



**LUNDS**  
UNIVERSITET

**CENTRUM FÖR  
GENUSVETENSKAP**

# INKLUDERAD I ”MÅNGFALDEN”

EN STUDIE OM PRAKTIKANTERS ERFARENHETER I ETT  
”MÅNGFALDS”-PROJEKT

NATALIE PERSSON

Handledare:  
Maja Sager  
Genusvetenskap

C-uppsats  
Vt 2016  
EDMK01

## **Abstract**

It has become popular for companies to develop diversity policies in order to welcome and work with diversity. This essay aim to answer how immigrants are included as interns at companies who are involved with a specific diversity project. The essay researches why the interviewee became interns, the inclusion of the interns at their company and their experiences of being interns, how they are included in formal and informal occasions at work. The study is based on five interviews which are analyzed thematically by using postcolonial theories. Three different levels of discrimination has been found. The result shows that the immigrants are required to participate in the internship and that the inclusion at the different companies vary in inclusion and exclusion on various levels of formal and informal occasions.

Keywords: diversity, trainee job, inclusion, racialization, discrimination

Nyckelord: mångfald, praktikplats, inkludering, rasifiering, diskriminering

## Innehåll

<b>Abstract</b> .....	2
<b>Inledning</b> .....	5
<b>Syfte</b> .....	6
<b>Frågeställning</b> .....	6
<b>Disposition</b> .....	7
<b>Metod och material</b> .....	7
Intervju som metod.....	8
Min roll som forskare.....	8
Studiens kontext.....	9
Tillvägagångssätt.....	9
Etik.....	10
Bearbetning av materialet.....	11
<b>Forskningsfältet</b> .....	12
Idéen om ”mångfald”.....	12
Praktik.....	13
<b>Teori</b> .....	14
”Mångfaldsarbete” och inkludering.....	14
Det moderna samhället och strukturell diskriminering.....	14
Inkluderad underordning.....	15
Institutionell diskriminering och mångfaldsarbete.....	16
Rasism i vardagen.....	18
<b>Analys</b> .....	19
Vad gjorde att intervjupersonerna blev praktikanter?.....	19
<i>Att tvingas till praktik för att ha möjlighet till jobb</i> .....	19
<i>En oviss framtid, vad händer efter praktiken?</i> .....	21
På vilket sätt upplever praktikanterna att de får delta i formella sammanhang genom att bidra med sin kompetens och sina tidigare erfarenheter på praktikplatsen?.....	24
<i>Att få arbetsuppgifter och få bidra med idéer och åsikter.</i> .....	24
<i>Att tvingas söka arbetsuppgifter och vara överkvalificerad</i> .....	25
<i>Att känna sig som en gäst</i> .....	27
Vilka upplevelser har praktikanterna av att delta i informella sammanhang som lunch och fikapaus?.....	29
<i>Vikten av informella sammanhang för upplevelser av inkludering.</i> .....	29

<i>Utanförskap och känslan av att vara ignorerad</i> .....	30
<b>Sammanfattande diskussion</b> .....	<b>32</b>
<b>Referenser</b> .....	<b>35</b>
<b>Bilaga 1</b> .....	<b>38</b>
<b>Bilaga 2</b> .....	<b>40</b>

## Inledning

I den samhälleliga debatten är det bland annat fokus på ”arbete”, ”arbetsmarknad” och ”arbetsliv”. Sveriges ledande riksdagsparti 2016 har till exempel målet att ha den lägsta arbetslösheten år 2020. Samtidigt visar en rapport från statistiska centralbyrån (SCB 2016) att personer som invandrat i större utsträckning är arbetslösa, ca 16,6% i jämförelse med inrikes födda 5,4% (SCB). Det kan tyda på någon form av diskriminering på arbetsmarknaden. Då arbetslösheten är högre bland invandrade personer har Europeiska Socialfonden avsatt medel för arbetsmarknadsprojekt som riktar sig särskilt till den gruppen. En av de vanligaste åtgärderna inom socialfondsprojekt är att låta personer som invandrat göra praktik (Vesterberg 2011:3). Samtidigt finns det inte någon forskning som har kunnat visa att arbetspraktik i Sverige ger ökade sysselsättningseffekter varken kortsiktigt eller långsiktigt (Rir 2010:33).

I samband med att personer invandrar till Sverige i större utsträckning än tidigare har idén om ”mångfald” på arbetsplatser blivit allt vanligare på den svenska arbetsmarknaden. Begreppet kommer ursprungligen från USA och sammankopplas bland annat med diversity management som handlar om att ta tillvara och hantera olikheter inom organisationer (Glans 2010:4). ”Mångfaldsidén” i Sverige utgår från olika perspektiv om nytta, likabehandling och om anti-diskriminering. Nyttan organisationer framställs uppnå varierar och kan bland annat innebära; en förbättrad gruppdynamik och prestationsförmåga, en bättre marknadsanpassning, samt erhållande av goodwill och legitimitet från omgivningen (Rönnqvist 2008:17-18). I en rapport från Handelskammaren ”Diversity management idag: affärsnytta med mångfald” skriver vice vd:n Per Tryding på detta sätt ” *Mångfald och förmågan till organisatoriskt lärande kan bli en vattendelare* ” (Glans 2010:3). ”Mångfald” framställs vara en ”vattendelare” mellan de företag som väljer att satsa eller inte där de som inte satsar går miste om fördelar. Ett problem som uppmärksammas med organisationers ”mångfaldsarbete” är att det är trendigt och att organisationers verkliga engagemang i frågor om likabehandling och diskriminering kan vara en image/fasad. Organisationer kan ha en offentlig bild av att vara inkluderande samtidigt som icke-vitas erfarenheter av rasism osynliggörs då det stör bilden av den inkluderande organisationen (Ahmed, Hunter, Kilic, Swan & Turner 2006:119-120). Dobusch (2014) resonerar liknande och menar att ”mångfald” och inkludering är trendiga och positivt laddade begrepp bland organisationer (s.220).

Det kan sålunda finnas en risk med att ”mångfaldsarbete” främst görs för den organisatoriska nyttan och är mer en form av image, samtidigt som praktik blivit ett allt vanligare sätt för att få arbetslösa personer som invandrat i arbete. Oavsett om organisationer arbetar med “mångfaldsfrågor” för att det är trendigt känns det viktigt att undersöka fenomenet närmre. Vad innebär det för invandrade personer att göra praktik? Vad är det som gör att det är främst personer som invandrat som gör praktik? Vad händer om organisationer som arbetar med ”mångfald” tar emot invandrade personer som praktikanter? Upplever praktikanterna att de blir inkluderade eller är ”mångfaldsarbetet” en fasad? Således blir det intressant att undersöka hur invandrade praktikanter upplever sig inkluderade på ett företag som arbetar med ”mångfald”.

## Syfte

Syftet med studien är att undersöka invandrade personers erfarenheter av att bli praktikanter samt deras upplevelser av att vara inkluderade som praktikanter i ett ”mångfaldsprojekt”.

## Frågeställning

För att besvara mitt syfte kommer jag ta hjälp av frågeställningarna:

1. Vad gjorde att intervjupersonerna blev praktikanter?
2. Vilka upplevelser har praktikanterna av att vara inkluderade i formella sammanhang genom att bidra med sin kompetens och sina tidigare erfarenheter på praktikplatsen?
3. Vilka upplevelser har praktikanterna av att delta i informella sammanhang som lunch och fikapausar?

Forskningen om inkludering på arbetsplatser är ett område som utvecklas där det finns en oenighet kring begreppets betydelse (Dobusch 2014:220-221). I studien är min definition på inkludering inspirerad av tidigare definitioner inom forskningen vilket kommer presenteras närmre i teorikapitlet. Inkludering innebär i studien; till den utsträckning individer känner sig accepterade samt tillåts att delta och bidra fullt ut i formella och informella sammanhang.

## Disposition

Första avsnittet i studien är metod och material. Där presenteras studiens kontext, min epistemologiska och ontologiska utgångspunkt samt varför intervju valdes som metod. I avsnittet redogörs även reflektioner kring min roll som forskare, mitt tillvägagångsätt, etiska aspekter och bearbetning av materialet. Det andra avsnittet är forskningsfältet där tidigare forskning om begreppet ”mångfald” och ”mångfaldsarbete” samt tidigare forskning om praktikprogram kommer att presenteras. Tredje avsnittet är teori där studiens teoretiska utgångspunkter och olika begrepp presenteras. Därefter kommer det fjärde avsnittet, analys. Där presenteras de teman som uppkommit i den tematiska analysen och analyseras med hjälp av den teori som presenterats i det tredje avsnittet. Det sista avsnittet är, sammanfattande diskussion. Där sammanfattas en del av resultatet och en diskussion förs kring resultatet och förslag på framtida forskning.

## Metod och material

I studien har jag med hjälp av en kvalitativ intervjumetod strävat efter att ta del av vilka erfarenheter praktikanterna har av att bli praktikanter och deras upplevelser av inkludering på sina praktikplatser. Inom det kvalitativa perspektivet betraktas verkligheten vara en individuell, social och/eller en kulturell konstruktion. Då verkligheten är subjektiv, är intresset inom det kvalitativa perspektivet för att studera hur individer tolkar och uppfattar den omgivande verkligheten (Backman 2016:55). Mitt val av det kvalitativa perspektivet gjordes eftersom det möjliggör ett fokus på hur individen tolkar och formar sin verklighet, vilket i studiens kontext varit praktikanternas verklighet av att bli och vara praktikanter på sina praktikplatser. Min epistemologiska utgångspunkt är hermeneutisk och den ontologiska är konstruktivistisk. En hermeneutisk utgångspunkt innebär att forskaren använder sig av ett tolkande synsätt för att *förstå* olika sociala fenomen som människors beteenden, handlingar och yttranden, till skillnad från positivismen som strävar efter att *förklara* människors beteende (Bryman 2011:32). Inom hermeneutiken är kommunikationen central, där forskaren bör ha en dialog och sträva efter att ta del av undersökningspersonernas förståelse (Birkler 2008:108). Ett tolkande synsätt är lämpligt eftersom jag med hjälp av min tolkning vill förstå praktikanternas upplevelser och deras tolkningar. En konstruktivistisk utgångspunkt lämpar sig då den möjliggör ett fokus på olika sociala processer och på människors upplevelser av sin verklighet i en social kontext som

konstrueras och revideras i och genom samspelet mellan människor (Bryman 2011:37). Min utgångspunkt är således att begrepp som ”mångfald”, ”invandrare” eller att vara ”svensk” är socialt konstruerade och situerade mellan olika aktörer, vilket gör att citationstecken används vid begreppen. Precis som Knocke (2006) gör används i studien begreppet invandrad. Begreppet har ett fokus på passering över en nationsgräns, men istället för något en kan vara, är det centrala snarare ett görande, det vill säga någon som har passerat den svenska gränsen.

### **Intervju som metod**

Valet av semistrukturerade intervjuer som metod baserades på metodens möjliggörande att ta del av intervjupersonernas erfarenheter och se på världen ur deras synvinkel eftersom metoden låter personerna med egna ord berätta om sina erfarenheter (Kvale & Brinkmann 2009:17). I studien vill jag låta invandrade personer komma till tals vilket blir möjligt med intervjuer. Datainsamlingen gjordes utifrån semistrukturerade intervjuer vilket innebär att jag använt mig av en intervjuguide innehållande teman med förslag på frågor, vilket finns bifogat som bilaga 1. Intervjuerna har spelats in med hjälp av min mobiltelefon och dator, därefter skrevs inspelningarna ut. De utskrivna intervjuerna och inspelningen har varit det material som utgjort grunden för min analys.

### **Min roll som forskare**

En forskningsintervju är ett strukturerat samtal där det förekommer en tydlig maktasymmetri mellan forskare och intervjuperson. Intervjun är en enkelriktad dialog där forskaren styr samtalet i form av att avgöra vilka frågor som ska följas upp och när intervjun ska avslutas (Kvale & Brinkmann 2009:49). För att motverka den maktasymmetri som förekommer i forskningsintervjuer har jag använt mig av ett reflexivt angreppssätt under datainsamlingen och bearbetningen av materialet. Ett reflexivt angreppssätt innebär att jag har reflekterat och sett på fenomen ur olika vinklar. Det innebär även att ifrågasätta det jag tar för givet och det som anses självklart med en förståelse för att allt får betydelse i sitt sammanhang där mina personliga erfarenheter och resurser påverkar utan att låta de ta överhand (Thomsson 2010:37) Thomsson (2010) understryker vikten av att som intervjuare vara öppen men även bjuda lite på sig själv för att etablera en grund som intervjun kan växa ur (s.92-93). Det gjorde att jag innan intervjuerna valde att berätta om mig själv och dela med mig av mina erfarenheter kring



diskriminering. Jag svarade även på frågor om mig för att visa att det inte bara var intervjupersonerna som delade med sig av sina erfarenheter.

### **Studiens kontext**

Studien har sin utgångspunkt i ett ”mångfaldsprojekt” som avser att skapa en mer inkluderande arbetsmarknad för invandrade arbetssökanden. Ansvariga för projektet är ett medlemsföretag som arbetar för ”mångfald” och inkludering i arbetslivet. I projektet utbildas deltagande organisationer för att förstå den egna arbetsplatskulturen och för att öka förståelsen för ett normkritiskt ”mångfaldsarbete”. Parallellt tar de deltagande organisationerna emot invandrade arbetssökande med målet att de ska få visa sin kompetens, få möjlighet att utveckla sitt nätverk och få bättre förutsättningar till att få ett framtida jobb. Medlemsföretaget ansvarar för matchningar mellan en person som invandrat och praktikplats för att ge praktikanterna en chans att få visa sin kompetens och för att utveckla sitt nätverk. Fem personer har intervjuats, tre kvinnor och två män som kommer från olika delar av världen. Alla har en akademisk bakgrund, där de har studerat mellan fem och tjugo år. Vissa av praktikanterna har flera kandidater och masters och nästan alla har studerat även i Sverige. Intervjupersonerna har utbildning inom bland annat HR, juridik, mänskliga rättigheter, ekonomi, revision, marknadsföring, ledarskap, försäljning och översättning/tolkning. Nästan alla har arbetat på höga positioner inom sina arbetsområden med arbetserfarenheter som sträcker sig mellan några år till nästan tjugo år. Intervjupersonerna har bott i Sverige några år medan en person har bott i Sverige lite längre. Samtliga av praktikanterna trivs väldigt bra och är nöjda med sina praktikplatser. Intervjupersonerna har kommit olika långt på sina praktikplatser då deras praktikperioder startat under olika tidpunkter och där vissa är längre än andra. Praktikperioderna är mellan tre och sex månader för varje praktikant. Två av de fem praktikanterna har fått jobb som jag har intervjuat under perioden för den här studien. En av dem har fått jobb på sin praktikplats. Jag har valt att kalla personerna för Isa, Adam, Malik, Camilla och Johanna.

### **Tillvägagångssätt**

De praktikanter som intervjuades valdes med hjälp av ett bekvämlighetsurval, vilket innebär de personer som fanns tillgängliga och var villiga att intervjuas. En risk med bekvämlighetsurvalet är att de personer som väljer att ställa upp utgör en homogen grupp (Trost 2010:140). Detta är

inget jag har känt mig orolig över då intervjupersonerna haft praktik på olika organisationer med olika arbetsbakgrunder och erfarenheter. Utifrån att projektet var nystartat hade jag inte möjlighet att välja personer utifrån bestämda variabler som i ett strategiskt urval (Trost 2010:138) och fick således intervju de som var ute på praktik och som var villiga att ställa upp på en intervju. Intervjupersonerna fick förfrågan om att delta i min studie via email. Jag valde att låta praktikanterna välja var intervjun skulle hållas för att underlätta deras möjlighet att delta. Samtliga valde att intervjuas på sin praktikplats.

Intervjuerna tog mellan fyrtio och sextio minuter. Alla intervjuer blev väldigt olika eftersom intervjupersonerna lyfte upp olika saker samt för att de hade olika erfarenheter och bakgrunder vilket gjorde att vi kom in på olika spår. Innan varje intervju erbjöd jag mig att prata engelska om intervjupersonen ansåg att det var lättare. Vissa av intervjuerna skedde stundtals på engelska, framför allt när några av intervjupersonerna berättade mer utförligt om något eller om de inte förstod något specifikt ord.

## **Etik**

För att säkerställa att intervjupersonerna deltog frivilligt och visste vad studien handlade om använde jag mig av ett informerat samtycke, vilket finns bifogat som bilaga 2, som intervjupersonerna skrev på innan intervjuerna. Ett informerat samtycke innebär enligt Kvale och Brinkmann (2009) att informera om det allmänna syftet med undersökningen och att informera om intervjupersonernas deltagande är frivilligt och att de har rätt att dra sig ur när som helst (s.87). Intervjupersonerna fick även information om att inga personuppgifter skulle förekomma i studien, inte heller namnet på deras praktikplatser eller på medlemsföretaget som anordnar praktikprogrammet.

Utifrån mitt syfte att undersöka invandrade personers erfarenheter av att bli praktikanter samt deras upplevelser av att vara inkluderade som praktikanter i ett ”mångfaldsprojekt” har jag reflekterat över huruvida resultatet i min studie kan komma att påverka praktikanterna. En aspekt är den underordnade maktposition som intervjupersonerna befinner sig i både som praktikanter sökandes efter arbete och som personer som invandrat. I intervjuerna kan praktikanterna dela med sig av känslig information och av den anledningen har jag valt att av-

identifiera medlemsföretaget, praktikplatserna, intervjupersonerna samt vilken stad medlemsföretaget verkar i för att i största möjliga mån skydda praktikanterna. De namn jag använder mig av i studien är påhittade. Jag har även valt att inte skriva vad de arbetat med eller vad de arbetar med på sina praktikplatser. Ytterligare en aspekt jag haft i beaktning har varit att samtliga intervjuer varit på praktikanternas praktikplatser vilket kan bidra med att praktikanterna inte vågar berätta om något som kan skada deras framtida möjligheter på arbetsmarknaden. För att motverka den aspekten har alla intervjuer tagit plats i väl avskilda rum där utomstående inte haft möjlighet att höra vad som sagts under intervjun. Det kan dock inte helt garanteras att praktikanterna inte vågat berätta om allt de upplevt. En positiv aspekt av att hålla i intervjuerna på praktikplatserna har varit att för mig som forskare få se hur praktikanterna är i deras rätta kontext, nämligen praktikplatserna.

### **Bearbetning av materialet**

En intervju är en levande social interaktion som är svår att återge i skrift som är en icke-verbal form (Kvale & Brinkmann 2009:194). Min transkribering har inte varit fullständig, utan jag har enbart återgett vad som sagts och när pauser och skratt har uppstått eftersom Kvale och Brinkmann (2009) menar att det är tillräckligt vid analyser som söker efter mening med hjälp av tolkning (s.203). Vid analyserandet av det empiriska materialet gjordes en tematisk analys vilket innebär enligt Bryman (2011) ett sökande efter bakomliggande teman (s.368). Redan vid transkriberingen påbörjades min tematiska analys där jag la märke till likheter och skillnader i intervjupersonernas berättelser. Till en början strök jag under alla citat som enligt min tolkning var relevanta för mina frågeställningar. Därefter skrevs alla citat ner och i den första tematiseringen hade jag till en början skrivit ner tretton teman, vilka reducerades till sju slutgiltiga teman. De sju teman valdes på grund av att samtliga på något sätt stack ut, antingen genom att ett tema på något sätt var återkommande i intervjupersonernas berättelser eller att något tema enbart återfanns i några personers eller i en persons berättelse. De två teman ”*Att tvingas till praktik för att ha möjlighet till jobb*” och ”*En oviss framtid, vad händer efter praktiken?*” valdes på grund av att de visade vilken bakgrund intervjupersonerna har och vilken situation de befinner sig i relation till arbetsmarknaden. Följande teman ”*Att få arbetsuppgifter och få bidra med idéer och åsikter*”, ”*Att tvingas söka arbetsuppgifter och vara överkvalificerad*” och ”*Att känna sig som en gäst*” valdes för att de visade på hur praktikanterna i olika utsträckning är inkluderade i de formella sammanhangen. De sista teman ”*Vikten av*

*informella sammanhang för upplevelser av inkludering*” och *”Utanförskap och känslan av att vara ignorerad*” valdes då de visade praktikanternas upplevelser av inkludering i informella sammanhang. Temat *”Utanförskap och känslan av att vara ignorerad*” var ett av de teman som enbart återfanns i en av intervjupersonernas berättelser. Det valdes eftersom det visade hur stor skillnad upplevelsen av att vara inkluderad på i informella och formella sammanhang kunde vara.

Vid användning av citat har jag haft i åtanke att inte återge ordagranna citat från intervjupersonerna eftersom de ofta är osammanhängande och repetitiva vilket kan upplevas som en onödig stigmatisering för intervjupersonerna (Kvale & Brinkmann, s. 204). Jag har därför rättat vissa ord grammatiskt, tagit bort upprepning av ord samt tagit bort olika utfyllnadsljud som ”eh, hmm, ahh”, dock med bibehållen innebörd. I flera av citaten har jag tagit bort vissa delar som jag inte ansett varit relevanta, utan att innebörden påverkats, vilket jag markerat genom symbolen [...]. Mindre pauser är markerade med punkter. Om jag valt att utlämna information om något som kan kopplas till intervjupersonen har jag skrivit det inom parantes med mina ord, exempelvis [landet hon kommer ifrån]. Några av intervjupersonerna pratade engelska eller blandade med svenska ord, vilket jag har valt att översätta till svenska för att försvåra eventuell identifiering av informanterna.

## **Forskningsfältet**

### **Idéen om ”mångfald”**

”Mångfaldsbegreppet” kommer från engelskans ”Diversity” som ofta används i samband med att organisationer kan dra nytta av olikheter (Rönnqvist 2008:12). Samtidigt kritiserar de los Reyes (2006) begreppet för att det grundas på olikheter och sedimenterar etniska, könsmissiga och kulturella skillnader där maktstrukturerna som definierar olikheterna förblir osynliga (s.12). I ”mångfaldsidéen” är perspektivet på nytta centralt, vilket i forskning har kritiserats eftersom det inte finns några tydliga empiriska belegg för att det stämmer i verkligheten (Rönnqvist 2008:17). Flera studier har gjorts av organisationers implementering av ”mångfaldsarbete” där kritik lyfts mot den normativa och ofta instrumentella bild som framställs av arbetet inom mycket av litteraturen om ”mångfaldsarbete”. Kritiker menar att organisationer är svåra att förändra eftersom de är komplexa och ”mångfaldsidéen” behöver inte välkomnas av alla i

organisationen där motstånd till idén kan förekomma. Ytterligare kan det vara svårt för organisationer att utmana diskriminerande och rasistiska strukturer (Rönnqvist 2008:18-19). Rönnqvist (2008) uttrycker sig om organisationers satsningar på ”mångfald” så här ” *Ofta visar det sig att dessa satsningar lovar runt och håller tunt och att det handlar mer om retorik än om verklig förändring*” (s.18).

## **Praktik**

Den svenska invandringspolitiken har under de senaste decennierna fokuserat på integration av ”invandrarna” i samhället där den viktigaste vägen för integration framställs vara genom arbete (Kamali 2005:52) Praktik har sedan länge varit en allmän strategi för att introducera eller skapa möjliga vägar till arbetslivet för personer som saknar lönearbete, framförallt för personer som nyligen invandrat. Eftersom det i större utsträckning är invandrade personer som är arbetslösa är det ofta de som gör praktik (Vesterberg 2011:3). Som nämndes i inledningen finns det ingen forskning som visar att praktik ökar sysselsättningsgraden för personer som praktiserar (Rir 2010:33). I en studie om ungdomspraktik visar det sig att sannolikheten att få jobb till och med var lägre för de som gjort ungdomspraktik (Carling & Larsson 2006:318). En annan studie om praktikprogrammen på 90-talet, visar negativa effekter i form av att personerna som gjort praktik hade en större sannolikhet att återigen hamna i praktikprogram. Det framkom även att praktikanternas sannolikhet att få jobb var lägre än om de sökt jobb utan att göra praktik (Sianesi 2002:34). I den samhällspolitiska diskussionen kring arbetslöshet har det skett ett skifte där brist på arbeten tidigare ansetts vara centralt till att nu fokusera på individers anställningsbarhet. Inom arbetsmarknadsprojekt, som exempelvis praktik ligger tyngdpunkten ofta på att göra deltagarna anställningsbara med fokus på vad de behöver lära sig och vad de saknar. I en studie framgår det hur etnicitet kopplas till anställningsbarhet där de som konstrueras som ”de andra” förväntas lära sig sociala koder och svenska normer (Vesterberg 2011:4-5). Vesterberg (2011) ser praktik som en etnifierad företeelse eftersom projekt som verkar för integration i arbetslivet kan förstärka den segregerade arbetsmarknaden eftersom de ofta riktar invandrade personer mot lågstatusjobb med sämre lön och villkor (s.33). Ytterligare ser Franzén och Johansson (2004) risker i att många betraktar praktik enbart som en möjlighet för att träna språk då arbetet och arbetsuppgifterna får en sekundär betydelse och då riskerar tidigare erfarenheter att osynliggöras (s.48-49).

## Teori

Studiens teoretiska utgångspunkter är bland annat postkoloniala teorier om det moderna samhället och dess institutioners organisering. Nedan presenteras teorier om den strukturella och institutionella diskrimineringen på arbetsmarknaden samt den diskriminering som sker i interaktionen mellan människor. Begrepp som, ”mångfaldsarbete”, inkludering, rasifiering, inkluderad underordning, institutionell vithet, ”institutionell vit tvekan”, vardagsrasism och kontaktdiskriminering kommer bland annat att presenteras i detta avsnitt.

### **”Mångfaldsarbete” och inkludering**

”Mångfaldsarbete” innebär ofta en strävan efter att ha en representation av olika grupper på arbetsplatsen samtidigt som organisationen arbetar mot diskriminering och för inkludering (Rönqvist 2008:17). Även Dobusch (2014) förknippar ”mångfaldsarbete” med organisationers strävan efter inkludering. Som nämndes i inledningen är forskningen om inkludering ett område som utvecklas, där begreppet har flera olika definitioner. En vanlig förståelse för inkludering brukar vara att det är en process där individer får tillgång till områden eller sammanhang som de tidigare varit exkluderade från (s.220). En annan tidig definition på inkludering inom organisationer gjordes av Miller (1998) och innebar till den utsträckning individer tillåts att delta och bidra fullt ut (s.151). Pelled, Ledford och Mohrman (1999) definierar inkludering i den grad anställda är accepterade och behandlade som en insider av andra i ett arbetssystem (s.1014). Enligt Barak (2000) är anställdas uppfattning till inkludering respektive exkludering beroende på individens känsla av att tillhöra de viktiga processer som finns inom organisationen i formella och informella sammanhang (s.52). I studien är min definition på inkludering inspirerad av ovanstående definitioner och innebär till den utsträckning individer känner sig accepterade samt tillåts att delta och bidra fullt ut i formella och informella sammanhang.

### **Det moderna samhället och strukturell diskriminering**

En teoretisk utgångspunkt i studien är postkolonialism, som enligt de los Reyes och Kamali (2005) är ett perspektiv som möjliggör en kritisk blick på samhället som präglas av kolonialtidens maktförhållanden (s.11). Rasifiering är även ett väsentligt begrepp i studien som

kan ha två betydelser. Rasifiering kan å ena sidan ske i sociala interaktioner där människor rangordnas utifrån rasistiska föreställningar som grundas i kulturella och/eller utseendemässiga tillskrivningar. Å andra sidan kan samhällen rasifieras och delas upp i skikt utifrån rasistiska föreställningar om skillnader. Rasifieringsprocesser grundas i samhällets rasregelsystem vilka är nationsspecifika eftersom de skapats inom ramarna för varje nations historiska kontext (Molina 2005:95-97). Den historiska kontexten som det svenska moderna samhället präglas av är föreställningar om en ”överordnad vithet” från kolonialtiden. Det moderna samhället kan beskrivas utifrån tre egenskaper: andraism, rasism och narcissism. Samhället, rasifieras och delas upp i ett ”vi” som överordnat och normalt där dess motsats ”de andra” framställs som avvikare. Uppdelningen baseras utifrån en biologisk och kulturell rasism som finns inom samhällets hegemoniska diskurser. Andraism och rasism producerar även en narcissistisk föreställning hos individerna i majoritetssamhället eftersom ”vi” som förknippas med väst alltid är överordnat resten av världen (Kamali 2006:29-30).

Det moderna samhällets organisering gör att invandrade grupper särbehandlas negativt utifrån exkluderande processer, något Kamali (2006) kallar för strukturell diskriminering. Strukturell diskriminering grundas på samhällets institutionella ordning, normer och praktiker som indirekt och ofta oavsiktligt särskiljer och stigmatiserar ”de andra” genom processer av andraifiering. Institutionell diskriminering verkar inom den strukturella diskrimineringen och tar sig i uttryck genom regelverk, rutiner och normsystem och är även den ofta oavsiktlig (Kamali 2005:31-32). Den strukturella och institutionella diskrimineringen är trots omfattande forskning inte helt erkänd i den samhälleliga debatten. Istället menar Knocke (2006) att diskriminering och rasistiskt tänkande kopplas till ett fåtal individer som handlar medvetet utifrån ideologiska ställningstaganden (s.41). Förnekandet av dess existens, menar Kamali (2005) är den största reproduceringen av rasismen. Utifrån hegemoniska diskurser, både inom vetenskapen och politiken framställs ojämlikhet vara en naturlig följd utifrån föreställningar kring brister hos ”de andra” vilket leder till att diskrimineringen normaliseras och osynliggörs (Kamali 2005:40).

### **Inkluderad underordning**

de los Reyes et al (2006) anser att det behövs forskning om diskriminering i arbetslivet av personer som rasifieras för att få bättre kunskap om åtgärder för de strukturella hinder som

finns. I både forskning och i media kring ”invandrarna” och arbetsmarknaden tenderar fokus att läggas på ”invandrarna” istället för den strukturella diskrimineringen. Vidare resonerar de los Reyes kring hur invandrade personers sociala exkludering framställs bero på avsaknad av lönearbete och där utanförskapet antas upplösas vid tillgång av arbete. De allra flesta personer i Sverige som invandrat har dock arbete och genom den ensidiga debatten kring hur invandrade personer måste få jobb osynliggörs de som faktiskt arbetar. de los Reyes förklarar den ensidiga debatten med att invandrade personer fattas i diskursen om arbetslivet, således problematiseras inte de problem som drabbar främst invandrade personer i arbetslivet (s.10-12). Statistik visar till exempel att personer som invandrat har sämre villkor på arbetsmarknaden i form av; sämre löner, oftare tidsbegränsade tjänster, har yrken som kräver få eller inga kvalifikationer, drabbas oftare av arbetsrelaterade hälsoproblem och får arbetsuppgifter som de är överkvalificerade för (Neergaard 2006:15, Kamali 2005:53). Neergaard (2006) resonerar liknande de los Reyes kring hur social exkludering är ett begrepp som framför allt sammankopplas med etnifierad arbetslöshet. För att motverka social exkludering förs en politik där målet är att fler ska ha tillgång till lönearbete utan fokus på makt med relationella förklaringar av över och underordning (s.20-21). Neergaard (2006) argumenterar för att flera av de strategier som syftar till att bryta den sociala exkluderingen genom att sänka arbetslösheten för invandrade personer inte bryter underordningen utan snarare bidrar till en inkluderad underordning. Detta eftersom invandrade personer förväntas lönearbeta oavsett villkor, ofta inom lågstatusyrken med sämre lön och villkor. Ett tydligt exempel menar Neergaard är den växande låglönesektorn med hushållsnära tjänster (s.22). Således bör dimensionen inkludering och exkludering ses i samband med dimensionen över och underordning (Neergaard 2006:269).

### **Institutionell diskriminering och mångfaldsarbete**

Idag är det trendigt att arbeta för ”mångfald” och att arbeta med ”mångfaldsfrågor” kan vara ett sätt att vinna legitimitet av omgivningen. Med fokus på ”mångfaldspriser” och policys kan organisationer vidmakthålla en social bild av att de är inkluderande samtidigt som icke-vitas erfarenheter av rasism inom organisationen kontinuerligt kan osynliggöras (Ahmed 2006 et al:119-120). Prasad, Mills, Elmes och Prasad (1997) menar dessutom att det finns en förskönad bild av ”mångfaldsarbete” eftersom det osynliggör det potentiella motstånd de anställda kan göra kring arbetet (s.9-10). Samhällets organisationer och institutioner är dessutom inte neutrala eftersom de påverkas av samhällets maktstrukturer och reproducerar dess normer och hierarkier



(de los Reyes 2006:12). Acker (2006) menar att alla organisationer har ojämlikhetssystem vilket innebär att organisationers processer mer eller mindre producerar komplexa mönster av ojämlikhet mellan klass, kön och etnicitet där den vita heterosexuella mannen är den naturlige ledaren (s.460). Trots nya lagar kring diskriminering eller organisationers deltagande i ”mångfaldsprojekt”, kvarstår ojämlikhetssystemen. De är dock mindre synliga nu eftersom vita personer oftast inte vill bli kallade rasister och män vill oftast inte bli kallade för sexister (Acker 2012:221).

Liknande Ackers ojämlikhetssystem, menar Ahmed et al (2006) att organisationer präglas av en institutionell vithet, genom att vita kroppar premieras. Den institutionella vitheten är en form av institutionell diskriminering där vissa kroppar framställs som normala och andra konstrueras som avvikande (s.73). Vitheten är en effekt av beslut som görs över tid och är svår att utmana. Den reproduceras genom att medlemmar i organisationer har benägenhet att rekrytera personer som är lika dem själva vilket exkluderar icke-vita som har svårt att motsvara den vita normen (Ahmed et al 2006:76-77). Den institutionella vithetens reproducering fungerar på samma sätt som etnosocialitet där anställda rekrytera personer vars etnicitet som de känner att de kan identifiera sig med (Knocke, Drejhammar, Gonäs & Isaksson 2003:7). Som en effekt av vitheten förknippas ”mångfald” med icke-vita kroppar där de anses bära och förkroppsliga ”mångfald” genom att tillföra nya perspektiv till organisationen. Bilden av ”mångfald” befäster vitheten som norm samtidigt som icke-vita reduceras till att vara rasifierade, där tidigare erfarenheter och kompetenser osynliggörs (Ahmed et al 2006:44-45). Rasism reproduceras således när rasifierade välkomnas under premissen att de är ”mångfald” ofta inom sämre positioner på organisationen (Ahmed et al 2006:71-72). Ahmed et al (2006) liknar icke vita personers uppehåll i vita organisationer för att vara ”gäster i någons hem”, där uppehållet är temporärt och villkorat. Den institutionella vitheten gör icke-vita blir extra synliga samtidigt som de upplever att de måste känna tacksamhet till organisationen över att få befinna sig på en plats som egentligen inte är tillägnad dem. Icke-vita personer välkomnas enligt premissen att de assimileras och minimerar effekterna av olikheter genom att anpassa sig till organisationskulturen (Ahmed et al 2006:81), vilket flera av de rasifierade personerna i Ahmed et als (2006) studie vittnar om (s.77-78). Flera icke-vita i studien upplever att de känner sig pressade av att vara så synliga eftersom de upplever att de måste jobba extra hårt för att bevisa sin existens i organisationen. Samtidigt som de i vissa fall förväntas bära ”mångfald” och

olikhet, för att representera att organisationen jobbar med frågorna (Ahmed et al 2006:81-82).

### **Rasism i vardagen**

Diskriminering tar sig i olika uttryck och får olika konsekvenser beroende på vem som drabbas. Inom forskningen är det omstritt vad diskriminering faktiskt är och olika studier kan vara direkt motsägande. En vanlig definition på diskriminering är att en person som tillhör eller antas tillhöra en grupp särbehandlas negativt. Många definitioner på diskriminering idag är kopplade till individuella medvetna handlingar vilka ofta kritiserats inom forskning för att vara för snäva (Neergaard 2006:22-23). En form av diskriminering är vardagsrasism som Essed (2005) utvecklar och skriver så här om: ”[...] *orättvisor som förekommer så ofta att de nästan tas för givna – gnagande, irriterande, utmattande, till synes små orättvisor som man till slut börjar förvänta sig*” (s.72). Vardagsrasismen sker på mikronivå och innebär till synes vanliga och triviala praktiker med rasistiska innebörder som ofta tas för givet. Den är ofta dold och svår att urskilja i det vardagliga sammanhanget (Essed 2005:74). Enligt Essed (2005) saknas det internationellt och nationellt intresse för att ge adekvat information och utbildning angående vad rasism är, hur det upplevs och motverkas (s.73) vilket gör det svårare för personer som utsätts att urskilja vardagsrasismen (Essed 2005:83).

Ytterligare en form av rasism är att icke-vita måste bemöta vitas fördomar och förväntningar av att inte vara lika bra som vita. Detta är något Ahmed et al (2006) kallar för ”Institutionell vit tvekan” som innebär att det finns en generell misstro till att rasifierade personer är tillräckligt kompetenta för att uppehålla sig i professionella rum. Vilket leder till att anställda i organisationen känner att de måste ”hjälpa” rasifierade vilket ofta är välmenande (Ahmed et al 2006:81-82). Den formen av rasism kan vara subtil och artig, samtidigt som den bibehåller den sociala bilden av att rasism kan överkommas genom att hjälpa ”den andre” istället för att utmana rasistiska strukturer. Den institutionella vitheten bibehålls dessutom där det är de som tillhör normen som anses vara bättre, de vita som hjälper ”de andra” (Ahmed et al 2006:90). En annan form av vardaglig diskriminering är kontaktdiskriminering, vilket speglar de sociala nätverkens betydelse för att ha tillgång till information om lediga jobb och viktiga nyckel-personer. Kontaktdiskriminering föds ur de vardagliga sociala interaktionsprocesserna inom familjen och bekantskapskretsen där invandrade personer inte har samma förutsättningar att skapa sociala

nätverk som ”svenska” personer. De ojämlika förutsättningarna bygger på att det för personer med ”svensk” bakgrund är fördelaktigt att bygga sociala nätverk utan personer med invandrad bakgrund för att förbättra sina möjligheter i arbetslivet (Neergaard 2006:266-267).

## Analys

Den tematiska analysen av empirin har visat på tre olika nivåer av diskriminering som antingen drabbar eller berör intervjupersonerna i olika utsträckning. Strukturell diskriminering, institutionell diskriminering och den typen av diskriminering som sker i vardagen vilket kopplas till begreppet vardagsrasism. Analysen utgår från studiens frågeställningar där de teman som uppkommit i den tematiska analysen kommer att presenteras.

### Vad gjorde att intervjupersonerna blev praktikanter?

#### *Att tvingas till praktik för att ha möjlighet till jobb*

Flera av praktikanterna uppger att de från början inte ville eller hade en tanke på att göra praktik. Någon är helt obekant med praktik eftersom det inte finns i hens hemland och någon annan uppger att praktik är nödvändigt för invandrade personer för att få kontakter. Ett tydligt exempel är Isa som berättar hur hon egentligen tyckte att göra praktik var konstigt när hon har nästan tjugo års arbetserfarenhet. Men hon fick höra från en lärare att det i Sverige är viktigt att börja med praktik vilket fick henne att förstå att det var praktik hon behövde för att gå vidare för jobb.

N: Hur kommer det sig att du hamnade på praktik? Hur hamnade du här?

I: Puh [suckar] det var så svårt. Därför . . . språket är det första problemet. Jag tänkte inte jag ska börja från praktik. Därför det var första alternativ för mig var bara förbättra för svenska språket och sen jag var med i ett projekt [via arbetsförmedlingen] och jag skickade min cv här och där för jobb. Samma tid jag var på folkuniversitet för det språket och för det projekt [via arbetsförmedlingen]. De menar för utbildning av människor från utomlands kommit hit till Sverige hjälpa till för att hitta jobb eller praktikplats. Jag har varit där i samma tid. Och den lärare säger till oss att viktigt i Sverige är att börja från praktik. Så om du inte fick jobb du kan bara tänka på praktikplatsen. Så jag okej, jag måste tänka nu på praktik [...]

N: Så från början var du inte intresserad av praktik men på det här projektet [via arbetsförmedlingen] så fick du höra att praktik är bra, att det är så man kan komma vidare och få jobb?

I: Absolut, ja exakt.

N: Och det var det som ändrade?

I: Ja. Från början det var för mig konstigt för jag har erfarenhet för tjugo år, tjugo år. Och den här praktik eller internship den är för personal som har ingen erfarenhet. Jag har så mycket så lång erfarenhet i bakgrund, jag behöver inte gå för, hur fungerar här och där? Och sen jag förstod okej, den är viktigt och den är sån väg för att gå vidare för det jobb. Så därför jag tänkte ja okej, jag måste tänka på annorlunda. Jag måste ändra min tanke och ja jag kan acceptera jag kan börja nu för praktik.

Isas citat visar på hur hon fick acceptera att praktik är viktigt i Sverige. Flera av praktikanterna har upplevt att det är svårt att få jobb i Sverige och flera av dem har sällan kommit vidare till intervjuer. De vittnar på olika sätt om en strukturellt diskriminerande arbetsmarknad. Malik uttryckte det så här:

Malik: Jag sökte liksom femtio sextio arbeten innan jag var praktikant här så jag fick inte inte bli intervjuad.

Natalie: Femtio sextio arbeten?

Malik: Ja [skrattar han], dom ville inte intervju mig liksom.

Natalie: Hur kändes det?

Malik: Frustrerad? Liksom . . . men varför vill dom inte intervju mig?

Vesterberg (2001) talar om praktik som en etnifierad företeelse eftersom invandrade personer i större utsträckning är arbetslösa (s.3). Att det är framför allt ”de andra” som gör praktik stämmer överens med föreställningar kring brister hos ”de andra” (Kamali 2005:40) där praktiken blir en möjlighet att motbevisa eventuella brister. Företeelsen att invandrade personer behöver göra praktik visar på den narcissism som präglar det moderna samhället (Kamali 2005:29-30) där ”svenskar” inte i samma utsträckning måste bevisa sin kompetens genom praktik. En intressant aspekt är att enbart en av praktikanterna uppger under intervjun att hen upplevt diskriminering i Sverige samtidigt som nästan alla på något sätt berör en strukturellt diskriminerande arbetsmarknad som stänger dem ute. En av praktikanterna har skickat flera hundra ansökningar och kommit vidare till intervju ett fåtal gånger, någon pratar om att det finns ”stängda dörrar” på arbetsmarknaden och en annan pratar om att svenskar inte litar på de som kommer utifrån. En anledning till att nästan ingen upplever att de diskriminerats i Sverige kan ha och göra med uppfattningen om rasism och diskriminering som något avsiktligt och direkt. Knocke (2006) skriver om hur diskriminering länge inte varit erkänd i Sverige då den förknippats med ett fåtal individer som avsiktligt och direkt uttrycker sig rasistiskt. Samtidigt är den strukturella och institutionella diskrimineringens uttryck inte helt erkänd i den samhällspolitiska debatten (s.41). Således kan praktikanternas bild av vad diskriminering är också påverka deras uppfattning huruvida de utsatts för diskriminering eller ej. Essed (2005)

menar dessutom att nationer internationellt gjort lite för att informera och utbilda kring vad rasism är och hur det kan ta sig i uttryck (s.73) vilket påverkar individers uppfattningar av rasism och även praktikanternas uppfattningar.

Eftersom intervjupersonerna i första hand vill arbeta men hindras av den strukturella diskrimineringen på arbetsmarknaden, "tvingas" de att göra praktik. Deras situation går att liknas med det Ahmed et al (2006) kallar "institutionell vit tvekan" där det finns en generell misstro till rasifierades kompetens vilket gör att de framställs behöva "hjälp" (s.81-82). Praktiken blir ett sätt att "hjälpa" intervjupersonerna in på arbetsmarknaden där de kan visa sin kompetens, vilket upprätthåller en bild av att rasism och diskriminering kan överkommas genom att hjälpa "de andra" utan att utmana den institutionella vitheten. Samtidigt ska det understrykas att intervjupersonerna behöver hjälp för att få komma in på arbetsmarknaden eftersom flera av dem försökt utan att lyckas och "mångfaldsprojektet" blir således nödvändigt. Anmärkningsvärt är dock hur lösningen för invandrade personers möjligheter att få jobb är individualistiska genom att låta intervjupersonerna göra praktik och visa sin kompetens, istället för lösningar som avser att förändra arbetsmarknaden. Trots att praktikplatserna inom projektet får utbildning i den egna arbetsplatskulturen och dess exkluderande normer är det trots allt även intervjupersonerna som med sin blotta närvaro ska bidra till en inkluderande arbetsmarknad.

Intervjupersonernas tidigare erfarenheter av arbetsmarknaden gör att praktik blir något positivt. Samtliga känner sig accepterade och rättvist behandlade. Praktiken symboliserar att något händer vilket jag tolkar är en bidragande orsak till att samtliga är nöjda med att göra praktik, trots deras gedigna arbetserfarenhet och att vissa egentligen inte ville göra praktik från början. Min tolkning av sammanhanget är att "tvingas" göra praktik, vilket framför allt invandrade personer gör är ett uttryck för hur de diskrimineras på arbetsmarknaden.

#### *En oviss framtid, vad händer efter praktiken?*

Eftersom intervjupersonerna "tvingas" göra praktik då det är deras enda möjlighet till jobb var det anmärkningsvärt hur flera av praktikanterna inte visste om praktiken förändrade deras möjligheter till jobb. Det ska dock nämnas att två av praktikanterna har fått jobb varav en praktikant blev anställd av praktikplatsen. Resterande vittnar om en oviss framtid. Adam

upplever att han jobbar hårt för att visa vad han kan men irriterar sig över att han inte har någon aning om vad som kommer hända sen.

N: Känner du att du utvecklas?

A: Jag känner att jag utvecklas, jag känner det. Självklart jag känner mig bra och . . . jag vet inte. Mitt största problem just idag är jag jobbar hårt så mycket hårt för att visa upp, ja. Jag kan och . . . och jag vill fortsätta i framtiden, så mitt största problem är när jag slutar praktik, så vad händer? Jag hela tiden, tänker i framtiden. Efter tre månader . . .

N: Vad händer sen?

A: Ja vad händer sen. Okej jag ska bli arbetslös igen eller . . . ?

N: Vet du ingenting om framtiden?

A: Jag vet ingenting om framtiden och det irriterar mig. Men min . . . det är naturligtvis att dom ska inte säga varför, från nu att jag ska få fortsätta eller inte.

Eftersom ett av målen med projektet är att låta praktikanterna dels få en möjlighet att visa sin kompetens, men även för att knyta kontakter frågar jag honom om han fått några kontakter som är nyttiga inför framtiden. Han tror inte att han fått det och menar att det spelar ingen roll om han är trevlig och får kontakt med sina kollegor för det är cheferna som i sista hand bestämmer om de vill att han ska stanna. Adam pratar även om att han förstår om cheferna hellre anställer någon som är som dem och är ”svensk” för att han känner sig annorlunda och det är inte alla människor som kan acceptera det.

N: Men tror du att du fått kontakter och så . . .

A: Jag har fått kontakter, men som jag sa till dig. Ja det funkar inte så. Ja du kan okej kontakter. ’Hej’. ’Hej hur är läget’. ’Det är bra’ ’Ja okej’. Och sen? [Adam skrattar]

N: Så i dagsläget är det svårt att veta om du har fått bra kontakter på praktikplatsen? Jag tänker om du har fått kontakter som är nyttiga för framtiden?

A: Jag jobbar med en chef. Jag jobbar med en chef. Okej?

N: Ja.

A: Så chefen då ska dom ha mig, okej, men jag jobbar inte med dom andra. Dom andra folk som finns i som finns i praktikplatsen dom kanske ja. Jag säger ’hej, hej’. Och de kanske har en kopp kaffe och pratar lite men jag är rolig person jag är trevlig person men när det kommer till rekrytering det finns andra saker dom tar hänsyn till. För att rekrytera människor. Och det är naturligtvis även i mitt hemland, ja jag accepterar den. Jag kan, jag kan förstår hur dom funkar om men ’Jag vill någon som mig, att jobba med. Någon svensk att jobba med’. Annars om . . . eller nej glömma det. Men jag vill någon men i vissa fall om en visa upp att ja, jag har bra kompetens. Jag har kanske något annorlunda och det finns vissa människor som kan acceptera den och vissa kan inte acceptera den.

Adams upplevelse av att han inte fått några kontakter stämmer överens med det Neergaard (2006) kallar för kontaktdiskriminering, som bygger på att ”svenskar” inte inkluderar invandrade personer i sina nätverk eftersom de inte har något att vinna på det

(s.266-267). Svårigheten med att knyta kontakter på praktikplatsen och känslan av att cheferna hellre anställer någon som är "svensk" kan vara olika uttryck för institutionell diskriminering. Det vill säga diskriminering som sker på grundval av institutioners normsystem, policys och praktiker, vilket inte nödvändigtvis måste vara avsiktligt (Kamali 2005:31-32). Att cheferna hellre skulle vilja anställa någon som är "svensk" stämmer överens med teorin om etnosocialitet (Knocke et al 2003:7) och hur likhetsideal reproducerar institutionell vithet (Ahmed 2006:76-77). Adam vill visa upp sin kompetens men är inte säker på om det räcker eftersom han känner sig annorlunda. I den institutionellt vita organisationen konstrueras han som avvikande (Ahmed et al 2006:73) där jag tolkar att han internaliserat bilden av "den andre". Det visar på hur ojämlika maktrelationer i samhället återspeglas inom organisationer (de los Reyes 2006:12) en kontext som praktikplatserna inte kan komma ifrån. Han jobbar även hårt för att bevisa sitt uppehåll i organisationen vilket även visar på hur hans tillvaro är villkorlig och temporär, vilket rasifierade kan uppleva inom organisationer (Ahmed et al 2006:81-82) men även som praktikant, där framtiden är oviss. Samtidigt kan upplevelsen av att de hellre anställer en "svensk" tyda på att det på praktikplatsen finns rasifierade föreställningar om "de andra". Vad innebär det då för organisationens medverkan i "mångfaldsprojektet"? Hur ställer sig egentligen organisationen till att arbeta mot diskriminering och för inkludering?

Praktikanterna "tvingas" att göra praktik om de ska ha möjlighet till att få jobb, samtidigt upplever flera av praktikanterna väl på praktiken att de inte vet vad den kan leda till både i möjligheter till jobb och om de skapat nya kontakter. Praktikanterna inkluderas i arbetslivet genom att de får praktik, samtidigt är de underordnade då tillvaron på praktiken är temporär utan garantier för framtiden. Ytterligare finns det en spännvidd i hur projektet avser att förändra en strukturellt diskriminerande arbetsmarknad med utgångspunkt i individbaserade strategier. Med tanke på att tidigare forskning om praktik och svaga samband till jobb efteråt (Rir 2010:33) är det dock ett gott resultat att två av praktikanterna har fått jobb.

**På vilket sätt upplever praktikanterna att de får delta i formella sammanhang genom att bidra med sin kompetens och sina tidigare erfarenheter på praktikplatsen?**

*Att få arbetsuppgifter och få bidra med idéer och åsikter.*

Praktikanternas erfarenheter av arbetsmarknaden gör att de hoppas på praktiken som väg till arbetsmarknaden där de får visa sin kompetens. I projektet är det dessutom meningen att praktikanterna ska få en kvalificerad praktikplats för att få en möjlighet till att visa sin kompetens. Praktikanternas erfarenheter av att få delta och bidra fullt ut med sin kompetens varierar då de fått arbetsuppgifter i varierande mängder. Flera upplever att de fått visa sin kompetens och samtidigt fått nya erfarenheter. Ett exempel är Malik:

N: Dina arbetsuppgifter, tycker du dom känns meningsfulla? Är de rätt för dig?

M: Ja faktiskt för det här systemet som jag pratade om det är ett nytt system. Dom andra dom hade ingen aning om det också.

N: Okej.

M: Så vi började alla tillsammans jag och min chef på avdelning att använda systemet och sen blev jag liksom expert. [...] Jag skaffade liksom en ny kompetens genom det här.

När jag frågar om han får bidra med idéer och om han känner att de anställda lyssnar på honom visar det sig att han genom sin nya kompetens får styra och ta beslut.

N: Kan du komma med idéer och lyssnar folk på dig då?

M: Ja absolut. Ibland, och ibland det är inte alltid. De är jag som bestämmer. För att jag har som jag sa, jag administrerar systemet. Finns det nånting som jag vet om hur man ska hur man ska göra det. Dom andra vet inte. Eller dom vet. Men dom har inte den stor erfarenhet med detta så dom frågar mig liksom. 'Vad tycker du, ska vi göra det eller det?' Då säger jag 'nej, vi ska göra det. Det är bättre'.

Min tolkning är att Malik är tydligt inkluderad i formella sammanhang. Han får arbetsuppgifter där han kan bidra med sin kompetens men som dessutom ger honom nya erfarenheter varav han ibland får styra det dagliga arbetet. Att Malik som icke-vit ibland får styra i arbets-sammanhang visar att praktikplatsen i det sammanhanget utmanar den institutionella vitheten då det främst tenderar vara vita som styr (Ahmed et al 2006) även om det sker på mikronivå. Även de ojämlikhetssystem som präglar organisationer (Acker 2006:460) utmanas när Malik får styra. Praktikplatsen inkluderar även Malik genom att lyssna på honom och hans idéer. När jag pratar med Camilla om hennes arbetsuppgifter anser hon att de motsvarar hennes kompetens,



samtidigt som hon precis som Malik upplever att hon lär sig mycket med. I ett senare sammanhang berättar hon att hon är stolt, glad och tacksam över att få möjlighet att arbeta med det hon kan.

C: Så . . . ja nu känner jag WOW nu är jag här och föreläser. Om [hennes kunskapsområde] och företagande och jag är utrikesfödd och föreläser till svenskarna så känner mig stolt och glad och tacksam. För att medlemsföretaget öppnar dörrar [...].

Min tolkning är att även Camilla är inkluderad i formella sammanhang eftersom hon får arbetsuppgifter som motsvarar hennes kompetens vilket gör att hon kan bidra och delta fullt ut. Att hon uttrycker att som utrikesfödd få föreläsa för svenskarna tolkar jag återigen utmanar den institutionella vitheten (Ahmed et al 2006) samtidigt visar citatet den andrafiering som präglar samhället där "svenskarna" eller de vita framställs som överordnade (Kamali 2005:29-30). Camillas känslor av tacksamhet över att få möjlighet att arbeta påminner om Ahmeds (2006) studie där rasifierade upplever att de känner att de dels måste vara tacksamma över att de fått jobb, samt att de står i tacksamhetsskuld till arbetsgivaren (s.81). Huruvida Camilla upplever att hon står praktikplatsen i skuld går inte att urskilja. Däremot speglar citatet precis som nämnts tidigare, en strukturellt diskriminerande arbetsmarknad eftersom medlemsföretaget som startat praktikprogrammet "öppnar dörrar". Symboliken med öppna dörrar tyder på att Camilla har fått "komma in" eller inkluderas på arbetsmarknaden genom att göra praktik. Samtidigt inkluderas både Camilla och Malik på sina praktikplatser i den mån att deras tidigare erfarenheter och kompetenser erkänns, vilket inte alltid sker inom "mångfaldsprojekt" (Ahmed et al 2006:44-45).

#### *Att tvingas söka arbetsuppgifter och vara överkvalificerad*

Två av praktikanterna upplever att de får arbetsuppgifter som inte motsvarar deras tidigare erfarenheter och kompetenser. Isa och Johanna får i varierande utsträckning aktivt söka efter arbetsuppgifter för att ha något att göra. Johanna upplever att hon har tillräcklig kunskap för att utföra de arbetsuppgifter som hennes mentor och kollegor gör på praktikplatsen eftersom det inte är stor skillnad på hur hon arbetat tidigare. Hon berättar hur hennes chef är väldigt upptagen och upplever att det inte finns några arbetsuppgifter till henne. Hon blir tillsagd att hon måste vara aktiv och självständigt leta efter arbetsuppgifter. Eftersom Johanna vill ha något att göra hamnar hon på en avdelning som inte arbetar med hennes kunskapsområde. När Johanna

uttrycker sig angående sina arbetsuppgifter säger hon att hon aldrig hade utfört dem i sitt hemland men att hon ändå är nöjd för praktiken är en möjlighet att bland annat lära sig att prata svenska och lära sig kulturen i Sverige.

N: Upplevde du att det var, va, även om det inte motsvarade din kompetens, var det meningsfullt att arbeta med dom uppgifterna?

J: Jag är jättenöjd att jag har praktikplats på [företaget]. Jag förstår lite mer kulturen och hur människor jobbar. Det är verkligen också jätte jätte jättekul. Det är en annan land, hur saker går. Hur man pratar på arbetsplats. Allt allt. Bilder om det. Så jag tror det är jätteviktigt att se det och prata med alla. Vi tar upp kontakter så det är också att studera det. Ja absolut jag lära mig nya saker. Om det skulle vara i [mitt land] jag skulle inte göra det. Absolut inte.

N: Nä.

J: Jag ska göra fixa nånting med min kompetens. Men det är också, jag tränar språk, jag har studerat svenska men fortfarande jag behöver att lära och prata och jag är jättenöjd.

När jag sen frågar om Johanna upplever att hon kan komma med idéer och förslag visar det sig att hon känner att hon inte kan bidra på den avdelningen hon är på, förutom nån liten idé. Hon berättar även att hon inte fick någon möjlighet att hjälpa till och bidra med sin kompetens.

N. Kan du komma med idéer eller förslag om det är nånting du vet?

J: Men [den avdelningen] det är inte mitt område

N: Nä.

J: Och det är så långt ifrån min förståelse, jag menar att [göra det de gör] det är ja. Man måste lära sig det.

N: Så det är alldeles för långt ifrån de du har studerat för att kunna komma . . .

J: Ja med idéer, men det projekt jag har själv gjort små idéer [...]

N: Okej, jag förstår.

J: Men det första, första månad jag har kommit med många olika idéer, jag, men vi har möten men det kanske jag vet inte, passade inte eller inte tid eller nånting. Där jag kan komma olika bättre idéer, där jag förstår bättre saker och men ja, det är . . . [...] Dom hade inte arbetsuppgifter till mig. [...] Du kunde inte hjälpa dom. Jag säger att 'Jag kan göra det', 'Jag kan göra det', 'Jag kan fixa här med idéer', men dom är upptagna med andra saker. Det passar inte. Det går inte. Så nu är jag på [den andra avdelningen] [skrattar Johanna]

Praktikplatsen tar inte tillvara på Johannas kompetens precis som (Neergaard) menar tenderar att drabba framför allt högutbildade invandrade personer. Tendensen hänger ihop med den inkluderade underordningen Neergaard menar bland annat invandrade personer drabbas av på den svenska arbetsmarknaden (s.22). Bådas situation, Johanna och Isa är inkluderade i den graden att de får göra praktik och vara delaktiga i ett arbetssammanhang, men är i en underordnad position då de får arbetsuppgifter som de tydligt är överkvalificerade för. Således

innebär deras erfarenheter att de inte är inkluderade i formella sammanhang då de inte får möjlighet att delta och bidra fullt ut. Vilket även visar på institutionell diskriminering som genom normsystem och praktiker inte erkänner ”de andras” kompetens (Kamali 2005:s). Deras situation går dessutom att liknas med hur rasifierade personer inom ”mångfaldsprojekt” i Ahmed et als (2006) studie reduceras till att förkroppsliga ”mångfald” (s.71-72). Praktikplatserna inkluderar inte de båda praktikanterna i de formella sammanhangen genom att deras tidigare erfarenheter och kompetenser inte erkänns. Vilket blir tydligt i Johannas exempel när hon säger tydligt att hon har idéer och berättar om saker hon kan göra utan att hon får chansen till det. Mot bakgrund av att praktikplatsen deltar i ett ”mångfaldsprojekt” vilket Ahmed et al (2006) menar ger organisationer legitimitet av omgivningen (s.119-120). Kan en aspekt vara att de deltagande organisationerna i projektet är mer inriktade på legitimitet och god publicitet än att ta sig tillräckligt med tid till praktikanterna. Bara genom att ta emot invandrade praktikanter kan organisationerna skapa en offentlig bild av att de är inkluderande och arbetar för ”mångfald” utan att göra någonting.

Johanna är nöjd trots att hon inte får arbetsuppgifter som motsvarar hennes kompetens eftersom hon får lära sig att prata svenska. Franzén och Johansson (2004) uttrycker att det finns en fara i att låta invandrade personer göra praktik i syfte att de enbart ska lära sig svenska eftersom det innebär att personen kan arbeta med vad som helst där tidigare arbetserfarenheter osynliggörs (s.48-49), vilket sker med bland annat Johanna. Samtidigt är det viktigt att understryka att hon är fortsatt positiv eftersom Rätzel (2006) menar att forskning om rasifierade personers upplevelser av bland annat diskriminering ofta framställs som en eländesdiskus. Genom att utgå från att ”de andra” definierar sin tillvaro enbart utifrån samhällets föreställningar kring utsatthet, reproduceras bilden av ”de andra” som objekt (s.104).

#### *Att känna sig som en gäst*

Adams upplevelser i de formella sammanhangen liknar inte någon av de andra praktikanternas upplevelser. Adam har precis som Camilla och Malik fått arbetsuppgifter som motsvarar hans kompetens och jobbar hårt för att visa att han kan. Men däremot upplever han sig sakna behörighet att komma med idéer eller förslag eftersom han känner sig som en gäst. Privat är han egentligen en person som har egna tankar och egna sätt för hur han utför arbetsuppgifter vilket han inte vågar bidra med eftersom han hellre

anpassar sig och följer instruktioner.

N: Men i arbetsuppgifter, kan du känna att praktikplatsen att om du vill komma med en idé eller nått förslag? Lyssnar de på dig då?

A: Va?

N: Du har ju mycket erfarenhet och utbildning innan så du har ju kompetens som du kan bidra med. Får du möjlighet att bidra med den?

A: . . . Problemet att ja, ja jag förstår vad du menar. Men förslag, förslag. Jag har så mycket att . . . att tänka på och det kanske gör bra skillnad, men jag föredrar i början att man kan. Man följer bara mot riktningen. Det finns ett mål, du sätter mål och jag ska klara. Detta arbetsuppgift eller denna de arbetsuppgifter och jag klarar den. Men kanske i framtiden, i framtiden när man utvecklar i sitt roll eller så i framtiden . . . ja. Alltså som . . . jag är praktikant så de är inte så stor . . .

N: Så du tar det lugnt?

A: Ja jag tar det lugnt ja.

N: Du lyssnar?

A: Ja jag lyssnar jag lyssnar. Men . . . som person jag hela tiden jag har min egna tanke och jag vill göra vissa arbetsuppgifter på mitt sätt, jag har egna sätt för att klara det. Men i början, ja jag vet hur dom, hur dom chef och hur dom tänker. Dom vill någon som följer hela tiden och sen när det om blir kanske anställd eller man i så fall man kan, man kan ja. Men just nu jag känner mig gäst. Som gäst. Där. Så jag har inte behörighet för att säga nej eller säga något . . du vet?

Adams känsla av att vara en gäst liknar Ahmed et al (2006) resonemang kring rasifierade personers upplevelser av att befinna sig på en plats som inte är tillägnad dem (s.81). Det kan även liknas med hur de los Reyes (2006) menar att invandrade personer fattas i diskursen om det svenska arbetslivet (s.10-11). Vidare menar Ahmed et al (2006) att närvaron är villkorad och temporär inom organisationer då de välkomnas under premissen av att de assimileras eller minimerar effekter av olikhet (s.81). Icke-vita kroppar blir extra synliga och Adam anpassar sig för att inte sticka ut, han uppträder istället på ett sätt som han tror förväntas av honom och anpassar sig till organisationens normer, det vill säga han ”följer hela tiden”. Adam har en tidigare lång arbetserfarenhet och är privat en person som bidrar med sina åsikter om hur arbetsuppgifter kan göras. Hans exempel visar återigen på hur ojämlika maktstrukturer i samhället återfinns inom organisationer (de los Reyes 2006:12, Acker 2006:460). Trots att Adam kanske har möjlighet att bidra fullt ut med sin kompetens, vågar han inte eftersom framtiden på praktiken är oviss. Hans närvaro är temporär i den mån att han är praktikant men även för att han är rasifierad vilket kan liknas med hur Vesterberg (2011) skriver att arbetsplatspraktik är en etnifierad rörelse (s.3). Den är även temporär i den mån riksrevisionens (2010) rapport visar att det saknas underlag att praktik leder till jobb (s.33) vilket i skrivandets stund inte är avgjort än huruvida Adam får jobb eller inte via praktiken. Adam resonerar att så

länge han är praktikant är han också gäst. Med det resonemanget kan Adam vara inkluderad i formella sammanhang genom att han får arbetsuppgifter som motsvarar hans kompetens, samtidigt kan han aldrig bidra fullt ut eftersom han anser att han saknar behörighet till det.

Praktikanternas upplevelser i de formella sammanhangen varierar där vissa är inkluderade genom att de får bidra och delta fullt ut med sin kompetens. Medan andra inte får sin kompetens erkänd och någon vågar inte bidra fullt ut vilket gör att de inte är inkluderade i de formella sammanhangen.

### **Vilka upplevelser har praktikanterna av att delta i informella sammanhang som lunch och fikapauser?**

*Vikten av informella sammanhang för upplevelser av inkludering.*

Praktikanternas upplevelser varierar sig mycket i de mer informella sammanhangen som lunch och fika. Det blir dock tydligt i intervjuerna att lunch och fika är sammanhang som praktikanterna upplevt att de känt sig inkluderade respektive exkluderade i. I en praktikants fall var det i informella sammanhang när hen började lära känna personer på praktiken och började dricka kaffe tillsammans med dem som hen inte längre kände sig utanför. Ett annat exempel är Camilla som anser att hon kommit in i gruppen och menar att deras gemensamma lunch har bidragit till en känsla av inkludering då den hjälper dem att identifiera sig med organisationen.

N: Känns det som att du har kommit in i gruppen nu?

C: Ja, ja. Vi hade inte mycket tid att bygga teamkänsla. Till exempel efter work och middagar och sånt. Vi har inte tänkt på det, men vi äter lunch tillsammans varje dag. Och så det hjälper att vi som grupp identifierar oss med företaget, med organisationen och ja. [...] Och så ja. Inte mycket tid för att umgås, därute. Men här äter vi lunch tillsammans varje dag och jag tror det är mycket viktigt.

Informella sammanhang kan påverka känslor av inkludering och lunchen bidrar i Camillas fall att hon kan identifiera sig med organisationen. Ahmed (2006) menar att organisationer kräver att anställda ska avspegla organisationens ideal, vilket rasifierade har svårare att göra eftersom idealen ofta grundas utifrån normer kring institutionell vithet (s.76-77). Att Camilla känner att de som grupp kan identifiera sig med organisationen tolkar jag är ett tecken på att hon kan identifiera sig med organisationens ideal samt att hon känner sig inkluderad i organisationen.

Samtidigt är de informella sammanhangen en bidragande faktor till känslan av inkludering eftersom de utgör grunden för att identifiera sig med organisationen.

### *Utanförskap och känslan av att vara ignorerad*

Praktikanterna har till större del enbart positiva erfarenheter från de informella sammanhangen. Isa är den som känt sig utanför på lunchen. Hon upplever att hennes kollegor bara pratar med varandra och när hon säger något fortsätter de att prata med varandra. Språket blir i det här sammanhanget ett hinder där Isa känner att hon inte kan prata med kollegorna på svenska.

N: Har du känt dig utanför nån gång?

I: Här du menar?

N: Ja.

I: [Isa tänker, liten paus] Ibland . . . jag kan inte säga. Jag kan inte prata med dom på svenska, eller dom pratar med tillsammans. På svenska jag bara lyssnar på dom för det blir lite tråkigt? Det är inte mitt . . . Dom . . . vi har. Inte bara jag, vi har tre eller fyra stycken vi har inte. Dom tre stycken dom har ingen aning för svenska. Jag litegrann jag kan förstå. Men när vi pratar till med varandra jag säger okej, det blir det på fikapaus på lunch, det blir lite tråkigt när vi bara lyssnar på dem och dem ja. Samtal handlar om dom.

N: Ja, det blir svårt att hänga med?

I: Ja, ja. Och dom bara pratar tillsammans. Och ibland jag ska säga något någonting men dom bara fortsätta för att prata med varandra. Att dom okej, tyst. Och det blir lite men det är bara. På jobb det är okej. Men på fikapaus, det blir det lite personal, hur kan jag säga det? Det blir lite personligt?

När jag frågar vidare om det kan ha att göra med att hennes kollegor jobbat länge och pratar med varandra på rutin, framkommer det att två av hennes kollegor inte tittar på henne. Hon uttrycker även att det är en total skillnad mellan när de arbetar och när det är fika. Tidigare har hon berättat om hur hon upplever att arbetsplatsen är som en familj.

N: Ja, lite personligare [...] Kan det va så att dom jobbat länge med varandra och dom är vana vid att prata med varandra . . . om sina saker och så gör dom så? [...]

I: Ja exakt. Jag har bara en eller två personer dom är det samma sak. Också dom har det inget, inte ögonkontakt. Dom ser alla personer utom mig. Det blir det lite, för det irriterar mig.

N: Är det två personer som jobbar här? Som du upplever?

I: Jag vill inte säga att det är här, men jo. Men vi har ibland kolleger dom är inte välkomnande för det som personal berättar tillsammans till varandra. Dom bara. Till exempel när du känner varandra och från familj och huset, allting. Men det, om det kommer en annan person och jag bara pratar med dig. [...] Den andra person säger något eller säg. Dom bara fortsätter att prata med dig. Det blir lite otrevligt.

N: Ja så du känner dig ignorerad?

I: Ja ibland ja. Inte så, men bara i pausen.

N: Men om ja, då är det i fikarummet?

I: Ja.

N: Men det är dom personerna som du arbetar med som du fikar med också?

I: Ja ja.

N: Men när du arbetar så får du hjälp och då är det väldigt trevligt och man är en i familjen? [en upprepning av mig eftersom Isa nämnt det tidigare]

I: Ja exakt. Ja ja. För arbetsplatsen det är total skillnad med paus och fikarum och lunchtid.

Skillnaden mellan de institutionella rummen, arbetsplatsen och matsalen är i Isas fall stor då hon i arbetssammanhang upplever att arbetsplatsen är som en familj samtidigt som två av samma kolleger inte tittar på henne. Att inte titta på någon i arbetssammanhang kan vara ett uttryck för att inte erkänna henne som professionell eller som kollega (Ahmed et al 2006:79). Essed (2005) använder begreppet vardagsrasism som innebär små orättvisor i vardagen, praktiker som verkar vanliga och triviala men som kan få skadliga effekter på den mentala och fysiska hälsan. Vardagsrasismen är svår att urskilja vilket (s.74) kan vara en anledning till att Isa under intervju berättade om hur bra praktikplatsen var utan att hennes erfarenheter av att känna sig utanför kom upp förrän jag frågade specifikt om det. Att det är just Isa som är utsatt framgår av hur hon säger att hennes kollegor ser alla utom henne.

En annan aspekt från exemplet är att praktikplatsen deltar i ett projekt med utgångspunkt i att de värnar ”mångfald”. Invandrade personer förkroppsligar ”mångfald” inom ramarna för projektet och en väsentlig fråga är om de anställda är positiva till projektet. ”Mångfaldssatsningar” är sällan oproblematiske där motstånd till förändringar kan förekomma från de anställda (Prasad et al 1997:9-10.). Anställda kan till exempel motsätta sig att umgås med ”de andra” på grund av de rasistiska föreställningar som finns i samhället (Neergaard 2006:70-71). I Isas exempel kan företeelsen på lunchen och fikan vara högst oavsiktlig men precis som Essed (2005) säger, rasism ska inte värderas utifrån om den är avsiktligt utan istället för dess effekter (s.76) och Isa känner sig utanför för att hennes kollegor i informella sammanhang inte lyssnar och i vissa fall inte tittar på just henne.

Eftersom Isa pratar om hur språket hindrar henne att delta kan en möjlig orsak vara att de

anställda tycker att hennes brytning är ett problem. Till exempel vissa accenter och brytningar, framför allt de som förknippas med ”de andra” blir konstruerade som problem och hinder för mänsklig interaktion medan andra accenter inte är ett problem (Ahmed et al 2006:79-80). Isa upplever dock att det är en betydligt stor skillnad på när de arbetar och på pauser vilket indikerar att det inte är ett språkligt problem eftersom hennes kollegor förstår henne och hon förstår dem i arbetssammanhang. Svårigheten att få kontakt med andra människor i sociala sammanhang liknar det Neergaard (2006) kallar för kontaktdiskriminering, där invandrade personer har svårare att skapa sociala nätverk baserade på relationer i det sociala livet än personer med ”svensk” bakgrund (s.266-269).

## Sammanfattande diskussion

I studien framgår det hur praktikanterna på något sätt drabbas av eller berörs av tre olika nivåer av diskriminering. Intervjupersonerna blev praktikanter för att de är något de måste göra för att ha möjlighet till jobb. Det första temat ” Att *tvingas till praktik för att ha möjlighet till jobb*” visar att intervjupersonerna ”tvingas” att bli praktikanter på grund av en strukturellt diskriminerande arbetsmarknad som stänger dem ute. Praktiken blir ett sätt att ”hjälpa” intervjupersonerna in på arbetsmarknaden där de får en möjlighet att visa sin kompetens. Samtidigt genom att låta intervjupersonerna göra praktik i ”mångfaldsprojektet” upprätthålls en bild av att rasism och diskriminering kan överkommas genom att hjälpa ”de andra”.

Väl på praktiken får två praktikanter jobb, varav en person får jobb på sin praktikplats. Resterande vittnar om att de inte vet vad som händer efter praktiken, vilket är det andra temat, en ”*Oviss framtid, vad händer efter praktiken?*”. En praktikant vittnar om hur han förstår om de på praktiken hellre anställer en person som är ”svensk” och hur han upplever att han är annorlunda, vilket praktikplatsen kanske inte kan acceptera. Hans upplevelser berör en institutionell diskriminering samt hur institutionell vithet reproduceras inom organisationer. Praktikanterna inkluderas på arbetsmarknaden genom att de får göra praktik, samtidigt är de underordnade då deras tillvaro är villkorlig och temporär med en oviss framtid.



Praktikanternas upplevelser av inkludering i formella sammanhang på praktikplatserna varierar i olika utsträckning. Det tredje temat *”Att få arbetsuppgifter och få bidra med idéer och åsikter”*, visar hur flera av praktikanterna är inkluderade då de får möjlighet att delta och bidra fullt med sin kompetens, vilket inte alltid sker inom ”mångfaldsprojekt”. Samtidigt anser praktikanterna att praktiken ger dem nya erfarenheter och kompetenser. En av praktikanterna får dessutom styra i det dagliga arbetet vilket inte bara visar på hur praktikplatsen inkluderar honom utan även utmanar den institutionella vitheten. Det fjärde temat *”Att tvingas söka arbetsuppgifter och vara överkvalificerad”* visar dock att vissa av praktikanterna inte är inkluderade då de inte får arbetsuppgifter där deras tidigare arbetserfarenheter och kompetenser erkänns. Det visar hur institutionell diskriminering kan ta sig i uttryck där föreställningar och handlingar på praktikplatserna gör att praktikanternas kompetens inte erkänns, eftersom de tilldelas arbetsuppgifter som de är överkvalificerade för. Det femte temat, *”Att känna sig som en gäst”* visar hur en av praktikanterna anser sig inte ha behörighet att bidra med sin kompetens fullt ut. Hans upplevelser visar hur hans närvaro är villkorad och temporär då han känner att han måste anpassa sig för att passa in. Det visar även hur ojämlika förhållanden i samhället återspeglas på praktikplatsen, där han aldrig kan vara inkluderad i den mån att han får delta och bidra med sin kompetens fullt ut.

Det sjätte temat, *”Vikten av informella sammanhang för upplevelser av inkludering”* visar att flera av praktikanterna upplever att lunch och fika bidrar till att de känner sig inkluderade och accepterade. En praktikant upplever att lunchen är bidragande för hennes upplevelser av att identifiera sig med organisationen och är en bidragande faktor till att hon känner sig inkluderad. Det sista, sjunde temat *”Utanförskap och känslan av att vara ignorerad”* visar hur en av praktikanterna inte inkluderas i informella sammanhang då hon blir ignorerad och känner sig utanför. Hennes upplevelser kan vara ett uttryck för diskriminering i vardagen, vardagsrasism. Hon upplever i de informella sammanhangen visar hur hon inte tillåts att delta genom att hennes kollegor inte lyssnar eller tittar på henne och således verkar de inte acceptera henne i de sammanhangen.

Med utgångspunkt i att ”mångfaldsprojektet” har som mål att skapa en mer inkluderande arbetsmarknad är det anmärkningsvärt att det med hjälp av individer, det vill säga

praktikanternas närvaro används som strategi för att förändra strukturer på arbetsmarknaden. Samtidigt visar praktikanternas erfarenheter att de behöver göra praktik för att få en chans att komma in på arbetsmarknaden. Om arbetsmarknaden inte hade varit diskriminerande hade inte ”mångfaldsprojekt” som detta behövt finnas. Oavsett om den diskriminering som praktikanterna på något sätt drabbats av eller berörs av på något sätt är avsiktlig eller inte, visar den på hur samhällets maktstrukturer återspeglas inom organisationer, även i ”mångfaldsprojekt”. I några sammanhang, exempelvis när en praktikant uppger att hon kan bidra med sin kompetens men inte får möjlighet till det, kan organisationens deltagande i projektet bringas på tal. Det vill säga, deltar de för att ”mångfald” är trendigt och ger god publicitet? Får praktikanten inte möjlighet att bidra med sin kompetens för att organisationen hindras av omedvetna föreställningar kring bristfällig kompetens hos ”de andra”? Eller har praktikplatsen helt enkelt inte tid till praktikanten? Utifrån min studie går det inte att besvara om organisationer deltar i ”mångfaldsprojektet” för att det är trendigt. Men i sammanhanget bör det tilläggas att samtliga av praktikanterna är nöjda med sina praktikplatser och upplever att de känner sig accepterade och rättvist behandlade. De är även nöjda med att göra praktik trots att ingen av dem från början ville göra praktik. Ett annat exempel som visats i analysen är hur det kanske kan finnas en oenighet till deltagande i projektet mellan ledningen och medarbetarna som arbetar med praktikanterna. Ett fall som ger den indikationen är de kollegor som ignorerar en praktikant under lunch- och fikapausen. Då alla inom organisationen inte behöver vara positiva till ”mångfaldsprojekt” som bestämts av ledningen, kan en intressant aspekt för framtida forskning vara att intervjua medarbetare om deras åsikter och upplevelser till att delta i ”mångfaldsprojekt” i Sverige.

Sammanfattningsvis visar de teman som presenterats i analysen att praktikanternas erfarenheter av att bli praktikanter visar att de ”tvingas” till praktik för att ha möjlighet till jobb. Deras upplevelser av att vara inkluderade på praktikplatserna varierar i olika utsträckning i de formella och informella sammanhangen. Samtliga är dock nöjda med sina praktikplatser och upplever att de är accepterade på sina praktikplatser.

## Referenser

Acker, Joan (2012). "Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities." *Equality, Diversity and Inclusion*, vol. 31, nr. 3, sid. 214-224.

Acker, Joan (2006). "Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations." *Gender & Society*, vol. 20, sid. 441-464.

Ahmed, Sara., Hunter, Shona., Kilic, Sevgi., Swan, Elaine., Turner, Lewis (2006). *Race, Diversity and Leadership in the Learning and Skills Sector*. London: Final report.

Barak, Mor, Michal, E (2000). "Beyond Affirmative Action: Toward a Model of Diversity and Organizational Inclusion." *The Haworth Press*, vol. 23, nr. 3, sid. 47-68.

Birkler, Jacob (2008). *Vetenskapsteori: en grundbok*. Stockholm: Liber AB

Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.

Backman, Jarl (2016). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur.

Carling, Kenneth, och Larsson, Laura (2006). "Does early intervention help the unemployed youth?" *Labour economics*, vol. 12, sid. 301-319.

de los Reyes, Paulina & Kamali, Masoud (2005). "Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering." i Paulina de los Reyes och Masoud Kamali (red.), *Bortom Vi och Dom: teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. (SOU 2005:41). Sid. 7-28. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.

de los Reyes (2006). "Arbetslivets (o)synliga murar: diskriminering i arbetslivet." i Paulina de los Reyes (red.), *Arbetslivets (o)synliga murar*. (SOU 2006:59) sid. 9-33. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.

Dobusch, Laura (2014). "How exclusive are inclusive organisations?", *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, vol. 33 nr. 3, sid. 220 – 234.

Essed, Philomena (2005). "Vardagsrasism" i Paulina de los Reyes och Masoud Kamali (red.), *Bortom Vi och Dom: teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. (SOU 2005:41). Sid. 71-94. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.

Franzén, Elsie, C, Johansson, Lennart (2004) *Föreställningar om praktik som åtgärd för invandrades integration och socialisation i arbetslivet*. (Rapport 2004:5). Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).

Glans, Hanna (2010). *Diversity Management idag – affärsnytta med mångfald: strategier för att leda och hantera olikheter och likheter*. (Rapport 2010:1). Handelskammaren. [http://www.handelskammaren.com/uploads/media/Rapport\\_1.10\\_Diversity\\_Management\\_idag\\_01.pdf](http://www.handelskammaren.com/uploads/media/Rapport_1.10_Diversity_Management_idag_01.pdf) (nedladdad 2016-05-10).

Kamali, Masoud (2005). "Ett europeiskt dilemma. Strukturell/institutionell diskriminering." i Paulina de los Reyes och Masoud Kamali (red.), *Bortom Vi och Dom: teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. (SOU 2005:41). Sid. 29-69. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.

Knocke, Wuokko (2006). "Den strukturella diskrimineringens försåtlighet: ett historiskt och nutida perspektiv." i Anders Neergaard (red.), *På tröskeln till lönearbete: diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*. (SOU 2006:60). Sid. 41-67. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.

Knocke, Wuokko., Drejhammar, Inga-Britt., Gonäs, Lena & Isaksson, Kerstin (2003). *Retorik och praktik i rekryteringsprocessen*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Miller, Frederick (1998). "Strategic culture change: the door to achieving high performance and inclusion." *Public nationell management*, vol. 27 nr 2, sid.151-160.

Molina, Irene (2005). "Rasifiering: ett teoretiskt perspektiv i analysen av diskriminering i Sverige." i Paulina de los Reyes och Masoud Kamali (red.), *Bortom Vi och Dom: teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. (SOU:2005:41) sid. 95-112. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.

Neergaard, Anders (2006). "På tröskeln till lönearbete. Centrala begrepp och antologins innehåll." i Anders Neergaard (red.), *På tröskeln till lönearbete: diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*. (SOU 2006:60). Sid. 9-39. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.

Neergaard, Anders (2006). "Sammanfattning och slutsatser: strukturell diskriminering som en väv av samverkande processer, praktiker och strategier." i Anders Neergaard (red.), *På tröskeln till lönearbete: diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*. (SOU 2006:60). Sid. 261-285. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.

Pelled, Lisa, Hope., Ledford, Jr, Gerald, E & Mohrman, Susan, Albers (1999) "Demographic dissimilarity and workplace inclusion." *Journal of management studies*, vol. 36 nr. 7, sid. 1013-1031.

Prasad, Pushkala., Mills, Albert J., Elmes, Albert J. & Prasad, Anshuman (1997). *Managing the organizational melting pot: dilemmas of workplace diversity*. London: Sage.

Riksrevisionen (2010). *Arbetspraktik*. (Rapport 2010:5). Stockholm: Riksrevisionen. [http://www.riksrevisionen.se/templib/pages/OpenDocument\\_\\_\\_556.aspx?documentid=7229](http://www.riksrevisionen.se/templib/pages/OpenDocument___556.aspx?documentid=7229) (nedladdad 2016-04-01).

Räthzel, Nora (2006). "Föreställ dig att du är en invandrare och ingen bryr sig. Rädslor, hopp och unga människors strategier för inträde till arbetsmarknaden." i Anders Neergaard (red.), *På tröskeln till lönearbete: diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*. (SOU 2006:60). Sid. 91-136. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.

Rönnqvist, Sofia (2008). *Från diversity management till mångfaldsplaner? Om mångfaldsidéns spridning i Sverige och Malmö stad*. Malmö: Rönnqvist.

Sianesi, Barbara (2002). *Differential effects of Swedish active labour market programmes for unemployed adults during the 1990s*. Uppsala: Institute for labour market policy evaluation.

Statistiska centralbyrån (2016). Tabeller avseende befolkningen ej i arbete, 15–74 år, kvartal. [http://www.scb.se/sv\\_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Arbetskraftsundersokningar/Arbetskraftsundersokningarna-AKU/23265/23272/Tvarsnittsdata---originalvarden-ej-sasongsrensad/253735/](http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Arbetskraftsundersokningar/Arbetskraftsundersokningarna-AKU/23265/23272/Tvarsnittsdata---originalvarden-ej-sasongsrensad/253735/) (nedladdad 2016-05-19).

Thomsson, Heléne (2010). *Reflexiva intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Trost, Jan (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Transkriberat material från intervju 1. 2016-04-05.

Transkriberat material från intervju 2. 2016-04-12.

Transkriberat material från intervju 3. 2016-04-13.

Transkriberat material från intervju 4. 2016-04-14.

Transkriberat material från intervju 5. 2016-04-20.

Vesterberg, Viktor (2011). *Alla ska ju ut på praktik : möjligheter, begränsningar och problem med praktik i arbetslivet som medel för integration*. (Rapport 2011:2). Linköping: Temagruppen för integration i arbetslivet. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:liu:diva-72681> (nedladdad 2016-04-01).

# Bilaga 1

## Intervjuguide

Innan intervjun börjar planerar jag att snabbt presentera mig själv och sedan berätta om de olika teman som jag kommer att ställa frågor om. Informera om att intervjupersonen inte måste svara på alla frågor och att vi kan prata engelska om de vill.

- Mitt namn och bakgrund, föräldrar, utbildning, intressen

### Bakgrund, vägen till praktiken

- Vad heter du och hur gammal är du?
- Hur länge har du bott i Sverige?
- Vad är du utbildad i?
- Vad har du för tidigare arbetserfarenheter?
- Berätta om hur du hamnade på den här praktikplatsen?
- Hur lång är din praktikperiod?
- Har du gjort praktik innan?

### Arbetsuppgifter

- Berätta om vad du gör på din praktik? Hur är en vanlig dag?
- Om du behöver hjälp, hur gör du då?
- Känner du att de på praktikplatsen lyssnar på dig? Kan du ge ett exempel när det händer?
- Kan du komma med idéer eller förslag? Hur tas de emot då?
- Känner du att arbetet du utför är uppskattat?
- Känner du att dina arbetsuppgifter passar din kompetens?

### Upplevelser kring organisationskulturen

- Hur känns det att praktisera på din praktikplats?
- Hur blev du välkommen när du började? Kändes det bra?
- Har du känt dig utanför nån gång?
- Hur tror du de anställda uppfattar dig?
- Känner du dig rättvist behandlad?
- Har det hänt att du nån gång inte förstätt språket? Vad händer då?

### Framtid och möjligheter

- Vad hade du för förväntningar på din praktik?
- Är du nöjd med din praktik?
- Hur är din upplevelse av praktikplatsens engagemang i din praktik?

- Vilka möjligheter tror du din praktikplats kan bidra med?
- Ser du en framtid på din praktikplats? Vill du ha det?
- Tror du att du fått några bra kontakter för framtiden?

### **Diskriminering**

- Har du några tankar om diskriminering och orättvisor inom organisationer?
- Märker du att din praktikplats arbetar med de frågorna? Hur då?
- Har du upplevt något på din praktikplats? Ex. opassande skämt? Berätta om vad som hände då?
- Har du upplevt att personer på praktiken haft fördomar kring hur du ska vara? Eller din familj?
- Händer det att du får frågor om ditt ursprung? Händer det ofta? Hur känns det?
- Finns det något du vill tillägga innan jag stänger av bandspelaren?

### **Avsluta med**

- Hur kändes det att bli intervjuad?
- Upprepa att inga personuppgifter kommer stå med eller namnet på praktikplatsen i uppsatsen.
- Intervjupersonen får höra av sig när som helst om hen undrar något eller skulle vilja dra sig ur studien.
- Avsluta och tacka för att jag fick intervjua personen.

## Bilaga 2

### Samtycke till deltagande i studie

Denna studie handlar om personer med utländsk bakgrund som gör praktik via organisationen x. Syftet med denna undersökning är att undersöka praktikanternas erfarenheter av inkludering på sina praktikplatser. För att undersöka detta kommer intervjuer hållas med fem personer som gör praktik via organisationen x. Studien handlar om dina erfarenheter och upplevelser kring din praktik. Det innebär bland annat hur du trivs med dina arbetsuppgifter, hur du blir bemött av dina kollegor och handledare och om du känner att du får delta i praktikplatsens olika sammanhang. Även allmänna frågor om rasism, diskriminering och sexism kommer förekomma. Ditt deltagande är helt frivilligt.

Materialet från intervjuerna kommer hanteras konfidentiellt och förvaras inlåst. Det kommer enbart användas för forskningsändamålet, det vill säga min kandidatuppsats och kommer publiceras i LUP Student Papers. Intervjupersonerna, praktikplatserna och organisationen som står bakom praktikprogrammet kommer att avidentifieras i studien.

Du som deltagare kommer att bli intervjuad en gång. Intervjun kommer ta omkring en halvtimme till fyrtiofem minuter på avtalad plats och kommer att ljud-inspelas. Under intervjuens gång kan du när som helst välja att avbryta och du behöver inte svara på alla frågor om du inte vill. Du kan även när som helst välja att avbryta ditt deltagande i studien.

Jag \_\_\_\_\_ samtycker till att delta i denna studie, genom att delta i *en intervju*. Jag har förstått ovanstående information och jag vet att deltagandet är frivilligt och att jag har rätt att avbryta mitt deltagande när som helst.

Om du undrar något i efterhand är det bara att kontakta mig på [natalie.persson.167@student.lu.se](mailto:natalie.persson.167@student.lu.se)

**Student:**

Natalie Persson

Equality and Diversity Management

**Handledare:**

Maja Sager

Genusvetenskapliga institutionen, Lunds universitet