter infödda svenska och lär sig de sociala koderna för det sociala umgänget med tiden (Hanson 2004:168). Detta underlättar för inträdet i arbetslivet. Det tar dock tid att tillägna sig kulturspecifika kompetenser vilket gör att det är en krävande väg att gå för invandraren som väljer att utbilda.

Informanterna visar på olika sätt hur de har gjort sig attraktiva på arbetsmarknaden, genom intersubjektiva regleringsprocesser i interaktionen mellan individer och miljöer. På så sätt har de kunnat tillägna sig villkoren i det flexibla arbetslivet (Hanson 2004:168). Men specifikt Mohammad har haft problem i de intersubjektiva regleringsprocesserna och med att förstå kraven på den svenska arbetsmarknaden.

Att vara högutbildad invandrare öppnar upp för möjligheter på den svenska arbetsmarknaden som informanterna visar prov på, till skillnad mot att vara lågutbildad, som stänger många formella vägar in på arbetsmarknaden. Detta kan få som konsekvens att invandraren hamnar i osäkra anställningar.

10.2 Osäkra anställningar som lågutbildad

Kraven i det svenska arbetslivet på formell utbildning har skapat svårigheter för de invandrare i empirin som har en enklare utbildning. Speciellt informant Mohammad som är utbildad truckförare och plattsättare, har haft svårt att vara flexibel i arbetslivet och undvika arbetslöshet. När de mer komplexa arbetsuppgifterna ökar i det rådande kunskaps- och tjänstesamhället, så minskar också efterfrågan på rutinmässiga arbetsuppgifter, och arbetsmarknaden blir osäkrare för yrken med dessa enklare arbetsuppgifter (Hanson 2004:10). Arbetsmarknaden i den nya kapitalismen (Southwood 2011:27), baseras på flexibilitet, där den neoliberala modellen har varit tongivande som modell. På grund av de krav som ställs i arbetslivet, som bland annat innefattar för individen att vara flexibel, har ett globalt prekariat skapats (Standing 2011:1, 5-6), med främst invandrare (Standing 2011:90, Southwood 2011:30) och kvinnor som befinner sig i en osäker arbetsmarknadssituation (Southwood 2011:30). I Sverige finns inte de prekära arbetena, utan olika korttidsanställningar beskrivs som osäkra anställningar och atypiskt arbete (Thörnquist & Engstrand 2011:11–12). De ovan beskrivna förändringarna i den nya kapitalismens arbetsliv har påverkat informanterna, då de visar prov på att det är lätt att hamna i osäkra anställningar vid inträdet på den svenska arbetsmarknaden som invandrare, och detta framförallt på grund av brist på högre utbildning. Samtliga av informanter har varit i osäkra anställningar vid sitt inträde på den svenska arbetsmarknaden, och informant Mohammad har återkommande hamnat i atypiskt arbete och arbetslöshet. Att vara återkommande arbetslös eller/och att ha osäkra anställningar och det kontinuerliga jobbsökande som följer är också en del av att tillhöra prekariatet (Standing 2011:45, Southwood 2011:17–18). Bilden som visas av informanterna bekräftas även av den tidigare forskningen då invandrare har en svag anknytning till arbetsmarknaden i Sverige (Broomé, Bäcklundh, Lundh & Ohlsson 1996:9), och speciellt de utomnordiska invandrarna hade en dålig arbetsmarknadssituation runt år 2000 (SOU:21 s.52).

Mohammad beskriver den stora skillnaden mellan hans hemland och Sverige, vad gäller att han har haft svårt att anpassa sig till den svenska arbetsmarknadens krav på formell utbildning. Han tycker att det är svårt att få jobb inom arbetaryrken som plattsättare för att systemet är annorlunda i Sverige. Han säger om kontrasten mellan arbetslivet i sitt hemland och Sverige; *“Men till exempel äldreboende, jag har frågat direkt. Jag har knackat på dem. Eh, dem har öppnat och jag har träffat chefen, och har sagt att jag tycker att jobba med sån och är duktig på sån jobb. Tycker och ta hand om gamla människor så. Så han anställa mig prov en månad. After den bli fast. Mm”*. Mohammad trodde att arbetslivet i Sverige fungerade på ett sätt som liknade arbetslivet i hans hemland, som med Sennetts teori visar att han inte förstod kraven på arbetsmarknaden i den nya kapitalismen (Sennett 1999:11). Han ser arbetslivet som svårtolkat vad gäller vad som värderas i arbetslivet och vad som krävs av honom. Detta beskriver Sennett med den svårighet som finns i att veta vad som värderas hos en medarbetare och i arbetslivet. Arbetslivet är svårtolkat (Sennett 1999:94ff). Detta står i kontrast till hur bra Mohammad klarade sig i arbetslivet i hemlandet. Han har haft svårt att upprätthålla en varaktighet på arbetsmarknaden i Sverige och med andra ord undvika misslyckanden enligt Sennetts teori med att bli arbetslös (ibid:180-183). Som Sennett uttrycker det sker med de som inte lyckas navigera i det flexibla systemet och förstå dess logik, att de ”därav kommer obönhörligt att hamna i bakvatten” (Sennett 1999:11). Samtidigt diskuterar Sennett att hamna i bakvatten är något som sker för individer längre ner i den flexibla strukturen för att det spontana och flexibla förhållningssättet ger ett fragmentariskt liv som individen måste trivas med. Att lyckas innefattar att trivas med ständig förändring (ibid:88-89). Som empirin visat finns det även känslor hos några av invandrarna, vad gäller att det krävs tur för att kunna få och behålla en anställning. Detta kan kopplas till känslor som finns i prekariatet som Standing tar upp och som till svenska förhållanden betecknar osäkra anställningar. Mohammad har inte heller kunnat bygga upp en karriär i sitt arbete, som också visar den osäkra arbetssituationen (Standing 2011:14–16,20). På grund av de olika anställningar som Mohammad haft har han inte heller en säker yrkesidentitet som även är en del av att ha osäkra anställningar (ibid:7-9). De osäkra anställningarna innefattar även arbeten med låg lön, de arbeten som finns tas med målet att försörja sig (Standing 2011:14–16).

När Mohammad har blivit arbetslös, skedde det bland annat när han arbetade på ett lager och företaget skulle flytta. Företaget ville då ha medarbetare med ett svenskt eller europeiskt

pass, som Mohammad inte hade för att han inte var svensk medborgare vid det tillfället. Vad Mohammad beskriver är något som Sennett diskuterar under hur organisationer måste agera flexibelt inför marknaden, och han tar upp två punkter som bidrar till detta; “diskontinuerlig omvandling av institutioner” (ibid:69). Förändring sker av företag, mycket för att vid omorganiseringar så stiger ofta företagets aktiekurs som ger vinster för aktieägare. “Fullt livskraftiga bolag plundras på tillgångar eller överges, dugliga medarbetare lämnas vind för våg i stället för att belönas, enbart därför att organisationen måste bevisa hur förändringsbenägen den är inför marknaden” (ibid:73). Kanske att flytten av lagret som Mohammad arbetade på hade att göra med den andra punkten som Sennett tar upp; “flexibel specialisering av produktionen” (ibid:74). Detta beror på att konsumenter har ett ombytligt köpbeteende, och det kräver att företag snabbt kan tillgodose ett varierat utbud av varor (ibid:74).

Mohammad sammanfattar villkoren i det svenska flexibla arbetslivet, med vikten av utbildning för att bli flexibel och inte hamna i prekära eller osäkra anställningar, och konkurrensen om att få en anställning, då det gäller att ha tur eller yrkeskunskaper i ett bristyrke. Det som Mohammad talar om som “tur” innebär egentligen att befinna sig i korttidsanställningar som är osäkra anställningar.

“Först det finns eh människor som haft, har börjat unga kanske dem har gjort bra utbildning här. Eh andra som dem ha speciell yrke kanske, som det saknas Sverige var eller intyg i Sverige. Tredje, det finns chans, liksom tur också. Man kan fick tur på till exempel om den lager har inte flyttat till Köpenhamn, jag kunna ha jobbat hela tiden när det var där. Eh, det var inget problem alls. Det var jag trevligt och dem var bra med mig och dem har tyckt om mig också, arbetsgivare och alla kamrater och så. Ja, det var, man ha litel tur också”.

Bristen på utbildning är ett hinder för invandare på vägen in på den svenska arbetsmarknaden, men andra strukturella hinder existerar också som diskriminering och rasism mot invandrare som ytterligare försvårar anknytningen till arbetsmarknaden.

10.3 Strukturella hinder

I det svenska arbetslivet finns för invandraren fler hinder än krav på formell utbildning. Diskriminering och rasism kan enligt Richard Sennetts teori kopplas till att det är en konsekvens av de ökade kraven på individer på arbetsmarknaden idag (Sennett 1999:193 ff). Diskriminering

och rasism är något som informanterna visar prov på att det existerar i det svenska arbetslivet mot invandrare. Detta står som ett hinder för att kunna skapa en god förankring på arbetsmarknaden, och det bidrar till att skapa en osäker och prekär situation i arbetslivet. Mohammad är den som främst har blivit utsatt för diskriminering och rasism, och den av informanterna som har befunnit sig i en prekär och osäker situation i arbetslivet återkommande. Han är den av informanterna som har tagit åt sig av de negativ attityderna mot honom och har fastnat i en stereotyp bild av invandrare, som han inte har lyckats ta sig ur. Ahmad har kunnat överbygga detta med att kunna ändra bilden av hur han uppfattas av andra, genom hur han använder sitt språk, vilka han omger sig med och vilka kläder han använder. För honom och de övriga informanterna, har diskriminering och rasism inte resulterat i en prekär arbetssituation, eftersom de har kunnat överbygga det med resurser på både ett personligt och professionellt plan.

Mohammad förlorade arbetet när företaget han var anställd på flyttade, och det krävdes ett svenskt eller europeiskt pass för att bli fortsatt anställd, som han saknade. Han tar sedan upp flera berättelser som kan härledas till samma typ av problematik. Även när Mohammad senare arbetade på ett annat företag får han sparken, men då av andra orsaker. Chefen byts ut mot en ny som tar beslut i frågan. Han säger om chefen; *“han hatar sig själv. En vecka han sparka mig direkt. Det, han var också lite fascist, Danmark, den nya chef som har kommit och sparkat mig”*. Mohammad beskriver orsaken till att han förlorade jobbet med dessa ord; *“Man känna hur han berättat med mig från första dagen han träffat mig och han berättat på vilket sätt och på hur han skakade huvudet liksom. Man känna att frågade han på nåt negativ sätt liksom”*. Även vid det sista tillfället då Mohammad förlorar jobbet inträffar en liknande händelse. Då arbetar han som lokalvårdare. Sedan händelsen är Mohammad fortfarande arbetslös. *“Jag har jobbat eh sex månader. Chefen har dött, och det komma nån annan chef, så annan chef, det var riktigt, direkt liksom sparka mig för att jag är annat land. Det man känna det. Han var jävla skit fascist, tycker jag”*. Liknande upplevelser har Mohammad av en arbetsintervju som han tolkar som diskriminerande då arbetsgivaren anställde en svensk kille istället för någon av de andra fem invandrarna, men han har ändå känt sig bra behandlad vid det tillfället för att arbetsgivaren har sagt ordet perfekt om hans intervju. Diskrimineringen mot Mohammad ser han som ett resultat av att många har politiska preferenser som är mycket åt höger i det området där han lever, och därför är det svårare för invandrare från utomeuropeiska länder att få arbete i Sverige jämfört med svenska. *“Eh, för man ser att de gilla svenskar först. Arbetsgivare ta svensk först. Det ser ut*

så./.../". Detta skulle kunna vara en förklaring på det som Sennett beskriver under hur ordet "vi" har utvecklats till negativa attityder mot utomstående och invandrare (ibid:193). Mohammads berättelse om hur han får sparken från ett arbete i Danmark och de negativa attityder han upplever från chefen visar detta. Han får även senare sparken från sitt arbete som lokalvårdare och beskriver det som att det skedde för att han kommer från ett annat land, som kan ses som diskriminering eller rasism. Samir anser att hela paketet som skiljer en utländsk medborgare från de andra är en stämpel som står som ett hinder för att skaffa jobb. *"Det gör det och det har alltid varit så att namn, utseende och etnisk bakgrund har varit hinder när man söker jobb, för personer från t ex Mellanöstern"*. Samir, Ahmad och Mohammad har upplevelser av hur negativa inställningar mot invandrare existerar och tar sig uttryck. Hur "det farliga pronomenet" med ordet "vi" kan kopplas till negativa attityder mot de med ett främmande utseende, härkomst och namn och i förlängningen till större konkurrens, ökade krav på prestation och utestängning för de som inte anses tillhöra gemenskapen i "vi" (Sennett 1999:193ff). Tarek nämner mer en skepsis mot honom och ett ökat krav på hans prestation. Kopplat till den tidigare forskningen är etnisk diskriminering något som tas upp som ett hinder för invandrare på arbetsmarknaden (Broomé, Bäcklundh, Lundh, Ohlsson 1996:50–51), och att invandrarna ses som främmande och som "de" i relation till "vi" i samhället (Thörnquist & Engstrand 2011:283). Effekterna av diskriminering och rasism kan förstås med att invandrare väljs bort som arbetssökande, som informanterna visar prov på, och Samir uttalar detta;

"Den svenska arbetsmarknaden är fortfarande inte mogen varken för produkter eller arbetskraft från länder utanför EU. Acceptansen fullt ut som svenska medborgare saknas för personer som t ex kommer från Afrika, Mellanöstern eller Sydamerika. Rotade fördomar och mentalitet gör att arbetsgivare medvetet väljer bort eller av ren okunskap, vissa arbetssökande. Smygrasismen får mycket utrymme i anställningsprocessen".

Den nya kapitalismen påverkar informanternas förankring till den svenska arbetsmarknaden negativt med förekomsten av diskriminering och rasism, men merparten av invandrarna har kunnat ta sig förbi detta med de egna personliga och professionella styrkorna, vilket har resulterat i en god förankring på arbetsmarknaden. Till trots krävs det mycket av invandrarna för att uppnå detta, som informanterna kommer visa nedan. Den lågutbildade invandraren möter också många svårigheter i arbetslivet, och många formella vägar stängs för att

komma in på arbetsmarknaden, som på olika sätt tvingar dem till entreprenörskap som kommer beskrivas nedan. I Sennetts analys av den nya kapitalismen är detta en företeelse som återkommer hos många arbetstagare oavsett bakgrund, eftersom att det ligger i det nya arbetslivets natur att kunna möta flexibiliteten med en viss entreprenörsanda.

10.4 Entreprenörskap

Genom att bli entreprenörer visar informanterna prov på att de får möjlighet att vara flexibla på den svenska arbetsmarknaden, med möjligheten att kunna styra över sin arbetssituation. Entreprenörskapet ger invandrarna en förmåga att kunna komma vidare i arbetslivet, både för de med och utan utbildning, då de lättare kan behålla en anställning. Den unika bakgrund som invandraren har tvingar på sätt och vis invandraren till entreprenörskap för att andra möjliga vägar in på den svenska arbetsmarknaden är begränsade. Empirin visar att entreprenörskapet ger invandraren en god förankring på den svenska arbetsmarknaden, mycket på grund av att entreprenören har anpassat sig efter kraven som ställs på aktörer på arbetsmarknaden efter Richard Sennetts teori (1999). Entreprenörskapet är ett sätt att skapa arbete, då invandraren inte har fördelarna på den svenska arbetsmarknaden, med att vara välutbildad. Men hos alla våra informanter som är entreprenörer finns ett behov av att kunna styra över sin arbetssituation, med att själv skapa arbete, och att inte bli fast i en dålig arbetssituation. De känner även att arbetslivet är tufft, och att det även har bidragit till att de har startat ett eget företag, med fokuset av ett starkt behov av att ta situationen i egna händer och att kunna påverka hur de skall delta i arbetslivet. Detta visar informant Hassan när han ser sin verksamhet med optikerbutiken som ett sätt att själv skapa arbete och ha mer inflytande över sin arbetssituation. Detta återkommer även hos Tarek som hanterar kraven och möjligheterna i arbetslivet genom att vilja ha mer inflytande och bestämma över sitt arbete, därför blir han entreprenör. Han vill styra mer över sin tid och sig själv som han anser är begränsat då han är anställd. *”Det inget roligt liv och jobba så här man får jobba fem dagar och sen åka igen. Man får med det är inget liv jag vill jobba mer och jobba mer. Och jobba för mig själv en dag tjänar för tio kronor en dag för tusen kronor och det är mina pengar”*. Han provar på att vara egenföretagare inom olika områden, som är ett risktagande, men en nödvändighet för att inte bli fast i dåliga situationer eller att företaget skall gå i konkurs. Risktagandet krävs i arbetslivet, att vara förändringsbenägen och byta anställningar enligt

Sennetts teori (Sennett 1999:113ff), som Tarek har följt. Att ta situationen i egna händer är ett sätt att ta tillvara tillfällena som finns. Som Sennett beskriver handlar det ytterst om att undvika misslyckanden (att bli arbetslös), då man tar kommandot över sitt egna liv och det som händer, eftersom det inte finns någon garanti för att en anställning får behållas. Själva risktagandet innebär dock att inte veta vad som händer om man inte agerar, men att förbli passiv är inte ett alternativ. "I ett dynamiskt samhälle förtvinar passiva människor" (Sennett 1999:122). Konkurrenten och det turbulenta i arbetslivet verkar vara påtagligt för invandrarna, och skapar ett behov hos dem att själva skapa arbete. Dessa förutsättningar med konkurrens nämner även Hassan som påtagligt. För att kunna utveckla företaget är hans kontakter av betydande del. Han säger; *"jag har kontakter och, men själv jag kanske är tufft. Det är livet. Det, det är mycket konkurrent"*. För själva framgången i risktagandet när man förflyttar sig i arbetslivet, är också mycket beroende av att ha rätt kontakter som Sennett tar upp och som Samir bekräftar med den betydelsen det hade att hitta kontakterna för att få stöd vid etableringen av sitt företag. Tarek och Ahmad använder även de sociala kontakterna som en resurs för att kunna starta ett företag.

Invandrarnas sätt att agera för att bli entreprenörer, visar även att de har anpassat sig efter arbetsmoralen i arbetslivet, och att vara öppen för förändring. Arbetsmoralen som Sennett talar om handlar just om att få makt över sig själv, anpassa sig till en ny arbetssituation, att prestera och den hårda konkurrensen som finns. Att inte heller vänta på en möjlighet vittnar om att misslyckanden undviks, då individen själv styr över sitt liv och inte låter situationen styra individen (ibid:180-183).

Men att vara entreprenör är också en roll som är osäker, och hur man ska agera för att lyckas i arbetslivet är något som man måste lära sig över tid. Detta visar Ahmad i sitt entreprenörskap. Han använder även sitt entreprenörskap till att kunna vara flexibel i sitt arbete och använder sina sociala kontakter för att utveckla sitt arbete och egna idéer. Hur detta går till, säger han att det inte finns någon som har lärt honom, utan att vara entreprenör handlar mycket om att anpassa sig till spelregler på en oviss arbetsmarknad.

"Jag kopplade att om jag pratade med Gabriella som pratar med Johan och kanske ja kan få hjälp. Då bjöd jag Johan på en pizza och frågade kan man göra det och det, och han sa kanske! [...] Genom mitt sociala nätverk och tänka lite grann utanför ha han känner honom och hon känner henne, då borde jag göra det och det. Det känner jag att det är inget och lära mig i skolan och inget som egentligen som har lärt mig i".

Ahmad visar även upp ett stort risktagande i hans arbete och hur viktigt det är att göra sig attraktiv för de som har betydelse i ens arbete för att bli fortsatt investerad i. Han visar förstås att han förstår kraven i den flexibla ekonomin, med att kunna passa in i olika sammanhang och att ta egna initiativ för att nå framgång. Själva arbetsmoralen uppvisar även Ahmad med vikten av teamwork, att prestera och ytterst att få makt över sig själv (ibid:137-154). Men som Ahmad säger så har ingen lärt honom hur han skulle lyckas skapa sin innovation med hjälp av andra. Detta arbete är svårtolkat som Sennett talar om, där det som värderas i arbetslivet inte är klart uttalat och inte heller hur en bra medarbetare egentligen ska vara. Det fanns ingen manual till hur ett väl utfört arbete skulle utföras (ibid:94ff). Detta kan även kopplas till när Ahmad måste hitta en strategi för hans egna stil och uppförande i sitt entreprenörskap, som det inte finns någon mall för hur man bäst gör. Han testar sig fram istället genom åren när han driver olika företag.

“Så i de första bolagen där jag jobbade mycket med mina syskon och även om jag yngst så var jag bossen men det var inte så lätt för mig att driva allting som jag ville, utan jag fick tjata och kämpa för att skulle göra vad jag ville och det blev inte exakt som jag ville. Vid nästa bolag som var ett stort bolag med flera hundra anställda då, så därför valde jag att inte ta in syskon och inte ta in vänner utan bara jobbade här med främmande och på det sättet så så ändrade jag mig så bara jag gick i kostym i kanske 6 år, inte i jeans och när vi gick ut så tog jag avstånd från de anställda, jag var väldigt snällt som chef och jag hade väldigt bra relation./.../Sen när jag gifte mig min fru kom in i min garderob och frågade att jag hade över 67 liksom blåa skjortor och 30 vita skjortor. Jag hade bara dem jag hade ingen tröja jag hade ingen jeans. Hon sa vad är det här liksom vem är du? Det var enfärgade inte så mycket pricket och inte sånt här. Utan och därför att jag ville ändra också eh mitt sätt att vara min person och kanske min hållning till andra. När jag 2007 startade ett annat bolag samtidigt som det första bolaget så gjorde jag på ett helt annat sätt. Där gick jag bara i jeans i aså jympa tröjor aså inte så mycket kostym och sånt här. Och hade en helt en annan relation till folk men det funkade inte så mycket bättre heller. Så nu när jag i tredje eller fjärde fasen nu kan jag ta det bästa av allting”.

Det som Ahmad egentligen talar om är att den nya kapitalismens arbetsmoral är något som han har fått lära sig över lång tid. Arbetsmoralen innefattar även att ha distans till vänskapskontakter för att uppgifter ska kunna utföras effektivt, och att individerna inte ska hamna i personliga konflikter som Sennett diskuterar (ibid:137-154). Ahmad även sin egen klädstil för att uppnå det med att använda kostym i många år. Han säger även att han ville ändra sitt sätt gentemot andra med att bära kostym. Det tar tid att inkorporera arbetsmoralen i sin egen

personlighet som Ahmad visar med att testa olika klädstilar i sin roll som chef. Han anpassar sin klädstil så att han ska uppfattas på det sätt som blir mest fördelaktigt för honom själv i arbetslivet. Han anpassar både bilden av sig själv och sitt agerande, med resultatet av en mycket god förankring i arbetslivet.

Ahmad talar även om vilken oerhörd betydelse det är att hitta anställda som tar egna initiativ. De som inte gör detta talar Sennett om som "samhällsparasiter", vilka ses ner på eftersom de på ett tydligare sätt visar att de är beroende av andra (Sennett 1999:193ff). Förmågan att kunna marknadsföra sig själv bra för att få en anställning, är också något som informanterna visar, och speciellt Ahmad visar denna förmåga med att kunna sälja sin kompetens för att få en bra förankring på arbetsmarknaden. Han säger att;

"Till exempel när vi startade bolaget så var vi ensamma vi hade inga pengar men vi har jo byggt en häftiga affärsplan, jag skaffade kostymen men inte för att få anställning på Sony Erikson, utan för att eh investera i mig och i min verksamhet, de ska tycka om min son det vill säga min affärsidé i framtiden. Jag sa att vi ska göra detta och detta. Vi jobbade med mobiltelefonen så mobiltelefonen ska se ut så och så. Och många tyckte att vi var dumma i huvudet och många tyckte att waw detta är intressant. Och de som tyckte att var intressant där försökte jag komplettera mig själv med ett team av andra människor så att de ser att ja du kan inte juridik men du har redan juridik".

Ahmad använder de intersubjektiva regleringsprocesser vid mötet med andra individer och miljöer, och testar med sitt sätt att vara chef hur han bäst ska bete sig och klä sig för att verka som chef. Dock upplever han stora personliga konsekvenser för hans familj på grund av det flexibla arbetslivet:

"Jag är gladast över jag har kunnat hålla den här ringen, att har gift mig att hon fortfarande lever med mig, det är jag stoltast över. Så det är jättestolt över och det kostar mer för mig att tänka på hur ska jag fixa familjesituationen än vad det kostar för mig och laga problem på jobbet"

Det överensstämmer med den bild som uppvisas i tidigare forskning (Hanson 2004:168). Ahmad vill även ha humankapital hos de han anställer som bekräftas som värdefullt (Broomé, Bäcklundh, Lundh, Ohlsson 1996:85), något som Tarek har brist på (utbildning) och startar eget företag. Begränsningar i arbetslivet känner även Hassan av och startar eget, vilket också tas upp i den tidigare forskningen som orsak till att bli egenföretagare (Hammarstedt 2001:6). Samir,

likväl som Hassan och Ahmad blir entreprenörer efter att de fått en högre utbildning. Det som ändå värderas högst som informanterna visar prov på är flexibiliteten, med att kunna styra över sin egen arbetssituation. Men detta står i kontrast till negativa konsekvenser för familjelivet hos entreprenören. För att lyckas i arbetslivet tar själva arbetsmoralen tid att lära sig i den flexibla ekonomin. Samir säger om viljan hos invandrare att bli egenföretagare;

”De flesta utomeuropeiska invandrare gillar att jobba inom handel/import och tjänstesektorn. Man vill gärna importera från sitt gamla hemland eller region. Eh många vill sälja tjänster i egen ”butik” eftersom man vill driva verksamhet med så mycket frihet som möjligt. Många har inga val eftersom man ger upp att pröva att hitta sitt drömyrke, då tar man det jobb som har nästa lägre tröskel”.

Det Samir talar om bekräftas av den tidigare forskningen där de få lågavlönade arbetena i Sverige, utgör ett hinder för invandrare att komma in på arbetsmarknaden. Att starta ett eget företag har blivit vanligt bland utomeuropeiska invandrare med företag framförallt inom detaljhandel och servicesektor (SOU 2004:21 s.48-49).

Alla berättelser av informanterna om dagens flexibilitet och frihet i arbetslivet, visar att de begränsningar som invandraren möter sammantaget med invandrarens unika bakgrund, gör valet av entreprenörskap, till en på sätt och vis tvingande väg för att de skall få en god förankring på arbetsmarknaden. Många vägar in på arbetsmarknaden är begränsade för invandraren som i synnerhet är lågutbildade men också i viss utsträckning för de högutbildade.

11.0 Slutsats

I denna studie har vi belyst invandrares subjektiva upplevelse av mötet med kraven på den flexibla svenska arbetsmarknaden, och på vilket sätt den nya kapitalismen och entreprenörskap påverkar invandrarens förankring på den svenska arbetsmarknaden. Fyndet från materialet är främst knutet till tre kategorier; utbildning ger flexibilitet i arbetslivet, osäkra anställningar som lågutbildad, strukturella hinder och entreprenörskap. Informanterna visar prov på att högre utbildning gör invandrare flexibla på den svenska arbetsmarknaden, med större möjlighet att styra över den egna arbetssituationen. Det blir lättare för invandraren att byta anställning och avancera uppåt i arbetslivet som till exempel entreprenör. Utbildning är även ett sätt att undvika misslyckanden med att bli arbetslös, då individen själv kan byta anställning. När invandraren är

välutbildad ger det även en fördelaktig situation i arbetslivet, och bidrar till en god förankring i arbetslivet. När informanten även förstår villkoren på den flexibla arbetsmarknaden i den nya kapitalismen, med bl.a. krav på utbildning så når invandraren framgång. Ingen av informanterna har kulturspecifik kompetens som nyanlända invandrare till Sverige, som behövs vid utbildning. Det tar tid att tillägna sig den kulturspecifika kompetensen. Detta visar svårigheter för invandrare att möta upp till de krav som det flexibla arbetslivet ställer, och att kunna agera efter en självförvaltande kompetens (utbilda sig), och att ta del i intersubjektiva regleringsprocesser vid interaktionen med infödda svenska.

En arbetsmarknad i den nya kapitalismen som är grundad på flexibilitet (Southwood 2011:27), gör det lättare för informanter som är lågutbildade att hamna i prekära eller atypiska/osäkra anställningar vid inträdet på den svenska arbetsmarknaden. Empirin visar att det finns en svårighet för invandrare att få en anställning inom arbetaryrken och att det är lätt att hamna i prekära anställningar då det finns en svårighet hos invandraren att anpassa sig till kraven i det flexibla arbetslivet. Informant Mohammad visar upp med hans situation i arbetslivet att han är en del av prekariatet, och sett till de svenska förhållandena att han har atypiskt arbete eller osäkra anställningar. Många formella vägar in på arbetsmarknaden stängs eller begränsas för invandrare som är lågutbildade.

Strukturella hinder i form av diskriminering och rasism är även något som informanterna visar prov på att det existerar i det svenska arbetslivet mot invandrare. Det finns också ökade prestationskrav på invandrare som empirin visar. Detta står som ett hinder för att för att kunna skapa en god förankring på arbetsmarknaden, som den tidigare forskningen belyser (Broomé, Bäcklundh, Lundh, Ohlsson 1996:50–51). Informanterna visar prov på att detta kan resultera i en osäker och prekär situation i arbetslivet. Det kan förstås med Sennetts teori om hur “det farliga pronomenet” med ordet “vi” kan kopplas till negativa attityder mot de med ett främmande utseende, härkomst, namn och i förlängningen till större konkurrens, skepsis, ökade krav på prestation och utestängning för de som inte anses tillhöra gemenskapen i “vi” (Sennett 1999:193ff). Den tidigare forskningen visar även att invandrarna ses som främmande och som “de” i relation till “vi” i samhället (Thörnquist & Engstrand 2011:283). Invandare väljs bort som arbetssökande i en rekryteringsprocess som ett resultat av diskriminering och rasism mot invandrare i arbetslivet. Diskriminering och rasism kan förstås med att det är ett resultat av de ökade krav som finns på individer på arbetsmarknaden idag (Sennett 1999:19ff), Den nya

kapitalismen påverkar invandrarens förankring på den svenska arbetsmarknaden negativt med förekomsten av diskriminering och rasism, men empirin visade prov på att invandraren kunde ta sig runt dessa negativa attityder, genom de egna styrkorna på ett personligt och professionellt plan.

Mohammad är den som har blivit utsatt för upprepade diskriminering och rasism, och den av informanterna som har befunnit sig i en prekär och osäker situation i arbetslivet återkommande. Han är också den som har haft svårt att förstå villkoren i arbetslivet, och letat efter en manual som inte har varit tillgänglig.

Entreprenörskapet har betydelse för invandrarens förankring på den svenska arbetsmarknaden genom att det ger möjlighet för invandraren att kunna styra över sin arbetssituation, och att på det viset bli flexibel i arbetslivet. Entreprenörskapet gör även att den hög- och lågutbildade invandraren lättare kan behålla en anställning och får möjlighet att komma vidare i arbetslivet. Empirin visade även att när invandraren saknade fördelarna med att vara utbildad, så var det egna företaget ett sätt att ge sig själv ett arbete och bli flexibel i arbetslivet, och invandraren kunde på det viset kringgå kravet på utbildning i arbetslivet. Empirin visade också att när invandraren blev entreprenör, så kunde en god förankring på den svenska arbetsmarknaden skapas. Detta kan i hög utsträckning kopplas till att entreprenören har anpassat sig efter kraven som ställs på aktörer på arbetsmarknaden. Den unika bakgrunden som invandrare har tvingar på sätt och vis invandraren att bli entreprenör för att få en god förankring på den svenska arbetsmarknaden. Andra vägar in på arbetsmarknaden är begränsade för invandraren för de som främst är lågutbildade och i viss utsträckning för de högutbildade. Begränsningar i arbetslivet är för många av informanterna en orsak till att bli egenföretagare som även tas upp i den tidigare forskningen (Hammarstedt 2001:6).

Drivkraften hos informanterna bakom att bli entreprenörer, är deras stora behov av att kunna styra över sin arbetssituation. Men själva drivandet av ett företag är ett stort risktagande som informanterna visar prov på. Med att starta ett eget företag har de tagit sin egen arbetssituation i egna händer, då det inte går att veta om en anställning får behållas. Att starta ett företag handlar också om att själv skapa arbete och undvika misslyckande med att bli arbetslös. De sociala kontakterna visar även informanterna prov på, att de har betydelse för att bli flexibel med att kunna förflytta sig mellan olika anställningar och för att utveckla sitt företag. Informanterna visar även med sina berättelser den rådande arbetsmoralen i den nya kapitalismen

med vikten av risktagande, konkurrens, anpassningsförmåga till olika arbeten och strävandet att få makt över sig själv som centrala. Arbetsmoralen visade sig även vara svårtolkad, i likhet med arbetslivet, för hur en entreprenör skall arbeta för att nå framgång. En av informanterna testar sitt uppförande som chef i kombination med att ändra sin klädstil för att kunna driva sitt företag väl. Informanten visar på så sätt att han med tiden lär sig arbetsmoralen i den nya kapitalismen och hittar på så sätt ett arbetssätt som ger honom framgång. Empirin visade även prov på att förmågan att sälja sig själv väl, är intimt kopplat till att lyckas som entreprenör.

Informanterna visar på olika sätt hur de har gjort sig attraktiva på arbetsmarknaden, genom intersubjektiva regleringsprocesser i interaktionen mellan individer och miljöer. På så sätt har de kunnat tillägna sig villkoren i det flexibla arbetslivet (Hanson 2004:168). Ahmad använder de intersubjektiva regleringsprocesser vid mötet med andra individer och miljöer, och testar med sitt sätt att vara chef hur han bäst ska bete sig och klä sig för att verka som chef. Men specifikt Mohammad har haft problem i de intersubjektiva regleringsprocesserna och med att förstå kraven på arbetsmarknaden. Som Hanson också tar upp är det av stor vikt att utveckla sin kunskap och utbilda sig för att lyckas vara flexibel i arbetslivet, som den självförvaltande kompetensen står för (ibid:154). Detta visar även informanterna prov på i deras berättelser. Som empirin har visat så har invandraren som har lyckats via de intersubjektiva regleringsprocesserna att anpassa sig till villkoren på den flexibla arbetsmarknaden i den nya kapitalismen, även fått en god förankring i arbetslivet.

12.0 Diskussion

Resultatet av studien är begränsad till intervjuer från fem män av första generationens invandrare från Mellanöstern, som nu är från Malmö och Lund. Resultatet går inte att generalisera för män av första generationens invandrare från Mellanöstern som grupp, på grund av det lilla antalet av informanter eller för gruppen av invandrare från Mellanöstern i Malmö eller Lund. Men vår studie visar på tendenser inom gruppen av män av första generationens invandrare från Mellanöstern, där forskningen visar upp just en svag anknytning till den svenska arbetsmarknaden hos invandrare och det vanliga försörjningssättet hos utomeuropeiska invandrare med att starta ett eget företag.

Trots uppsatsens begränsningar gav den en intressant bild av hur entreprenörskap och den nya kapitalismen påverkar invandrarens förankring på den svenska arbetsmarknaden. Tidigare forskning visar upp en mycket dyster bild av, framför allt utomeuropeiska, invandrares svaga anknytning till arbetsmarknaden i Sverige. Det bekräftas av de statistiskt sett relativt låga sysselsättningstalen för den studerade gruppen. Det som vår studie visade var den stora framgång som en invandare kan uppnå genom att bli entreprenör. De begränsningar som invandraren mötte, sammantaget med invandrarens unika bakgrund gjorde det egna företagandet till en utväg för att få en god förankring på arbetsmarknaden. Med tanke på bilden som visas upp i forskningen och i vår studie, på det vanliga försörjningssättet hos utomeuropeiska invandrare med ett eget företag, kan man ställa sig frågan hur det står till i det flexibla arbetslivet i Sverige? Några av våra informanter hade inga bakgrunder i företagande, medan andra hade växt upp med företagande i familjen. Det tycks ändå vara så att de begränsningar som invandare möter på den svenska arbetsmarknaden är så stora att invandraren väljer att skapa arbete själv med ett eget företag som en lösning på de problem som denne möter i arbetslivet. De stora begränsningarna i arbetslivet som invandraren möter borde rimligen kunna regleras och mildras på politisk nivå, men här finns mycket kvar att göras sett till invandrarens situation i arbetslivet.

För vidare forskning skulle både ett ökat antal informanter och intervjuer med större fokus på just företagande vara intressant. Våra informanter var inte utvalda med företagande i åtanke, men trots det var alla informanter som lyckats på den svenska arbetsmarknaden just egenföretagare. Vi har tyckt oss se en strukturell förklaring till varför invandrare hamnar i företagande, men en studie som fokuserade mer på invandrares egna föreställningar om sitt företagande skulle kanske ge ett något annat perspektiv.

Vår studie visade också upp bilden som visades i den tidigare forskningen, på den stora risken för invandare att hamna i osäkra och prekära anställningar som lågutbildad individ till skillnad mot en högutbildad. Men till skillnad från för infödda svenskar tycker vi oss se ett glastak som även de högutbildade invandrarna slår i, vilket gör att de söker sig eller tvingas till egenföretagande.

Vår förhoppning är att vår studie har bidragit med att belysa strategier invandraren tagit för att lösa arbetsmarknadens utmaningar och deras subjektiva upplevelse av den flexibla svenska arbetsmarknaden.

13.0 Referenser

Hemsidor

Arbetshälsoinsitutet. *Invandrare har positiva erfarenheter av arbetslivet*. Tillgänglig genom:
http://www.ttl.fi/sv/pressmeddelanden/Sidor/pressmeddelande71_2013.aspx

[Hämtad: 2014-06-26]

Nationalencyklopedin. *Kapitalism*. Tillgänglig genom:

<http://www.ne.se.proxy.lnu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/kapitalism>

[Hämtad: 2015-05-22]

Tidskrifter

Castles, Stephen & Jock Collins, (1989), "Restructing Migrant Labour Markets and Small Business". Center for Multicultural Studies, University of Wollongong. *Occasional paper Series No. 16*, June 1989 Wollongong, Australia.

Papademetriou, Demetrios G., Somerville, Will, Sumption, Madeleine (2009). "*The Social Mobility of Immigrants and Their Children*", *Migration Policy Institute, June 2009, 1-22*.

Simon Flyman (2008), Richard Sennett (2007) Den nya kapitalismens kultur. Atlas. *Sociologisk Forskning*, Vol. 45, No. 4 (2008), s.113-115.

Rapporter

Dan Andersson, (2012). "*Den nya kapitalismen och politikens möjligheter*", Arbetarrörelsens Tankesmedja, rapport nr 45/2012, LO-tryckeriet, Stockholm.

Arbetsmarknadens roll i invandrarnas integrationsprocess, Tema Nord 2002:577, Arbejdsmarked, Nordiska Ministerrådet.

Delaktighet i framtiden – utmaningar för jämställdhet, demokrati och integration,

Delutredning från Framtidskommissionen, Stockholm: Statsrådsberedningen, Regeringskansliet Ds 2013:2, Stockholm 2013.

Ekberg Jan (red.) (2004), *Egenförsörjning eller bidragsförsörjning? Invandrarna, arbetsmarknaden och välfärdsstaten*: rapport från Integrationspolitiska maktutredningen, Statens offentliga utredningar 2004:21, Stockholm: Fritzes offentliga publikationer, Stockholm: Elander Gotab.

Böcker

Broomé Per, Bäcklundh Ann-Katrin, Lundh Christer, Ohlsson Rolf (1996), *Varför sitter "brassen" på bänken? eller Varför har invandrarna så svårt att få jobb?* SNS Förlag, Kristianstad.

Hammarstedt, Mats (2001), *Making a living in a new country*, Växjö University Press, Växjö university.

Hanson, Marika (2004), *Det flexibla arbetets villkor - om självförvaltandets kompetens*, Arbetsliv i omvandling nr. 8, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Oweini Saleh & Holmgren Anna (1999), *Folkhemmets bakgård - att bana väg för integration i Sverige*, Atlas, Lund.

Sennett, Richard (1999), *När karaktären krackelerar: personliga konsekvenser av att arbeta i den nya kapitalismen*, Atlas, Lund.

Sjöberg, Katarina & Wästerfors, David (2008) red., *Uppdrag: forskning*, 1., uppl., Liber, Malmö.

Southwood Ivor (2011), *Prekaritet 2.0*, Tankekraft förlag, Finland.

Standing Guy (2011), *The Precariat: The New Dangerous Class*, Bloomsburt Academic, London.

Stigendal, Mikael (2002), *Den gode socialvetenskaparen*, Studentlitteratur, Lund.

Thörnquist Annette & Engstrand Åsa-Karin (2011) (eds.), *Precarious Employment in Perspective. Old and New Challenges to Working Conditions in Sweden*, P.I.E. Peter Lang, Bryssel.

Watt Boolsen, Merete (2007), *Kvalitativa analyser: [forskningsprocess, människa, samhälle]*, 1. uppl., Gleerup, Malmö.