



LUNDS
UNIVERSITET

Utrikes födda kvinnor i förvärvslivet

- En kvalitativ studie om utrikes födda kvinnors upplevelser av stödjande och hindrande faktorer i samband med förvärvsarbete i Sverige

Författare: Amina Abboud

Handledare: Lars Harrysson

Abstract

The statistics shows that foreign-born women are the group where the lowest percentage of people are employed and the only group where unemployment increases in Sweden. The purpose of this study was to explore how foreign-born women's experience of supportive and obstructive factors in connection with gainful employment in Sweden. Their experiences of the community's support and help to create the conditions for entering working life has also been addressed. The method chosen for this study was qualitative interviews with seven foreign-born women. I applied an intersectional theoretical framework, in order to better understand the complex power structures that contribute to create inequality and oppression in the relationship of foreign-born women to the other. This study found that foreign-born women feel that they in connection with the working life in Sweden encounter some difficulties based on beliefs about gender and ethnicity. The informants stated that they feel they have several opportunities to enter the labor market in Sweden, for example education opportunities. However, some expressed that these efforts, which will provide the conditions for entering the labor market, are not individually adapted and therefore does not contribute with sufficient help.

Key words: intersectionality, foreign born, hierarchy, gender, ethnicity.

Innehållsförteckning

Problemformulering	4
Syfte	5
Frågeställningar	5
Definitioner av begrepp	6
Beskrivning av arbetsmarknadsinriktade insatserna	6
Kunskapsläget	7
Historiskt perspektiv	7
Könsskillnader	8
Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden	8
Språket	9
Samhällsinsatser	10
Teoretiska utgångspunkter	10
Intersektionalitet	11
Maktstrukturer	12
Kategoriseringar	13
Isärhållandetsprincipen	13
Vi och dom	13
Stereotypifiering	14
Metod	14
Val av metod	14
Metodens förtjänster och begränsningar	14
Intervjuguide och intervjuer	15
Retrospektiv forskning	16
Urval	17
Litteratursökning	17
Etiska överväganden	18

Undersökningens tillförlitlighet.....	18
Tillförlitlighet.....	19
Äkthet.....	20
Förståelse	20
Bearbetning av data.	20
Presentation av informanter.....	21
Resultat och Analys.....	23
Könsskillnader	23
Föräldraskapet	24
Språk och utbildning.....	26
Utrikes född kvinna i förvärvslivet.....	29
Samhällsinsatser	31
Avslutande diskussion.....	35
Studiens syfte och frågeställningar	35
Hur användes intersektionalitet?	36
Utrikes födda kvinnor i förvärvslivet	36
Ur ett socialförsäkringsperspektiv	38
Förslag till fortsatt forskning	38
Referenslista	39
Bilaga 1	44
Bilaga 2	46

Problemformulering

Sysselsättning är viktig för att individen ska försörja sig själv och sin familj samt att den ger tillgång till socialförsäkringssystemet. Med socialförsäkring menas rätten till en individuell social och ekonomisk trygghet vid bland annat arbetslöshet, sjukdom, ålderdom och när barnen är små (Försäkringskassan, 2017). För att få full tillgång till högre förmåner inom exempelvis sjuk- och föräldraförsäkringen, bör man försörja sig genom eget arbete, och därmed bygga upp ett eget skyddsnät som ska kunna användas i livets olika faser (ibid). Konsekvenserna av att stå utan detta skyddsnät är att man blir utan ersättning eller får mindre pengar (Försäkringskassan, 2017).

Enligt SCB (2017) skiljer sysselsättningsgraden sig åt mellan både inrikesfödda och utrikes födda män och kvinnor. Statistiken visar också att utrikes födda kvinnor är den grupp där lägst andel personer är sysselsatta, därmed är det den grupp som på grund av flera faktorer står längst ifrån arbetsmarknaden (ibid). I min uppsats kommer jag därför att undersöka de svårigheter och möjligheter utrikes födda kvinnor upplever att de har i samband med förvärvsarbete i Sverige.

Enligt tidigare studier har svårigheter som vistelsetid i Sverige, utbildningsnivå och social bakgrund utgjort hinder för utrikes födda vid inträdet till arbetsmarknaden (Franzén, 2001). Dock är dessa inte de enda svårigheterna som finns för gruppen för ett inträde på arbetsmarknaden. Flera studier, (exempelvis, Neergaard, 2006, Bevelander, 1999) pekar på att det finns förutfattade uppfattningar av utrikes födda kvinnors kompetens och om vilka arbetsuppgifter de kan ha, som gör att utrikes födda kvinnor väljs bort som anställda. Vilket gör det särskilt svårare för utrikes födda kvinnor att delta i arbetslivet.

När vi pratar om svårigheter behöver vi också belysa vilka möjligheter och förutsättningar som finns för gruppen utrikes födda kvinnor att komma närmare arbetsmarknaden. Den svenska integrationspolitiken har som mål att alla individer ska ha samma möjligheter till arbete och försörjning (Regeringen, 2017). Vid uppfyllelse av målet ska det alltså inte finnas skillnader i sysselsättningsgrad som beror individens härkomst eller kön, vilket enligt SCB:s (2017) statistik ännu inte har uppfyllts. Att utrikes födda kvinnor ska ges lika villkor och förutsättningar är därför ytterligare en viktig fråga att diskutera.

Gruppen utrikes födda kvinnor är den grupp där sysselsättningen är lägst, och där fler och fler anmäler sig som arbetslösa till Arbetsförmedlingen (Arbetsförmedlingen, 2017). För att få ökad förståelse för hur denna grupp upplever sina möjligheter och samhällets stöd för att skapa förutsättningar, samt vilka svårigheter de upplever att de möter under vägen in i förvärvslivet, anser jag att deras egna tankar, uppfattningar, upplevelser och erfarenheter kan vara en viktig resurs. Genom att undersöka dessa frågor kan man återge en autentisk bild av deras situation på arbetsmarknaden. Förhoppningsvis kan sådan kunskap och förståelsen bidra till att utveckla insatser som kan gynna utrikesfödda kvinnor i samband med inträde i förvärvslivet.

Syfte:

Min studie syftar till att undersöka utrikes födda kvinnors upplevelser av stödjande och hindrande faktorer i samband med förvärvsarbete i Sverige.

Frågeställningar:

- Vilka hinder/ svårigheter upplever utrikes födda kvinnor att de möter i förvärvslivet i Sverige?
- Vilka möjligheter upplever utrikes födda kvinnor att de har för att få ett förvärvsarbete i Sverige?
- Hur upplever utrikes födda kvinnor samhällets stöd och hjälp att skapa förutsättningar för att inträda förvärvslivet?

Definitioner av begrepp

Invandrare- Personer på egen hand har invandrat och som har folkbokförts i Sverige (DS 1999:48). Begreppet valdes av myndigheterna istället för ordet utlänning, som då uppfattades som negativt laddat (DS 1999:48). I vissa fall menar man med begreppet invandrare alla som är bosatta i Sverige med utländska medborgarskap (ibid).

Utrikes född- Utrikes född är en direkt synonym med ordet invandrade (DS 1999:48). Jag kommer härnäst att utgå ifrån begreppet *utrikes född* i min studie.

Utländsk bakgrund- Utrikes födda personer som själva har invandrat eller personer som är födda i Sverige men har två utrikes födda föräldrar (DS 1999:48).

Sjukpenninggrundande inkomst (SGI)- Den årliga inkomsten i pengar som en försäkrad kan antas komma att tills vidare få för eget arbete av anställning eller annat förvärvsarbete (25 kap. 2§ SFB). Vid förlust av inkomster på grund av exempelvis sjukdom eller vård av barn ska försäkringen ersätta förlusten (Försäkringskassan, 2018). Försäkringskassan använder sig av SGI för att räkna ut hur mycket ersättning du kan få (ibid).

Beskrivning av arbetsmarknadsinriktade insatserna

I detta avsnitt kommer jag att definiera och beskriva syftet med olika arbetsmarknadsinriktade insatser. Jag kommer att utgå ifrån de insatser som mina informanter nämnde vid intervjuerna.

Arbetsförmedlingen- Statlig myndighet som har i uppgift är att sammanföra de som söker medarbetare med dem som söker jobb (Arbetsförmedling, 2018). Deras uppdrag handlar i grunden om att bidra till en väl fungerande arbetsmarknad och främst, rusta dem som står långt ifrån arbetsmarknaden (ibid).

Coach- Jobbcoach hjälper arbetssökande att få ett jobb (Eductus, 2017). Det kan handla om att få sitt första jobb, att komma tillbaka till arbetsmarknaden efter en tids arbetslöshet eller om att byta jobb (ibid). Coachning bygger på individuella samtal med arbetssökande (ibid).

Praktik eller arbetspraktik- Det innebär att en person under en tid får prova på att jobba på en arbetsplats (Arbetsförmedling, 2018). Praktikplatser syftar till att bidra med kunskap om och erfarenhet av yrket till den praktikanten (DS 1999:48). Genom praktikplatser tränar sig utrikes födda kvinnorna i svenska språket, bygger upp en arbetslivserfarenhet och vidgar sina sociala nätverk (ibid)

Svenska för invandrare (SFI)- är språkundervisning i svenska för vuxna som inte har svenska som modersmål (Carlson, 2017). Utöver det förväntas språkundervisningen bidra till att uppfylla de nationella målen för integration (ibid). Språkundervisning ska ge möjlighet till studier och chansen att få arbete i framtiden. Den ska även upplysa/informera dem studerande om viktiga värderingar och normer i det svenska samhället (ibid).

Kunskapsläget

I kunskapsläget har jag sökt efter studier och forskning kring utrikes födda kvinnors situation på arbetsmarknaden. Forskning som diskuterar vilka svårigheter som finns för denna målgrupp och vilka möjligheter som de har, anses ha en relevans utifrån studiens syfte och frågeställningar. För att få en mer klar bild av utrikes födda kvinnors situation i arbetslivet har jag även sökt forskning om hur det såg ut för den målgruppen historiskt. Jag har också sökt litteratur som är relevanta för min undersökning utifrån begreppet intersektionalitet. Hur jag gått tillväga för att finna forskningarna redovisas under avsnittet Litteratursökning.

Historiskt perspektiv

Det är relevant för min studie att ha inblick i hur utrikes födda kvinnors position på arbetsmarknaden såg ut i det förflutna, för att förstå i vilken riktning utvecklingen har gått. Historiskt sett har invandringen till stor del varit arbetskraftdriven (De los Reyes (2006, s.35). De los Reyes (2006, s.34–35) uppmärksammar att utrikes födda kvinnor hade ett betydande stort inflytande på arbetsmarknaden i Sverige. På 1950-talet kom en allt större del av de utrikes födda kvinnorna att sysselsättas inom industrin, vilket inte var typiska branscher för kvinnor då (ibid). Sysselsättningsgraden var mycket högre bland utrikes födda kvinnor, även bland gifta utrikes födda kvinnor med barn, än bland svenska kvinnor. De arbetade dessutom ofta heltid samtidigt som svenska kvinnor deltid arbetade (ibid). De los Reyes (2006, s.37) skriver att behovet av att tillfredsställa en arbetskraftsefterfrågan innebar för utrikes födda kvinnor en positiv arbetsmarknad där ingen exkluderades på grund av sin härkomst. Pieter

Bevelander (2000, s.180–181) påpekade att utrikes födda kvinnor hade bättre möjligheter för att få heltidsarbete än inrikesfödda kvinnor. Resultaten visade också att inrikes födda kvinnor som har barn hade sämre möjligheter att få ett arbete än inrikesfödda kvinnor utan barn, men att föräldraskapet inte påverkade utrikes födda kvinnors möjligheter på samma sätt varken på 1970- eller 90-talet (ibid).

Könsskillnader

De los Reyes (2006, s.37) skriver att utrikes födda kvinnor präglats av en mycket traditionell kvinnoroll under sin uppväxt. Kulturella faktorer spelar en framträdande roll i hur man ser på familjemedlemmarnas uppgifter (ibid). Kvinnor och män i par, tenderar att specialisera sig i olika former av sysselsättningar, där kvinnor är huvudansvariga för hushållssysslor och barnomsorg (ibid). Dessa kulturella föreställningar om utrikes födda kvinnors roll i familjen, hindrar dem ifrån att delta sysselsättning utanför hemmet (ibid). I Medlingsinstitutets rapport (2016) framkom att en av de vanligaste orsakerna till att kvinnor arbetar deltid i större utsträckning är att de tar hand om barn. Detta förklarar varför fler kvinnor väljer att arbeta inom kvinnodominerade yrken där deltidsarbete är vanligt (ibid).

Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden

Utrikes föddas svåra situation på arbetsmarknaden förklaras av faktorer som vistelsetid i Sverige, utbildningsnivå, social bakgrund eller skillnader i sättet att söka arbete (Franzén, 2001). De erhåller dessutom lägre avkastning på sin utbildning än dem som är inrikesfödda (ibid). En studie av Akhavan et al (2007) visade att utrikes födda kvinnor har färre möjligheter att förhandla sina löner eller att utvecklas på arbetsplatsen jämfört med inrikesfödda kvinnor. Dessutom har de i högre utsträckning tillfälliga anställningar inom lokalvård och vård och omsorg. Enligt andra forskningar, exempelvis Neergaard, (2006) är det andra faktorer än dessa traditionella förklaringar som förklarar utrikes föddas svårigheter på den svenska arbetsmarknaden. Författaren menar att särbehandling har sedan början av arbetskraftsinvandringen skapat allvarliga hinder och svårigheter för utrikes födda att inträda till arbetslivets mer kvalificerade jobb. Utrikes födda har inte heller haft möjligheten att välja sina jobb utan de valdes till jobb efter svenska behov. Detta bekräftar också Arai et al (1999/2000) i Långtidsutredningen, där resultaten visade att en stor del av de som nyligen har fått arbete, anser att möjligheten att få ett arbete påverkas av utseende och namn istället för kunskap och kompetens. Arai et al (2006) skriver bland annat att individens efternamn i vissa

fall kan leda till att man blir bortvald under anställningsrekryteringsprocessen eftersom arbetsgivaren inte anser individen kvalificerad på grund av sin etnicitet.

De los Reyes (1998) skriver att utrikes födda kvinnor har förknippats med vissa yrken som anses som självklara arbetsområden för dem. Det är en uppfattning som finns bland annat hos arbetsförmedlare, arbetsgivare och studie och yrkesvägledare. De los Reyes skriver också att utrikes födda kvinnor som söker sig till andra yrkesområden än de yrken som betraktas vanliga bland utrikes födda kvinnor, bemöts många gånger med misstänksamhet och ovänlighet. Av den orsaken upplever högutbildade utrikes födda kvinnor större svårigheter att få ett arbete som motsvarar deras yrkeskvalifikationer än både svenska kvinnor och utrikes födda män (De los Reyes, 1998).

Flera studier omtalar kopplingen mellan sysselsättning och socialförsäkring. Andersson och Scott (2004) skriver att i Sverige är den sociala försäkringen nästan helt kopplad till individen och är relativt oberoende av familjestatus. Det finns en direkt koppling mellan olika trygghetsförmåner och individers arbetslivsdeltagande (Franzén, 2001). Personer som inte har etablerat sig på arbetsmarknaden har inte samma rättigheter och trygghet till en ersättning vid en eventuell inkomstförlust (ibid). En stor del av utrikes födda är arbetslösa eller befinner sig utanför arbetskraften, för många av dessa personer återstår socialbidraget som enda försörjningskälla (ibid).

Språket

Flera studier lyfter upp och exemplifierar goda språkkunskaper som en möjlighet in till och på arbetsmarknaden. Bristande kunskaper i svenska språket uppges många gånger som den enskilt viktigaste förklaringen till att utrikes födda har svårt att få eller behålla ett arbete (Arai et al, 1999/2000). Carlson (2017) menar att SFI-undervisningen (svenska för invandrare) är en betydelsefull del av arbetsmarknadspolitiken. Hon skriver bland annat att vuxenutbildning är en mycket viktig möjlighet för många lågutbildade kvinnor i Sverige, speciellt för utrikes födda kvinnor. Vidare skriver hon att SFI-studier ska, förutom att ge möjlighet till studier och möjligheten att få arbete i framtiden också upplysa och informera de studerande om viktiga värderingar och normer i det svenska samhället (ibid).

Kamali (2005) menar att språkkunskaper och uttal har olika värden för olika grupper beroende på den hierarki som existerar mellan olika folkgrupper. Hudfärg, nationalitet och bakgrund spelar roll vid bedömningen av en persons språkanvändning (ibid). Vidare menar författaren

att arbetsgivarnas krav på att tala perfekt svenska är en ursäkt som används för att inte anställa personer med utländsk brytning.

Samhällsinsatser

Thomsson och Hoflund (2000) kom fram till att arbetsmarknadsinsatser är en mindre fungerande form av hjälp för utrikes födda kvinnor. De förklarar det med att de hjälpande insatserna och lösningarna som utrikes födda kvinnor får oftast är formade utifrån andras kunskaper om hur utrikes födda kvinnor är och hur de lever sina liv. Hjälpn blir därför i många av fallen olämplig, och leder väldigt sällan till det kvinnorna önskar sig, vilket är ett arbete (ibid). Thomsson (2002) menar att de integrationsprojekt som bildas för kvinnorna bygger vanligtvis på föreställningar, tankar och en bild om att kvinnor behöver social gemenskap. Det finns en självklar uppfattning om att kvinnorna vill och har behov av att träffa andra kvinnor med samma livsvillkor för att tillsammans delta i traditionella kvinnoyrken (ibid).

I Sverige har validering många gånger genomförts i integrationssyfte för att underlätta utrikes föddas inträde på arbetsmarknaden (Statskontoret, 2013). I en rapport av Statskontoret framkommer det bland annat att kvinnor i stor utsträckning valideras mot traditionella kvinnodominerade yrken. Inom vård- och omsorgsområdet och restaurang- och storhushåll validerades betydligt fler kvinnor än män (ibid). Övriga områden omfattade betydligt fler män än kvinnor (ibid). Det framträder, med andra ord tydliga skillnader mellan könen när det gäller de yrkesområden inom vilka individerna fått sin kompetens validerad (ibid).

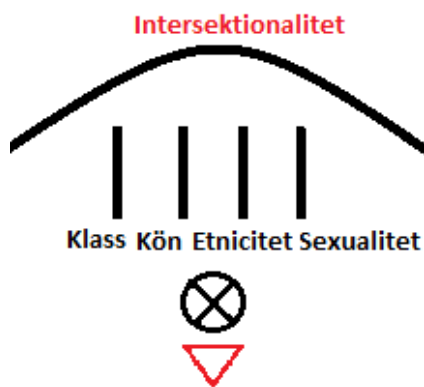
Teoretiska utgångspunkter

I följande avsnitt kommer jag att redogöra för det teoretiska perspektivet som valts till studien. Jag anlägger ett intersektionellt perspektiv. Tidigare forskning har konstaterat att den hierarkiska ordningen skapar svårigheter i ett samhällsperspektiv och påverkar människors möjligheter i samband med förvärvsarbete. Den har också påvisat att svårigheterna blir större om det finns fler än en kategori som skapar en underordning i hierarkin. Genom en intersektionell utgångspunkt kan underordningar, överordningar och maktstrukturer bli tydliga och synliga för oss. Det valda teoretiska perspektivet hjälper mig också att tydligare se hur kategorierna kön, klass, och etnicitet samspelar i mina informanternas berättelser för att få en

vidare förståelse av deras upplevelser av främjande och hindrande faktorer i samband med förvärvsarbete i Sverige. Den ger även en inblick i hur det är att vara utrikes född kvinna i arbetslivet i Sverige.

Intersektionalitet

Det intersektionella perspektivet bildar utgångspunkten för analysen av mitt datamaterial. Det illustreras med bågen överst i följande figur. De centrala kategoriella begreppen; klass, kön, etnicitet och sexualitet, som det intersektionella perspektivet vilar på åskådliggörs med de fyra lodräta strecken vilka leder oss till kärnan i intersektionell teori, nämligen existensen av och konsekvenser i korsningen, mötet, intersektionen. De processer som synliggörs i korsningen fångar jag sedan upp i en analys präglad av teorin om genussystem och begreppet isärhållandetsprincip.



Ett intersektionellt perspektiv synliggör hur olika maktstrukturer och kategorier påverkar, samverkar och samspelar mellan varandra (Mattsson, 2015, s.11). Insikten om intersektionalitet tillsammans med kritisk reflektion kan öka vår egen medvetenhet om hur vi medverkar till och upprätthåller olika maktstrukturer och förtryck, men också till, hur vi kan utmana dessa. Genom ökad medvetenhet kan

vi undvika att reproducera maktstrukturerna i samhället (ibid). Nedan redogör jag för begreppen kön, etnicitet och klass eftersom dessa kategorier kommer att beröras vid längre fram, för att förstå utrikes födda kvinnors situation vid inträdet till arbetslivet och på arbetsmarknaden.

Begreppet kön hänvisar i första hand till den anatomiska och biologiska skillnaden mellan man och kvinna (Mattsson, 2015, s.47–49). Filosofen Butler (2006, s.23) menar att språket och våra tolkningar konstruerar kön. Vi konstruerar kön gemensamt, genom hur vi agerar, talar, tolkar och bemöter andra, vilket gör könsskillnader till något mer än bara biologi (ibid). När vi anpassar oss till dessa föreställningar om kön bidrar vi till konstruktionen, genom att kvinnor exempelvis klär sig på ett visst sätt, talar på ett visst sätt beroende på vad som anses vara normalt för en kvinna eller en man (Mattsson, 2015, s.47–48). Butler (2006, s.23) menar vidare att genom att vi uppmärksammar och synliggör olika sätt att vara kvinna och man så

kan vi också förändra och påverka de normer som definierar hur kvinnor och män kan och förväntas vara.

Begreppet etnicitet används för att beteckna egenskaper som i grupper skapar en känsla av anknytning till, och lojalitet mot varandra (Mattsson, 2015, s.83). Över tid utvecklas en känsla av grupptillhörighet och identitet. Etnisk samhörighet kan skapas i förhållande till seder, kultur, språk, samt religion. Mattsson (2015, s.84) skriver att det kan också handla om att denna gemenskap ligger till grund för att uppleva utanförskap och marginalisering. I diskussionerna om etnicitet, är åtskillnaden mellan känslan av ett vi och den centrala (ibid).

Klassbegreppet har traditionellt syftat på de ekonomiska villkor som olika grupper i samhället lever under (Mattsson, 2015, s. 75 & 77). Men den kan också förstås som en konstruktion som människor skapar och upprätthåller genom stereotypa bilder och föreställningar om grupper av människor (ibid).

Maktstrukturer

Mattsson (2015, s.11) refererar till Iris Marion Young (2002, s.54) som definierar förtryck och maktstrukturer som:

”De orättvisor som vissa grupper drabbas av till följd av ofta omedvetna föreställningar och beteendemönster bland vanliga, hyggliga medmänniskor i vardagliga möten, i medier och kulturella stereotyper, i kontakt med byråkratiska strukturer och hierarkier och på de vanliga ”marknaderna” - det vill säga mitt i det alldagliga livets göranden och låtanden.”

Citatet ovan är ett antagande om att verkligheten ser ut på detta sätt. Orättvisor skapas, och återskapas på olika sätt och i olika förhållanden. Men de är inte alltid självklara, och synliga för oss. I skärningspunkten mellan kön, sexualitet, klass och etnicitet skapas komplexa maktstrukturer som medverkar till att skapa ojämlikhet och förtryck mellan olika grupper (Mattsson, 2015, s.19). Vidare leder den intersektionen och sammanhållningen av flera egenskaper hos en individ till isärhållning, till utsatthet.

Kategoriseringar

Både isärhållandetsprincip och ”vi och dom” processen är sätt att kategorisera där kategorierna är hierarkiskt ordnade *motsatspar* (Mattsson, 2015, s.44). Genom att individer speglar sig själva i den andra gruppen definieras vi i motsats till dom. På så sätt stärker man också sin avvikelse från den andra. Detta tankesätt utgör en del av vårt sätt att uppfatta och tolka världen. Vi tänker att det finns män och kvinnor, vita och svarta, svenskar och utrikes födda (Mattsson, 2015, s.43–45). Genom kategorisering kan vi även uppmärksamma att en del av motsatsparet anses vara överordnad den andra. Dessa kategorier kommer att värderas högre än andra grupper, till följd av att vi bär på maktstrukturerna, genom våra institutioner, vårt handlande och våra tankar (ibid). När den överordnade gruppen definieras skapas därmed en gemensam uppfattning om vilka egenskaper som ger en underordnad position (ibid).

Isärhållandetsprincipen

Hirdman (2009 s. 9) har utvecklat teorin om genussystemet i vilken hon menar att samhället struktureras efter två principer; manlighet som norm och isärhållandetsprincip.

Isärhållandetsprincipen är ett kategoriseringssätt, och innebär att könen ständigt hålls från varandra och att det skapas olikheter mellan könen (Mattsson, 2015, s.54). Kvinnor och män gör olika saker och befinner sig på olika platser. Isärhållandet kan definieras som att det ena finns genom att speglas i det andra och att det är vad dess motsats inte är (Mattsson, 2015, s.55). Manlighet som norm innebär att det kvinnor är och gör värderas lägre än det som män är och gör. (ibid). Vidare kan isärhållandetsprincip appliceras på etnicitet, klass och sexualitet för att synliggöra hur maktstrukturer skapas.

Vi och dom

Vid tillämpning av isärhållandetsprincip på begreppet etnicitet, framhävs processen om ”vi och dom” som bygger på samma tankesätt. Isärhållandetsprincip är en mekanism som återskapas i processen om vi och dom. I relationen mellan ”vi” och ”dom” används ofta det etniska som kännetecken för att utvälja vem som kan ingå i denna vi-gemenskap (Johansson och Molina, 2006, s.261). Vi och dom, handlar alltså om att kategorisera människor, där ”vi” är det vi känner till och resten blir ”dom” och likställs med den utrikes födda (Ålund, 2006, s. 286). Konstruktionen av vi och dom handlar rättare om att förmedla föreställningar där skillnader är hierarkiskt ordnade och där vi definieras i kontrast till dom (Molina och De los Reyes, 2006, s.306). I den konstruktionen är nedvärdering av dom, de andra, centralt.

Stereotypifiering

Vid kategorisering skapas stereotyper (Mattsson, 2015, s. 45–46). Att stereotypifiera innebär att utgå ifrån några kända egenskaper hos en grupp, som sedan kommer att representera hela gruppen. Stereotypifiering bidrar till att gruppen blir fastställd till vissa sätt att vara samt begränsade till det. Den stereotypifierade blir på så sätt osynlig både som enskild individ och i sitt handlande (ibid). Alexandra Ålund (2006, s.286) skriver att det innebär att en mångfasetterad grupp människor bemöts som en mindre värd *homogen* grupp.

Metod

I detta avsnitt kommer jag presentera mitt metodval. Jag kommer även att redogöra för tillvägagångssättet under rubrikerna; intervjuguide och intervjuer, bearbetning av data, urval, etiska överväganden och litteratursökning. Metodens tillförlitlighet, presentation av informanter, livshistorier och retrospektiv forskning kommer presenteras.

Val av metod

Studien syftar till att undersöka utrikes födda kvinnors upplevelser i samband med förvärvsarbete, därför är en kvalitativ metod passande för att besvara mina frågeställningar. Genom kvalitativ metod finns det möjlighet att höra beskrivningar av fenomen som är svåra att märka och se som till exempel en känsla, en upplevelse eller en intention (Ahrne och Svensson, 2011, s.10). Dessa beskrivningar av känslor och upplevelser är inget som kan mätas därför är inte en kvantitativ metod passande till denna studie (Ahrne och Svensson, 2011, s.21). Jag har för min datainsamling valt att genomföra semistrukturerade intervjuer.

Metodens förtjänster och begränsningar

Med denna studie vill jag undersöka utrikes föddas upplevelser av olika fenomen. Kvalitativ metod ger möjlighet till olika beskrivningar av sociala och samhälleliga fenomen, som i sin tur ger en mångsidig bild av hur samhället ser ut och fungerar (Svensson och Ahrne, 2011, s. 20). Utrikesfödda kvinnor har genom intervjuer fått möjligheten att beskriva och berätta utifrån individuella erfarenheter, upplevelser och perspektiv. Deras upplevelser kunde fångas upp i ord.

Kvalitativa intervjuer innehåller också en del begränsningar. Kvalitativa intervjuer tar längre tid att genomföra och att transkribera. Då vi har en begränsad tid för att genomföra studien innebär detta att urvalet blir begränsat, därmed en snäv bild av verkligheten (Eriksson-Zetterquist och Ahrne, 2011).

Intervjuguide och intervjuer

Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2011, s.36) skriver att man genom intervjuer kan samla kunskaper om sociala förhållanden, och om enskilda människors upplevelser, därför ansågs denna metod lämplig utifrån studiens syfte. För att kunna besvara mina frågeställningar var det extra viktigt att informanterna utgår från erfarenheter som de har förvärvat genom att delta i förvärvslivet.

Intervjuer med semistrukturerad utgångspunkt, innebär att intervjun består av specifika frågor i teman i en intervjuguide, (se bilaga 1) (Bryman, 2011, s. 415). Utifrån studiens frågeställningar bildades specifika teman som jag i intervjuguiden utgick ifrån för att formulera mina intervjufrågor (Bryman, 2018, s.565). Intervjufrågorna formulerades utifrån följande teman; bakgrund och familj, inträdet på arbetsmarknaden, upplevelser av svenska arbetsmarknaden, utbildning och arbetslivserfarenheter samt samhällsinsatser.

Innan jag satte igång med den egentliga intervjuundersökningen granskades intervjuguiden av min handledare som gav tips på hur jag kunde förbättra den. Jag genomförde sedan en pilotundersökning för att säkerställa att frågorna var passande och att de gav svar på det som efterfrågas (Bryman, 2018 s. 332). Efter pilotundersökningen upptäcktes ett antal brister i formuleringen av frågorna, då vissa frågor gav upprepade svar och andra frågor blev missuppfattade. Dessutom var inte frågornas ordningsföljd passande för att ge ett givande intervjutillfälle. Dessa problem åtgärdades och intervjuguiden reviderades.

Pilotundersökningen gav också mig som intervjuare uppfattning om hur intervjun ska gå till, vilket gav mig ett bättre självförtroende inför senare intervjuer.

Samtliga sju intervjuer hölls enskilt, vilket jag ansåg vara lämpligt, eftersom informanterna pratade om personliga erfarenheter och upplevelser, också för att uppfylla konfidentialitetskravet (Bryman 2011, s.131). De genomfördes på olika platser, utifrån var och när informanterna kunde träffas. De flesta intervjuerna genomfördes på informanternas

arbetsplatser och i avskilda rum så att vi fick en lugn miljö (Bryman, 2018, s.566). Två intervjuer gjordes hemma hos informanterna utifrån deras önskemål. Intervjuerna inleddes med en presentation av mig och studien sedan fick informanterna läsa informerat samtyckesformuläret och underteckna den. På så sätt kunde jag försäkra mig att informanterna tog del av informationen. Informanterna fick också en intervjuguide så att de kunde läsa frågorna samtidigt som jag ställde de. Jag berättade för informanterna att de får säga till när frågorna är otydliga eller om något ord inte uppfattas för att undvika missförstånd. Jag tog hänsyn till att vissa behövde mer tid för att formulera sina meningar, eftersom de inte har svenska som modersmål. Intervjuerna pågick i mellan 30–60 minuter och de spelades in på en mobiltelefon. Intervjumetoden gav i första hand möjlighet för intervjuerna att röra sig i olika riktningar, beroende på vad de intervjuade valde att berätta och belysa (Bryman, 2018, s.563). Detta genom att jag hade möjlighet att ställa uppföljningsfrågor till det som uppfattades vara viktiga svar, men också sonderingsfrågor (Bryman, 2018, s.569). Jag undvek att ställa ledande frågor för att inte påverka informantens riktning i sina svar. Jag utgick ifrån att mina informanter, inte har samma erfarenheter, kunskaper, utbildningar och uppfattningar om sin situation och därför gav jag informanterna stor frihet att utforma svaren på sitt eget sätt. Intervjuerna avvek från intervjuguiden ibland. Intervjuguiden utgjorde bra stöd för mig som forskare vid intervjuerna, eftersom jag hade något att gå tillbaka till om informanten skulle leda till andra diskussionsämnen mindre relevanta för min studie.

Retrospektiv forskning

Mina intervjuer handlade om utrikes födda kvinnors upplevelser av situationer de har varit med om i livet. Det de berättade var alltså livsberättelser i relation till arbetslivet. Peter Öberg (2011, s.61) menar att man genom livshistorier kan synliggöra hur människor handlar och anpassar sig utifrån de möjligheter och hinder som givna samhällsliga och historiska förutsättningar erbjuder (ibid). Genom intervjuer där informanter berättar om sina liv kan sanningen ses från berättarens unika perspektiv. Kvalitativ forskning kännetecknas med att de är retrospektiva, och återskapar mening åt det förflutna ur nuets perspektiv, genom att man ber informanterna att fundera över hur ett skeende utvecklades fram till en aktuell situation (Bryman. 2018 s. 596). Samtliga av mina informanter berättade om situationer de varit med om i det förflutna. I dessa muntliga historier återgivna i intervjuer finns risken för skevhet som beror på minnesluckor och förvrängningar (Bryman, 2018, s.587). Detta kommer jag att återkomma till i avsnittet ”tillförlitlighet”.

Urval

Snöbollsurval är ett icke-sannolikhetsurval och användes i studien (Bryman, 2011 s.434). Snöbollsurval är ett så kallad målstyrt urval, som innebär att informanterna som väljs har relevans för att möjliggöra bättre förståelse av fenomenet (Bryman 2018 s. 496). Med denna urvalsteknik kunde jag skapa överensstämmelse mellan forskningsfrågor och urvalet (Bryman, 2011 s.434). De valda informanterna representerade den målgrupp som jag ansåg vara relevant för studien, och för att besvara syftet. Bryman (2011, 196) skriver att snöbollsurval är en typ av bekvämlighetsurval. Bekvämlighetsurval består av individer som för tillfället finns tillfälliga för forskaren. Snöbollsurval och bekvämlighetsurval kombinerades i studien. Jag har för min datainsamling intervjuat sju utrikes födda kvinnor som har erfarenhet av någon form av förvärvsarbete. Det är för att försäkra mig att de har erfarenheter av att delta i arbetslivet i Sverige för att kunna fånga upp vilka svårigheter och möjligheter de upplever att de haft. Det var avgörande att mina informanter är kvinnor som är födda utanför Sverige, med ett annat etniskt ursprung än den svenska och har någon form av förvärvsarbete. Kvinnorna är i åldern 40–60 år.

För att söka mina informanter kom jag först i kontakt med en bekant utrikes född kvinna som jag visste hade ett arbete. I samband med den första intervjun kom jag i kontakt med fler informanter (Bryman, 2011, s. 196). Jag frågade min första informant om hon kände fler utrikes födda kvinnor som har ett arbete och kan tänka sig ställa upp för en intervju. Jag fick söka tre informanter själv de fyra andra fick jag kontakt med genom informanterna. Mitt urval begränsades till informanter som befann sig i närområdet, för att det skulle vara mer flexibelt för både mig och informanterna att bestämma intervjutillfälle. Jag genomförde sammanlagt sju intervjuer.

Litteratursökning

För att hitta tidigare forskning i form av tidskrifter, avhandlingar och vetenskapliga artiklar använde jag främst databaserna LUBsearch, Libris och Swepub. Artiklarna har genomgått peer review eller refereegranskning. För att söka litteratur i form av böcker användes också sökmotorn Google och Google scholar. Annan forskning som offentliga utredningar, och rapporter söktes med hjälp av Google.

De begrepp som var ofta förekommande i sökningarna var arbetsmarknad (Labor market), intersektionalitet (intersection), underordning (subordination), utrikes födda kvinnor (foreign born woman), etnicitet (ethnicity) invandrare (immigrants) och hierarki (hierarchy).

Etiska överväganden

Bryman (2011, s.131) menar att etiska frågor berör frivillighet, integritet, konfidentialitet och anonymitet för de personer som är inblandade i forskningen. De etiska principerna är informationskravet, konfidentialitetskravet, samtyckeskravet och nyttjandekravet (ibid). *Samtyckeskravet* uppfylldes genom att jag inför intervjuerna utformade ett informerat samtyckesformulär som informanterna fick underteckna i samband med intervjuerna, (se bilaga 2) (Bryman 2011, s.137). Med underskriften gav informanterna samtycke till deras deltagande i intervjun och till att bli inspelade. Intervjuerna inleddes med en presentation av mig, och min studie, och därefter gav informanterna även ett muntligt samtycke till att spela in (Öberg, 2011, s. 64–65). *Informationskravet* uppfylldes genom att studiens syfte, det som ingår i studien, och hur data kommer att förvaras så att obehöriga inte får tillgång till den, framkom i samtyckesformuläret (Kalman och Lövgren, 2012, s.13). Informanterna informerades både muntligen och skriftligt genom formuläret att deltagandet i intervjuerna är frivilligt samt att de kan avbryta intervjun om de så önskar. Informanterna informerades om att deras uppgifter de lämnat i samband med studien kommer att omfattas av sekretess och anonymitet, *konfidentialitetskravet* (Bryman, 2011, s.131). De fick även information vid intervjun om att jag inte kommer använda deras riktiga namn i studien, samt att deras arbetsplatser och ursprungsland inte kommer att avslöjas. *Nyttjandekravet* innebär att uppgifterna som samlas in om enskilda personer endast får användas för forskningsändamålet (Bryman, 2018, s. 171). Informanterna informerades om att inspelningarna och transkriberingen kommer att raderas efter denna studien. Bryman (2018, s. 172) skriver att forskning som kan innebära men för deltagarna anses som oacceptabel. Flera aspekter kan vara aktuella t.ex. fysisk skada, sämre självkänsla och stress Detta undveks genom att jag formulerade mina intervjufrågor med försiktighet, så att frågor inte upplevdes som nedvärderande eller känsliga, samt att de etiska principerna uppfylldes.

Undersökningens tillförlitlighet

Begreppen validitet och reliabilitet handlar om mätningarnas noggrannhet, vilket är intressant för kvantitativ forskning (Bryman 2018, s 75). Vissa forskare anser att begreppen är

olämpliga att användas i kvalitativ forskning där mätning inte är det främsta intresset (ibid). Bryman (2018, 467) refererar till Lincoln och Guba (1985) som föreslår begreppen tillförlitlighet och äkthet som alternativ för reliabilitet och validitet.

Tillförlitlighet

Tillförlitlighet består av trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och möjligheten att styrka och konfirmera (Bryman, 2018, s. 467). *Trovärdighet* kan granskas genom respondentvalidering, som innebär att jag får en bekräftelse av informanterna att resultaten jag nått fram till är riktiga (Bryman, 2018, 466). Eftersom mina resultat är begränsade till några intervjuer med utrikes födda kvinnor i närområdet, blir det svårt att resultaten generaliseras utom den specifika kontexten (Bryman, 2018, s. 484). Dock menar Bryman (2018, 468) att, genom att ge täta beskrivningar av detaljerna som finns i den sociala verkligheten, kan andra bedöma hur mycket resultaten är *överförbara* till en annan miljö. *Pålitligheten* motsvarar reliabiliteten, och uppnås genom att jag registrerar varje steg i studien, så att andra kan granska kvaliteten på tillvägagångssätten (Bryman, 2018, s.468). Jag kan styrka och konfirmera genom att inte låta egna värderingar påverka utförandet av slutsatser från en undersökning (ibid). Det faktum att studien är av kvalitativ art och handlar om en social verklighet som är föränderlig blir den externa reliabiliteten svår att uppfylla (LeCompete och Goetz refererad i Bryman 2018 s. 465). Kvalitativ forskning är också ostrukturerad och är oftast beroende av det forskaren tycker är intressant, vilket gör att replikering blir nära nog omöjligt att uppfylla (Bryman. 2011, s.368).

I muntliga historier i intervjuform finns risken för skevhet som beror på minnesluckor och förvrängningar (Bryman, 2018, s.587). Detta kan komma att påverka studiens tillförlitlighet. Carina Sandström (2013) menar att hur mycket vi minns av olika händelser påverkas av olika faktorer. Bland annat hur noga vi observerade händelsen samt hur mycket händelsen påverkade oss och vilka känslor som vi kände under tiden för händelsen. Även hur lång tid som gått sedan händelsen till intervjutillfället påverkar minnesbildens säkerhet (ibid). Mina informanter återberättade händelser de har varit med om sedan flera år tillbaka i intervjuer. Naturligtvis har informanternas tolkningar av händelserna förändrats med tiden och detaljer och delar av historierna kan ha försvunnit ur minnet. Detta påverkar studiens tillförlitlighet, då vi inte får en hel bild av hur situationen ser ut. Möjligtvis kan det också vara så, att informanterna har återberättat sina historier vid flera tillfällen, att de minns mycket av händelserna, vilket ger en mer rättvis bild av situationen.

Äkthet

Bryman (2018, s.161) skriver att validiteten har att göra med, om ett mått för ett begrepp verkligen mäter begreppet jag vill mäta. Validitet i kvalitativ forskning kan ersättas med äkthet. För att äkthet ska uppnås finns det kriterier som ska uppfyllas (Bryman, 2018, s.470). Första kriteriet *rättvis bild* uppnås i min studie genom att alla informanter intervjuas och får möjlighet att berätta om sina upplevelser av inträdet till arbetslivet och arbetsmarknaden i Sverige (Bryman, 2018, s.470). Jag anser inte att *ontologisk autenticitet*, *katalytisk autenticitet* och *taktisk autenticitet* kan appliceras på min studie då kvinnorna har pratat utifrån personliga upplevelser (Bryman, 2018, s.470). Å andra sidan anser jag att man genom att berätta om sin situation för andra inser saker man inte tidigare lagt märke till. På sätt får man bättre förståelse av sig själv och sina upplevelser. Kriteriet *pedagogisk autenticitet*, kan uppnås efter att studien publicerats och mina informanter kan jämföra sina upplevelser med andra intervjuades (Bryman, 2018, s.470). Intervjuaren kan påverka graden av tillförlitligheten och äktheten i studien. Eftersom jag inte ställde direkt ledande frågor eller slutna frågor minskar min påverkan på tillförlitligheten.

Förståelse

Intresset för utrikes födda kvinnors situation på arbetsmarknaden väcktes för mig under praktikperioden på enheten för ekonomiskt bistånd och flyktingmottagande. Jag kom i kontakt med många utrikes födda som erhåller försörjningsstöd. Genom handläggning av försörjningsstödet och möten med utrikes födda upptäckte jag att utrikes födda kvinnor som är försörjningsstödstagare inte har kommit ut i arbetslivet i Sverige någon gång. Detta fick mig att fundera över orsakerna som hindrar kvinnorna från att arbeta, vilket gav upphov till denna studie.

Bearbetning av data.

Efter intervjuerna har inspelningarna transkriberats i efterhand. Det eftersom man i kvalitativa intervjuer är intresserad av det informanterna säger och hur de formulerar sina meningar (Bryman 2011, s. 428). Kodning är utgångspunkten för de flesta formerna av kvalitativa dataanalys (Bryman 2011, s. 523). Bryman (2018, s. 688) menar att kodning fungerar som ett enkelt sätt att etikettera, åtskilja, sammanställa och organisera data. Redan då kunde analysen börja ta form, då informanternas redogörelse formade sig i olika teman redan vid intervjuerna

(Svensson och Ahrne, 2011, s.26). I takt med att saker och ting återkommer kan en och samma kodning användas och ett mönster börjar ta form (Rennstam, Jan och Wästerfors, David, 2011, s. 197). Först läste jag utskriften för att få en allmän bild av intervjuerna. Utskriften lästes flera gånger. I samband med läsningen kommenterades materialet för att sammanfatta olika delar i utskriften (Rennstam, Jan och Wästerfors, David, 2011, s. 197). Genom att sammanfatta och kommentera materialet sållades irrelevant material bort och det nödvändiga uppmärksammades. Jag har låtit teman växa fram ur min data, som sedan analyserades med hjälp av teorin, intersektionalitet, för att synliggöra ytterligare mönster i datan. Teman som bildades utifrån materialet var språk, barn, utbildning, insatser, bemötande, könsskillnader.

Informanterna hade olika mycket kunskaper i det svenska språket, därför gjordes vissa justeringar av citaten som redovisas i studiens resultatredovisning. Justeringarna gjordes för att citaten inte ska vara svåra att förstå för läsaren eller utelämna de intervjuade. Dessa justeringar gjordes med varsamhet så att citatens mening inte gick förlorad (Bryman, 2018, s.581)

Presentation av informanter

Riham- 46 år gammal. Utbildad till barnskötare i Sverige. Arbetar idag som barnskötare, tidigare lokalvårdare i 9 år. Kom till Sverige år 1992 på grund av krig i hemlandet. Fick sitt första jobb i Sverige 2006.

Lina- 40 år gammal. Studerade gymnasium med ekonomiinriktning i sitt hemland. Utbildad till socionom i Sverige. Arbetar som socialsekreterare. Kom till Sverige 1998 på grund av familjeanknytning. Hon fick sitt första jobb i Sverige 2011.

Sara- 45 år gammal. Utbildad till lärare i sitt hemland. Arbetar som klassassistent och modersmåls lärare. Kom till Sverige 2002 på grund av familjeanknytning. Hon fick sitt första jobb i Sverige 2008.

Basma- 52 år gammal. Utbildad inom arkitekturritning och design i sitt hemland och till byggtekniker i Sverige. Arbetar idag som bibliotekarie. Kom till Sverige år 1984, på grund av krigssituationen i ursprungslandet. Hon fick sitt första jobb i Sverige 1994.

Maria- 43 år gammal. Utbildad inom kvinnorätt och engelsklitteratur i sitt hemland. Hon har en timanställning, som extra stöd i en skola. Kom på grund av familjeanknytning år 2009. Hon fick sitt första jobb i Sverige 2014

Lana- 40 år gammal. Utbildad till frisör i Sverige. Jobbar som handläggare på Arbetsförmedlingen. Kom som flykting till Sverige år 1999. Hon fick sitt första jobb i Sverige 2006.

Nina- 45 år gammal. Utbildad till tolk i Sverige. Tidigare arbetat som barnskötare i flera år, och är idag egenföretagare. Kom till Sverige på grund av familjeanknytning år 1994. Hon fick sitt första jobb i Sverige 2004.

Resultat och Analys

Jag kommer i följande avsnitt att redovisa resultatet. Dessa redovisas utifrån de olika teman som har vuxit fram vid databearbetningen under följande rubriker: könsskillnader, föräldraskap, språk och utbildning, utrikes född kvinna i arbetslivet och samhällsinsatser. Resultatet stöds med citat tagna från informanternas uttalande.

Könsskillnader

Temat könsskillnader handlar framförallt om uppfattningar om skillnader mellan kvinnor och män som har skapat svårigheter för informanterna att delta i arbetslivet. Områden som löneskillnader, barnomsorg samt könsskillnader togs upp. En del informanter upplevde att det finns skillnader mellan män och kvinnor vid inträdet till och på arbetsmarknaden. Några av informanterna uttryckte att deras möjligheter att delta i arbetslivet har påverkats på grund av att de har begränsats i bland annat sitt yrkesval till vissa yrken. Basma berättade att hon blev nekad jobb för att hon är en kvinna. *”Det var ett jobb som jag sökte som jag inte fick. Det var på ett byggföretag. De ville ha en man och inte en kvinna. Det var en stor chock för mig, då vi på utbildningen var både män och kvinnor som studerade, men sen när jag kom till arbetslivet upplevde jag ojämlikhet, vissa arbetsuppgifter i byggbranschen är fortfarande manliga och inte kvinnliga.”*

Tidigare forskning, bland annat De los Reyes (1998) har visat att utrikes födda kvinnor har förknippats med vissa yrken som har kommit att betraktas som självklara arbetsområden för dem. För att tydligare kunna se de komplexa maktstrukturer som medverkar till att skapa ojämlikhet och förtryck i kvinnors relation till män kan teorin, intersektionalitet, appliceras. Män och kvinnor är två kategorier som framstår som motsatsen till varandra. Att de associeras med olika yrken, arbetsuppgifter och branscher beror främst på vår uppfattning om genus. Med hjälp begreppet genussystem, kan vi få förståelse till hur könsmaktstrukturer skapas och förstärks. Genussystemets två grundläggande principer är isärhållningen av könen och etablerandet av det manliga som norm, se avsnittet teori. Att kvinnor nekas jobb i branscher som anses vara mansdominerade, innebär att samhället rekonstruerar isärhållandetsprincip. Det återspeglar då en uppfattning om att kvinnor klarar vissa arbetsuppgifter, män andra.

Basma berättade vidare att byggyrket och byggbranschen fortfarande anses vara mansdominerade eftersom yrket anses vara tufft och att män förknippas med styrka. Basma

uppper att hon inte håller med om detta: *”Det är kanske ett tufft yrke, och många uppfattar att det kroppsliga spelar roll. Men de handlar inte om kroppen det handlar om hur duktig man är.”*

Utifrån uppfattningarna om kön och könsstereotypen förknippas ofta manlighet med tuffhet och styrka. Å andra sidan väcker kvinnlighet motsatta associationer som omhändertagande och trevlighet (Mattson, 2015, s.48). Kvinnor och män beskrivs alltså med egenskaper som är motsatsen till varandra. Dessa könsstereotyper kan hjälpa oss förklara varför kvinnor inte tillåts inträda de yrken som kräver fysisk styrka. Det finns en uppenbar uppfattning om att kvinnor inte har tillräcklig fysisk styrka och att de uteseendevise inte förmedlar bilden av den starka kroppen. Man blir istället bemött utifrån ens kön och inte utifrån den människan man är (Butler, 2006, s.24)

Riham berättade också att män som jobbar som städare får högre löner än kvinnor i samma yrke. Hon antar att det beror på att man vill ha fler män som städare, för att skapa jämlikhet på arbetsplatsen, men hon tror inte att män stannar länge i detta yrke för att det är ett kvinnoyrke. Riham berättade: *”Jag blev ledsen när jag fick veta att en man som precis blivit anställd fick högre lön än mig som hade jobbat i nio år. Det blev konflikter med arbetsgivaren.”*

Varför män får högre löner än kvinnor kan förklaras med hjälp av begreppet genussystem. Principen manligheten som norm, innebär att det kvinnor är och det kvinnor gör värderas lägre än det som mannen är och gör (Mattsson, 2015). Eftersom mannens arbete värderas högre accepteras en högre lön för honom än för henne. Principen manligheten som norm förstärker isärhållandetsprincip genom att ju högre det mannen gör värderas, desto mer blir kvinnans avvikelse blir synlig. Vidare leder detta till att könen kommer längre ifrån varandra, och hålls isär (ibid). Följden blir att män som inträder kvinnodominerade yrken får bättre möjligheter att utvecklas än kvinnor på arbetsplatsen.

Föräldraskapet

Samtliga av informanterna arbetade vid intervjutillfället, men för en del dröjde det flera år innan de sökte sig till arbetsmarknaden. För en del informanter var ansvaret över barnens försörjning den främsta anledningen till varför de sökte jobb, men de upplevde att det var en av arbetsgivarnas anledningar till att neka dem jobb. För andra informanterna var deras ansvar över barn och barnuppfostran orsaken till varför de inte arbetade när barnen var små, och att

ansvaret över barnomsorg gjorde det svårare för dem att delta i arbetslivet. Flera informanter berättade även att de har blivit nekade eller tackade nej till jobb av den anledningen. Att kvinnor vanligen förväntas ansvara för barnuppfostran och hemarbetet har påverkat utrikes födda kvinnors närvarande på arbetsmarknaden negativt, det har även tidigare forskning visat, exempelvis De los Reyes, 2006. Lana berättade att hon inte kunde ta ett jobb i vilken ort som helst på grund av sitt ansvar över barnen, så här berättade hon: *”Jag sökte ett jobb i Danmark. Sen när jag tänkte efter innebar det att jag ska lämna mina barn ensam i 11 timmar. Jag skulle åka dit och tillbaka. Du vet, det är vi kvinnor som tar hand om barnen, lagar mat och uppfostrar dem. Det skulle vara dubbelt jobb. Man får bära på dubbelt, barn och ekonomi och allt annat.”*

Sara berättade att hon inte har haft möjlighet att komplettera sin utbildning från hemlandet för att arbeta med det hon var utbildad till när hon kom till Sverige. Det eftersom hon direkt fick barn och stannade hemma med barnen när de var små. Hon berättade också att hennes man ansvarade för försörjningen. *”Jag kompletterade inte min utbildning. Jag hade ändå stora ansvar, hemarbetet och barnen.”*

De los Reyes (2006, s.37) skriver att utrikes födda kvinnor präglats av en mycket traditionell kvinnoroll under sin uppväxt. Kulturella faktorer spelar en framträdande roll i hur man ser på familjemedlemmarnas uppgifter (ibid). I vissa kulturer finns uppfattningen om att kvinnor finns i det privata medan män finns i det offentliga kvar och där mannen anses vara familjeförsörjaren (Hirdman, 2009, s. 7). Hur kvinnorna uppfattar sin roll i familjen är alltså präglad av kulturella uppfattningar, vilken kan hindra kvinnors sysselsättning utanför hemmet. Uppfattningen om män och kvinnor som olikheter finns inte minst hos arbetsgivarna som valde att neka kvinnorna jobb när de fick reda att de hade barn. Uppfattning och syn på vilka ansvarsområden utrikes födda kvinnor förknippas med idag, påminner om hur man i Sverige såg på kvinnans ansvarsområden innan 1950-talet. Man skilde noga mellan kvinnans och mannens arbete, allt arbete inomhus gjordes av kvinnan ensam (Hirdman, 2009, s.7). Väl 1948 började svenska kvinnor träda in på arbetsmarknaden på deltid (Hirdman, 2009, s.131–132). Det ansågs vara bra både ur ett samhällsekonomiskt perspektiv, eftersom man fick halva arbetskraft, och ur ett mammaperspektiv för att inte behöva lämna bort barnen länge (ibid).

Med koppling till socialförsäkringssystemet kan vi skapa oss ytterligare förståelse av den maktstruktur som råder i familjeförhållandena där mannen ansvarar för försörjningen och

kvinnan för barnuppfostran. Flera av informanterna kom till Sverige på grund av familjeanknytning till sina män. Deras män hade kommit till Sverige redan innan och hunnit etablera sig och skaffa ett arbete. Samtliga informanter som har kommit via anknytning fick sitt första barn under de första åren i Sverige. Ingen av dem hade arbetat innan de fick sitt första barn. Detta innebär att de vid detta tillfället inte heller har haft någon SGI (se definitioner) därav föräldrapenning på låg nivå. Ekonomiskt skulle det bli tufft för familjerna om mannen stannar hemma med barnen, och kvinnan som nyligen hade anlänt till Sverige börjar söka jobb. Rent krasst lönar det sig att mannen kvarstår som försörjaren till familjen och bidrar med löneinkomst och kvinnan stannar hemma och tar hand om barnen tills de blir äldre. Fler barn än ett, innebär att kvinnornas inträde till arbetslivet försenas, därmed svag förankring till arbetsmarknaden och begränsad tillgång till generella välfärdsystemet. Även för de informanter som arbetade innan första barnet finns det ett mönster av att kvinnan är den som stannar hemma och ansvarar för barnomsorg. Detta kan förstås genom insikt om löneskillnader som finns mellan män och kvinnor. Samt att kvinnodominerade yrken i större utsträckning erbjuder deltidsjobb (Medlingsinstitutet, 2016). Detta innebär vidare att kvinnor har lägre löner än sina män, vilket medför en låg ersättning vid inkomstbortfall vid föräldraledighet. Därför blir det fullkomligt naturligt att mannen är familjeförsörjaren (ibid).

Språk och utbildning

Informanterna var eniga i att bristande språkkunskaper utgjorde ett omfattande hinder för dem i samband med förvärsarbete i Sverige. De konstaterade även att goda kunskaper i svenska är grundläggande för att kunna få ett jobb. Basma sade så här: *Jag tror vi möts utifrån hur bra vårt språk är, kan du inte svenska kommer du aldrig vidare i Sverige.*

Tidigare forskning, bland annat Carlson (2017) och Arai et al (1999/2000) tyder också på att språket tillhör ett av de huvudsakliga villkoren för att få jobb i Sverige.

En del informanter har läst vid högskolan i Sverige innan de gick ut i arbetslivet, men de upplevde ändå att språket vid flera tillfällen var arbetsgivarnas skäl för att inte anställa dem. Detta har tagits upp under avsnittet tidigare forskning, bland annat Kamali (2005) menar att kravet på att kunna tala perfekt svenska används oftast av arbetsgivarna som en ursäkt att inte anställa en person som har en viss utländskbrytning. Lina uppgav att flera arbetsgivare påpekade att hon brister i svenskan, även fast hon har en akademisk utbildning i Sverige. Hon upplevde att det hindrade henne från att få jobbet vid flera tillfällen: *”Utifrån arbetsgivarna*

var det själva språket, jag tror att de blir osäkra när de ser på Cv: t. Att man har bott utomlands under längre tid, och då kan jag tänka mig att folk tänker mycket på hur man pratar, om man bryter, skriver man ok när man dokumenterar. Jag tror sånt spelar stor roll. Vissa har en svår brytning även om de har bott här i många år.”

Informanterna påpekade att språket är en möjlighet för att skapa kontakt med det svenska samhället och den svenska befolkningen, vilket enligt dem skulle underlätta inträdet till arbetsmarknaden. Maria berättade att på sitt jobb så sitter svenskar för sig, och att ingen bjuder in henne till sitt bord. Hon uttrycker att hon känner sig utanför, och att det gör vardagen svårare på jobbet. Hon sade att hon inte säkert vet varför de inte vill umgås med henne, men hon tror att det kan vara på grund av hennes svaga språk. *”Jag känner att jag är utsatt. Jag tycker att de tar avstånd, kanske på grund av mitt språk. Vissa är inte så trevliga, de har kanske inte tid att prata med någon som inte kan svenska. Det är bara jag som är invandrare här.”*

Som tidigare nämnts betecknar begreppet etnicitet en etnisk samhörighet, där gemensamma språk, kultur, seder samt religion är grundläggande (Mattsson, 2015, s.84). Därutöver kan detta innebära att de som talar samma språk känner en grupptillhörighet, medan de som talar ett annat språk anses som de andra. Eftersom isärhållandet kan ta utgångspunkt i begreppet etnicitet, kan processen om vi och dom skapa en utgångspunkt för att förstå maktstrukturerna som skapas mellan dessa grupper. Att kvinnorna inte anses tillhöra gemenskapen ”vi” på grund av bristande språkkunskaper innebär att de anses avvika från det som är normalt. Detta leder till att arbetsgivarna tvekar om deras kunskaper, kompetens och språk, och väljer att inte anställa någon som är utrikes född, och som de sedan försvarar med ”man är rädd för det okända” (Molina och De los Reyes, 2006, s. 313).

Samtliga intervjuade har någon form av utbildning från hemlandet och från Sverige. Ingen av kvinnorna har fått sin utbildning från hemlandet tillgodoräknad i Sverige, därför har samtliga utbildad sig igen i Sverige. Kvinnorna sa att de upplever att de i Sverige har fler utbildningsmöjligheter än vad de hade i sina hemländer. Riham berättade bland annat *” Jag hade ingen möjlighet att läsa vidare i mitt hemland. I Sverige har jag faktiskt gått flera utbildningar, jag läst SFI och SAS, sedan läste jag restaurang och hushåll. Senast har jag läst barn och fritid.”*

Informanterna som hade en högskoleutbildning från hemlandet och från Sverige, var eniga om att utbildning, främst högskoleutbildning leder till ett bra arbete i Sverige. Trots det upplevde samtliga svårigheter vid inträdet i arbetslivet på det sätt att de inte fick jobb som motsvarar deras kompetens. Detta har behandlats i tidigare forskning, där bland annat Neergaard (2006) menar att särbehandling har skapat allvarliga hinder och svårigheter för utrikes födda att inträda till arbetslivets mer kvalificerade jobb. Basma har en högskoleutbildning, både från hemlandet och från Sverige. När hon var färdig med sin utbildning fick hon inget jobb inom det som hon är utbildad till. Basma berättade ”*Jag har jobbat som städerska efter min högskoleutbildning. Jag fick inga jobb, och jag hade familj, man tar första jobbet som man får. Jag sökte till städarbete och jobbade som städerska i 7 månader*”

Detta kan tolkas vidare ur De los Reyes (1998) teori om att utrikes födda kvinnor som söker jobb inom yrkesområden som inte anses vanliga bland utrikes födda kvinnor, ofta bemöts med misstänksamhet och ovänlighet. Av den orsaken upplever högutbildade utrikes födda kvinnor större svårigheter att få ett arbete som motsvarar deras yrkeskvalifikationer än både svenska kvinnor och utrikes födda män (ibid). Detta leder till att utrikes födda kvinnor indirekt blir tvungna att söka sig till okvalificerade jobb (ibid).

Att välutbildade kvinnor har arbetsuppgifter under sin kompetens är ytterligare ett problem som utrikes födda kvinnor möter i samband med förvärvsarbete i Sverige. De los Reyes (1998) menar att när kvinnor från olika länder, med goda språkkunskaper och svensk utbildning utestängs från arbetsmarknaden bör vi uppmärksamma de mekanismer, regler, värderingar och normer som gör utrikes födda kvinnor och män till särskilda kategorier inom arbetslivet. Föreställningar om utrikes födda som annorlunda homogen grupp, och som avvikande från den homogena svenska kulturen bygger på stereotyper (ibid). Förutfattade meningar, värderingar, och fördomar finns mot utrikes födda generellt och i synnerhet mot utrikes födda kvinnor i samhället (De los Reyes, 2006 s. 34). Mattsson (2015, s.46) menar att stereotypifiering i sig utgör flera hinder och begränsningar för alla människor, eftersom man förväntas vara på ett visst sätt.

Maria berättade att hennes högskoleutbildning inte godkändes i Sverige. När hon sökte sig till arbetsmarknaden blev hon endast erbjuden arbeten som inte är kvalificerade. Maria uppgav följande: ”*Jag erbjöds endast de jobb som kräver yrkesutbildning som till exempel undersköterska, personlig assistent till ett barn med funktionsnedsättning, eller på fritidsgård som timanställd. Jag kände mig inte så trygg med det. Jag som hade högskoleutbildning.*”

Neergaard, (2006) skriver att utrikes födda invånare alltid har varit hänvisade till yrken som svenskar lämnat eller inte velat ha. För utrikes födda kvinnor har det handlat om att de har erbjudits arbete som lokalvårdare, vilket var en dominerande sysselsättning för kvinnor med utländsk härkomst (De los Reyes, 1998). Trots att informanterna var högutbildade och talade hyfsat bra svenska hamnade de under kategorin utrikes födda kvinnor, som generellt beskrivs som utbildade och okunniga. Utifrån detta kan man dra slutsatsen att utrikes födda kvinnor oavsett utbildning, kompetens och arbetslivserfarenhet kommer ses på som en underordnad homogen grupp.

Utrikes född kvinna i förvärvslivet

Flera informanter beskrev att distinktionen mellan dem, som utrikes födda och svenskar, utgör hinder för att inträda arbetslivet och svårigheter på arbetsplatsen. Informanterna har uppgett att de har varit med om situationer där de upplevde att de behandlades på ett annorlunda sätt, på grund av sin bakgrund, namn eller utseende. Tidigare forskning, Arai et al (2006) visar att utrikes födda kan nekas jobb på grund av namn, och utseende. När informanterna blev tillfrågade om de någon gång har blivit nekade jobb utan att komma till intervju, påpekade en del att deras personliga information, som, namn, erfarenheter och utbildning från hemlandet som framkommer i CV och personligt brev vid jobbsökning kan vara orsaken till att de inte får jobbet. Lina upplevde att hennes tidigare erfarenheter och utbildning från hemlandet gjorde att arbetsgivarna tvekade om hennes kompetens. Så här berättade hon: *"När jag började skicka intresseanmälningar tog jag väck min arbetslivserfarenhet och utbildningen som jag hade från hemlandet och utbildningen från Cv: t. Jag tänkte att jag vill att de ska tänka på annat, och att de ska fokusera på att jag är utbildad här i Sverige. Jag vet inte om det var det som underlättade att få jobb sen."*

Det märks i informanternas utsagor att de har en tydlig uppfattning om att olikheter existerar mellan sig själva som utrikes födda och svenskar. Isärhållandet reproduceras i vi och dom, när informanterna beskriver sig själva och andra utrikes födda som "vi" och svenskarna som "dom". Arbetsgivarnas uppfattningar om informanternas främmande kultur, skapar särpräglade uppfattningar om den enskilde individen (De los Reyes, 2006 s. 35). I sin tur skapar dessa uppfattningar åtskillnader mellan utrikes födda och svenskar. Vi och dom blir med utgångspunkt i detta ett sätt att kategorisera människor, där "vi" är det vi känner till och främlingen blir "den andra" likställs med den utrikes födda (Ålund, 2006, s.286). I denna

åtskillnad, och kategorisering kan vi uppmärksamma att en del av motsatsparet anses vara överordnad den andra, där egenskaperna som anses ge en underordnad position skapas (Mattsson, 2015, s.44–45).

Vem är det då som bestämmer, vem som är överordnad den andra? Överordnade gruppers maktposition ger dem företräde när det gäller att konstruera vad som är normalt och vad som anses avvikande (Mattsson, 2015, s.39). Detta kommer att påverka hur vi alla kommer att förstå och tolka världen vilket också skapar en grund för de strukturella orättvisor som finns i samhället (ibid). Utifrån detta anses informanterna befinna sig i en underordning, eftersom de avviker för normen, vilket vilken är den vita, heterosexuella, välutbildade, västerländska, medelklasskvinnan (De los Reyes, 2006, s.20). På så sätt framställs och konstrueras en viss bild av den utrikesfödda kvinnan, som är i motsatsen till den fördomsfria svenska kvinnan (Mattsson, 2015, s.26 och Brune, 2006, s. 151).

En del informanter menade att utrikes födda kvinnor ständigt måste bevisa att de förtjänar att behålla sin anställning genom att ta på sig fler arbetsuppgifter än andra kollegor. De berättade bland annat att de hjälpte sina kollegor och blev tillfrågade att ersätta andra anställda. Kvinnorna upplevde att det uppskattades av chefen och av kollegorna, vilket medförde att de tog på sig ännu fler arbetsuppgifter än vad de egentligen behövde. Dessa kvinnor fick inte mer betalt för det, utan gjorde det för att visa att de förtjänar att behålla sina arbeten eller för att få möjligheten att utvecklas på sina arbetsplatser och kanske heltids- eller en tillsvidareanställning. Lina uppgav: *”Även när jag fick min anställning har så har jag upplevt att jag måste kämpa mer, jag måste visa att jag kan detta för att bli kvar och för att få tillsvidareanställning. Ingen har uttalat att jag behöver göra det direkt. Men jag har upplevt det har alltid varit så att man måste göra lite extra för att förtjäna ett arbete. Jag behövde visa att jag kunde lite mer än andra, jag kanske jobbade en timme extra idag bara för att visa att jag är duktigare, det blev en vana.”*

Riham berättade att hon var den enda arabisktalande personalen på skolan. Lärarna bad henne därför ofta om hjälp för att tolka eller översätta inför elevernas arabisktalande föräldrar. Riham berättade att när flyktingarna kom till Sverige var det många nya barn på skolan som inte kunde svenska. Hon fick arbetsuppgifter som extraresurs i klasserna fastän hon var

anställd som städerska. ”*Jag var inte endast en lokalvårdare, ibland kunde jag hoppa in som tolk. Jag fick beröm och det uppskattades [...] Jag gjorde det gratis.*”

Informanternas uttalanden ovan, tyder återigen på att uppfattningar om olikheter mellan utrikes födda och inrikes födda finns. De är själva inställda på att de behöver göra mer för att få stanna kvar, på grund av deras utländska härkomst. Detta utnyttjas vidare av arbetsgivarna som belastar dem med fler arbetsuppgifter. Ur ett annat perspektiv kan informanternas beteende förklaras med att de vill bryta stereotypen, där de ses på som en homogen grupp, med alla andra utrikes födda, beskrivna som okunniga och arbetslösa. Genom att göra motsatsen, försöker dessa informanter att vederlägga de stereotypa uppfattningar som finns om utrikes födda kvinnor i det svenska samhället.

Samhällsinsatser

Vid frågor om vilka möjligheter och samhällsinsatser utrikes födda kvinnor upplever att de har erbjudits för att träda in på arbetsmarknaden, svarade de att de har gått SFI- kurser, haft praktikplatser, varit inskrivna på Arbetsförmedlingen och gått andra utbildningar/ kurser. Flera uttryckte att insatserna var bra, dock tyckte en del att dessa insatser inte gav tillräcklig hjälp och förutsättningar för att få ett arbete i Sverige. Insatserna upplevdes inte vara anpassade för en mångfasetterad grupp av utrikes födda kvinnor, utan endast för personer med en låg utbildningsnivå. De beskrev även att Arbetsförmedlingen endast erbjöd arbeten som inte motsvarade deras utbildningsnivå. Maria uppgav: ”*Arbetsförmedlingens hjälp var inte tillräcklig, men de kanske inte har möjligheter till att arbeta och hjälpa såna invandrare som jag, som hade utbildning. För det är inte så lätt för dem att anpassa insatserna så att de passar alla. [...] Det måste finnas intensiva kurser i språket för akademiker. På SFI satt jag tillsammans med en annan kvinna som bara har gått i skolan i 6 år, takten och tempon var låg.*”

Maria beskriver en känsla av att andra människor kanske inte uppfattar att hon besitter några kunskaper alls. Hon ses inte på som en kvinna med utbildning och arbetslivserfarenhet, utan dessa kunskaper och erfarenheter har hon ovilligt lämnat ifrån sig vid ankomsten till Sverige. Det finns en uppfattning om att SFI- deltagare är lågt utbildade, omoderna människor som inte kan tala svenska. Detta är inte en privilegierad position utan en slags underordning (Carlson, 2017). Under avsnittet tidigare forskning har rapporter, exempelvis Thomsson och

Hofflund (2000) bland annat visat att de insatser som utrikes födda kvinnor har erbjudits, har varit en mindre fungerande form av hjälp. Det eftersom insatserna inte har varit anpassade efter vad utrikes födda kvinnor behövde, utan formade utifrån andras kunskaper om hur utrikes födda kvinnor är och hur de lever sina liv (ibid).

Inom olika organisationer skapas olika arbets- och kategoriseringssätt (Mattsson, 2015, 124). Ett sätt att kategorisera är att använda stereotypa modeller som bygger på starka föreställningar om de andra, om skillnader mellan kvinnor och män samt vad som är bättre och sämre (Hedblom, 2004 refererad i Mattsson, 2015, s.124). I samband med stereotypa modeller kommer föreställningar som myndigheter har om utrikes födda kvinnor bidra till att kvinnorna placeras i en och samma kategori. Vidare kommer dessa föreställningar att användas som en utgångspunkt vid utformningen av insatser och vid hänvisning till dem. Självfallet kommer då insatserna anpassas efter stereotypen som beskriver utrikes födda kvinnor som, de som städar, inte kan svenska, och är okunniga (De los Reyes,1998). De kommer vidare uppfattas även ha gemensamma erfarenheter och intressen. Detta är en möjlig förklaring till varför insatserna blir enformiga i hur de ska tillämpas, och anpassade endast efter några utrikes födda kvinnor. Följaktligen upplever de informanter som inte stämmer överens med stereotypen att insatserna inte varit till en hjälp, och istället som en process som tar tid, och energi och som inte leder till arbete.

Basma upplevde att syftet med att hon hänvisades till flera praktikplatser var att hon skulle känna efter om hon passade i detta yrke för att sedan eventuellt få en anställning. Basma berättade följande: *”Jag har varit på olika praktikplatser, jag har varit praktikant på en skola, sen fick jag praktik som klassassistent med invandrarbarn, förberedande klass. Jag har varit på praktik inom vården, och som modersmåls lärare, de var praktik hela tiden, och då bestämde jag mig att det inte är vad jag vill, jag måste gå vidare.”*

Enligt Statskontorets (2013) granskning valideras utrikes födda kvinnor i stor utsträckning mot traditionella kvinnodominerade yrkesområden och män mot mansdominerade yrkesområden. De los Reyes (1998) skriver att denna inställning finns bland annat hos arbetsförmedlare, personalansvariga och studie och yrkesvägledare (ibid). Genom begreppen genussystem och isärhållandetsprincip kan vi förstå denna form av kategorisering. Genusbaserade skillnader, gör att könen hålls isär, och könsstereotyper förklarar i sin tur

varför kvinnor hänvisas till omsorgsrelaterade yrken, bland annat inom barnomsorg, kontorsarbete, sjukvård och på skola.

En del informanter upplevde sig utnyttjade, eftersom Arbetsförmedlingen hänvisade dem till många praktikplatser som inte slutade med en anställning. De upplevde att det fanns vissa specifika yrken som Arbetsförmedlingen hänvisade dem till. Dessutom uppgav många informanter att de erbjöds deltids- eller vikariatsanställning, inom vård, städ eller restaurang, bortsett från vilken utbildning man hade med sig från hemlandet. Riham berättade följande: *”Jag satte stopp på Arbetsförmedlingen utnyttjning [...] Jag var också vikarie i skolmatsalen eller skolrestaurangen. Jag var vikarie ett helt år, men jag fick aldrig ett fastjobb, sen var jag tvungen att gå till Arbetsförmedlingen, de erbjöd mig en städkurs. De var en 3 månaders utbildning. Jag sa då ring inte mig om ni inte vill erbjuda ett jobb, jag vill inte ha praktik. Efter det ringde de från Arbetsförmedlingen och sa att det finns ett jobb. Jag var vikarie 2 månader sen blev jag fastanställd och jobbade som lokalvårdare i 9 år.”*

Myndigheternas och handläggarnas arbete präglas alltså av könsstereotypa föreställningar om utrikes födda kvinnor och män. Det kan handla om könstereotypiska föreställningar om mannen som familjeförsörjaren. Mattsson (2015, 124) skriver att män ses på som mer behöriga och mer intresserade av att arbeta därför placeras de därför närmare arbetsmarknaden. Däremot finns det föreställningar om att kvinnor inte vill och kan arbeta och därför definieras de som långt ifrån arbetsmarknaden. Myndigheter återger vidare sina föreställningar om utrikes födda kvinnor i insatserna som skapas för kvinnorna. De i sin tur förmedlar en viss bild om utrikes födda kvinnor till samhället. Vi kan utifrån det konstatera att myndigheter har företräde och förmåga att konstruera en bild av utrikes födda kvinnor. Hur bilden av utrikes födda kvinnor konstrueras, beror alltså på vilken bild, myndigheterna levererar

Även fast de flesta informanterna uttryckte att insatser såsom praktikplatser inte hjälpte dem att få ett arbete, upplevde de också att dessa är en möjlighet för att komma ut i arbetslivet och känna efter vilket yrke man kan passa i. Sara uttryckte att praktik hjälper de kvinnor som nyligen kommit till Sverige, och som inte har arbetat i sina hemländer, att prova på att arbeta. Så här sade hon: *”Praktik hjälper, på det sätt att man får prova på mycket och sedan så får man känna efter om man passar in i den branschen. För att man ska kunna jobba och tycka om sitt jobb.”*

Arbetsmarknadsinriktade insatser är generellt ett sätt för utrikes födda kvinnor att lära sig om det nya samhället nämner Carlson (2017) (se avsnitt tidigare forskning). För kvinnor som aldrig arbetat tidigare eller haft möjligheten till att studera i sina hemländer, kan insatserna vara en möjlighet att känna sig nyttiga för samhället. Att delta i insatserna kan också medföra att man känner gemenskap med andra som deltar eller med andra utrikes födda. Vid deltagandet i insatserna kan utrikes födda kvinnor också få en bild över hur samhället är uppbyggt och vilka olika värderingar, normer och tänkesätt som finns. I svenska undervisningen finns också ett slags utvecklingsperspektiv, där man möter de andra, som inte är i samma kategori. Carlson (2017) menar att undervisningen i svenska för utrikes födda kan betraktas som områden där konstruktionen av vem som är utrikes född och vem som är svensk sker.

Vissa informanter uttryckte att de vid inträdet i arbetslivet saknade vägledning och information om vilka möjligheter Sverige kunde erbjuda. Många fick söka information om utbildningar och jobbmöjligheter på egen hand, vilket en del upplevde som en börda eftersom de inte kunde språket. En del uttryckte att problemet ligger i att utrikes födda får läsa på SFI länge innan de anses vara färdiga att delta i arbetslivet. Nina berättade att hon fick en coach som skulle hjälpa henne söka jobb, men hon upplevde inte att hon fick tillräckligt med hjälp. Nina sade följande: ” När jag var inskriven på Arbetsförmedlingen, träffade jag en coach. Vi träffades en halvtimme lite då och då, kanske en gång i veckan. Jag fick inte ens hjälp att skriva ett CV. Det var mer, du kan kolla hur mitt CV ser ut eller ”googla” där så hittar du. Så jag gick därifrån utan att vinna något på att träffa henne. Till slut slutade vi träffas”.

Utifrån Ninas skildring, kan vi konstatera att informanterna inte upplevde att denna sorts insats, alltså att ha en coach, levde upp till sitt syfte (se avsnitt arbetsmarknadsinriktade insatser). Här kan vi återigen koppla till att samhällets insatser är utformade och anpassade efter individer med lågutbildning, där man utgått från föreställningar som finns om utrikes födda kvinnor. Tänker man att utrikes födda kvinnor som grupp aldrig har arbetat tidigare blir det fullkomligt naturligt att man skapar insatser anpassat för det.

Avslutande diskussion

Under avsnittet resultat och analys har jag redovisat resultatet samt analyserat det empiriska materialet med hjälp av valda teorin och tidigare forskning. Under följande avsnitt kommer jag att besvara mina frågeställningar och resonerar vidare utifrån vad studiens resultat kan bidra med för att förstå det mer övergripande problem.

Studiens syfte och frågeställningar

Syftet med min studie var att undersöka utrikes födda kvinnors upplevelser av stödjande och hindrande faktorer i samband med förvärvsarbete i Sverige. Genom undersökningen har jag besvarat på mina frågeställningar.

Vilka hinder/ svårigheter upplever utrikes födda kvinnor att de möter i samband med förvärvsarbetet i Sverige? I analysen har jag redogjort för att utrikes födda kvinnors möjligheter att delta i arbetslivet har påverkats och försvårats av stereotypa föreställningar både om kön och etnicitet. Informanterna har uppgett att de har upplevt särbehandling i samband med förvärvsarbete, bland annat på grund av bristande språkkunskaper och andras uppfattningar om dem som utrikes födda och/eller kvinnor. Att de förknippas med barn har lett till att de begränsats i sitt deltagande på arbetsmarknaden. Upplevelser om bland annat löneskillnader, exkludering på arbetsplatsen, utnyttjande i form av fler arbetsuppgifter, och att de endast erbjöds okvalificerade jobb oavsett tidigare uppnådd utbildningsnivå är andra hinder och svårigheter som mina informanter uppgett att de mött i samband med förvärvsarbete.

Vilka möjligheter upplever utrikes födda kvinnor att de har i samband med förvärvsarbetet i Sverige? Informanterna svarade att de upplevde att de har haft möjlighet att läsa svenska och gå på praktik samt att utbilda sig. Informanterna var eniga om att utbildningsmöjligheterna i Sverige är många och att utbildning kan leda till ett bra jobb. Flera av dem tyckte att praktik ger möjlighet till att komma ut i arbetslivet och känna efter vilket yrke man skulle passa i. Ingen av informanterna kunde dock använda sina arbetslivserfarenheter eller utbildning från hemlandet för att få ett jobb i Sverige.

Hur upplever utrikes födda kvinnor samhällets stöd och hjälp att skapa förutsättningar för att inträda arbetslivet? Informanterna upplevde samhällsinsatserna som bra, dock uttryckte en del att de inte är tillräckligt stödjande för att få ett arbete. En del informanter tyckte att insatserna

inte var individanpassade. De berättade att på SFI-undervisning har utrikesfödda oavsett utbildningsnivå fått gå i samma klass, vilket medfört att högutbildade fick vänta länge innan kunde gå ut i arbetslivet. Informanterna upplevde att de hänvisades till praktikplatser inom okvalificerade kvinnodominerandeyrken, samt att de saknade vägledning och tips om hur de kan söka/ få jobb i Sverige. Sammantaget, upplevde en del informanter att de insatser som är skapade för att hjälpa dem och ge dem förutsättningar för att inträda på arbetsmarknaden inte fyller till sitt syfte.

Hur användes intersektionalitet?

Principen om isärhållandet har präglat min analys av informanternas uttalande. Det har visat sig att föreställningar, tankar och stereotyper av den andra bygger på okunskap och ovetande. De är grundläggande vid kategorisering av vi och dom, man och kvinna, svensk och utrikes född. Kategorisering medför vidare en uppfattning om att samtliga i en kategori är lika, homogena exempelvis som att alla utrikes födda kvinnor är förtryckta och alla svenska kvinnor är utbildade. Självklart finns det en uppfattning om vilket som är önskvärt, och vilket som inte är det. Hur dessa uppfattningar skapas har jag i tidigare avsnitt förklarat med motsattpar och överordnade grupperns företräde att definiera vårt samhälle. Här blir även maktstrukturerna synliga där det som uppfattas som bättre, ger högre maktposition, en överordning. Maktstrukturerna och ojämlikheterna är mest tydliga för oss på en strukturell nivå i mötet med samhällsinstitutioner. Där frågorna, varför har män högre löner? Och varför förknippas kvinnor med barnomsorg? Varför har kvinnor vissa yrken och män andra? Kan förklaras. Följaktligen kan man ställa sig frågan, varför gör man inget åt det? Det kan förklaras med att dessa maktstrukturer är en självklar del av oss i vår vardag (Mattsson, 2015, s. 36)

Utrikes födda kvinnor i förvärvslivet

Under avsnittet tidigare forskning blickade jag tillbaka till hur arbetsmarknaden såg ut för utrikes födda kvinnor för att uppmärksamma hur utrikes födda kvinnors position på arbetsmarknaden har förändrats över tid. Tidigare forskning har påvisat att utrikes födda kvinnor hade en bra position på arbetsmarknaden fram till 1990-talet. Vad vet vi om att vara kvinna och utrikes född i dagens Sverige? Vi kan utifrån studien hävda att gruppen utrikes födda kvinnor egentligen är en heterogen grupp och därför kan inte en helt rättvis bild återges. På basis av studiens informanternas utsagor kan vi dock konstatera att utrikes födda kvinnor

möter en del svårigheter i samband med förvärvsarbete i Sverige samt att möjligheterna som samhället erbjuder inte är anpassade efter deras heterogenitet. Deras uttalanden tyder på att ”invandrarstatusen” samt att de är kvinnor medförde en plats ner i arbetshierarkin.

Vad gäller arbetsmarknaden har den svenska integrationspolitikens som mål, att alla individer ska ha samma möjligheter till arbete och försörjning (Regeringen, 2017). Om vi eftersträvar att alla i Sverige ska leva under jämlika förutsättningar behöver vi en arbetsmarknad där ingen exkluderas på grund av föreställningar om kön eller etnicitet. Genom studiens resultat kan vi uppmärksamma att den kategori man placeras i är avgörande för hur man uppfattas av världen. Isärhållandet samt kategorisering i vi och dom förstärks när utrikes födda kvinnor på grund av sitt bristande språk, kön eller ursprung upplever sig utestängda från arbetslivet, på arbetsplatsen och i andra sociala förhållanden. Konsekvenserna av detta blir att de inte kan skapa någon kontakt med det nya samhället de kommer vidare att uppfattas som isolerade, arbetslösa, och inte anpassade vilket ökar klyftorna i samhället och klasskillnader blir synliga.

Dessa uppfattningar finns inte minst hos arbetsgivarna som är tveksamma över informanternas kunskaper, utbildning och språk. Utifrån detta kan vi dra slutsatsen att diskussionen om vem som är lämplig att anställa och vem som har användbar kompetens på arbetsmarknaden inte endast beroende av ens utbildningsnivå och kompetens, utan också formad av idéer, föreställningar och uppfattningar om den andras kön och etnicitet som finns på strukturellnivå och påverkar på individnivå

Utifrån informanternas uttalande kan vi också dra slutsatsen att samhällsinsatser som inte bygger på individens erfarenheter, kunskaper och intressen bidrar till att könsskillnader, etnocentriska skillnader och klasskillnader återskapas. När kvinnorna upplever att de bli osynliga i förhållande till den individ de är vid deltagandet i insatser, kommer insatserna inte längre upplevas som gynnande. Detta bekräftar Thomsson och Hoflund (2000) studie i tidigare forskning. Utformandet av insatserna behöver alltså skärpas och anpassas utifrån individuella behov för att ge goda resultat.

Trots dessa hinder och svårigheter som informanterna mötte vid inträdet till arbetslivet och trots dessa svårigheter som de än idag möter på sin arbetsplats, anser jag att de har lyckats bryta den stereotypa och homogeniserande bilden av ”invandrarkvinnan”. Jag valde att använda ordet invandrarkvinnan i detta sammanhang, eftersom detta begrepp anses beskriva

en underordnad position. Genom att de kämpat för att idag ha ett arbete och för att inte tillåtas beskrivas som arbetslösa, okunniga och omoderna. När utrikesfödda kvinnor inte är och gör som de förväntas utmanar de den stereotypen som finns och den blir därför inte längre självklar. Genom att de fortsätter kämpa för att ha ett arbete och inte ge upp på grund av andras föreställningar om dem kommer förhoppningsvis den konstruerade bilden av utrikes födda kvinnor att förändras, där de istället beskrivs som utbildade, framgångsrika och i arbete som i sin tur ska leda till en mer öppen svensk arbetsmarknad för utrikes födda kvinnor och individanpassande, gynnande insatser för de arbetslösa.

Ur ett socialförsäkringsperspektiv

De svårigheter utrikes födda kvinnor möter vid inträdet till arbetslivet leder i många fall till att de exkluderas från arbetsmarknaden vilket i förlängningen innebär att de kommer sakna individuella inkomstrelaterade försäkringar och en del andra förmåner. I Sverige är socialförsäkringen nästan helt kopplad till individen och är relativt oberoende av familjestatus. När man vid sjukdom eller arbetslöshet inte täcks av socialförsäkringen återstår endast samhällets yttersta skyddsnet, kommunalt försörjningsstöd. Konsekvenserna av lågt arbetskraftsdeltagande medför alltså samhällsekonomiska kostnader då fler utrikes födda kvinnor blir långvarigt beroende av försörjningsstöd, vilket i sig leder till utanförskap som gör att klasskillnader mellan invånarna ökar (Göteborg stad, 2014). Ett annat problem som uppstår är att utrikes födda kvinnors barn får en uppväxt under mindre bra ekonomiska förhållanden (ibid). Forskning visar att barn till föräldrar som har försörjningsstöd, oftare själva får försörjningsstöd som unga vuxna (Sjögren och Svaleryd, 2011). I följden kan det leda till en ond cirkel utan slut och utan tvekan en mycket låg pension på ålderns höst.

Förslag till fortsatt forskning

De senaste åren har en del flyktingar kommit till Sverige som ensamkommande flickor. Denna grupp har haft andra möjligheter, i form av insatser och utbildning, då de har kommit till Sverige i ung ålder. Det skulle vara intressant att genomföra samma studie med en annan urvalsgrupp för att belysa vilka främjande och hindrande faktorer den yngre gruppen utrikes födda kvinnor möter i samband med förvärvsarbete i Sverige.

Referenslista

- Akhavan, Sharareh, Carina Bildt, Sarah Wamala (2007). Work-related health factors among female immigrants in Sweden. *A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*. - 1051-9815.; 28:2, s. 135–144
- Andersson, Gunnar och Scott Kirk. (2004). Labour – market attachment and entry into parenthood: The experience of immigrant woman in Sweden. Max Planck Institute for Demographic Research Working Paper
- Arai, Mahmood, Lena Schröder, Peter Skogman Thoursie och Anna Thoursie (2006). Måste alla heta som Svensson? En empirisk studie av namnbyten och inkomster. Stockholm: Landsorganisationen (LO).
- Arai, Mahmood, Håkan Regnér och Lena Schröder (1999). "Är arbetsmarknaden öppen för alla?" bilaga 6 till Långtidsutredningen 1999. Stockholm: Långtidsutredningen, Finansdepartementet.
- Arbetsförmedling (2018). Arbetsmarknadsrapport 2018.
- Arbetsförmedlingen (2017). Skillnaderna i arbetslöshet ökar mellan kvinnor och män i länet. <https://www2.arbetsformedlingen.se/om-oss/press/pressmeddelanden?id=E93D4E35EDD5E73B>. [Hämtad: 181205]
- Bevelander, Pieter (1999). The employment integration of immigrants in Sweden. *Journal of ethnic and migration studies* Vol. 25. 3:445-468.
- Bevelander, Pieter (2000). Immigrant Employment Integration and Structural Change in Sweden, 1970–1995. In *Lund Studies in Economic History* 1400–4860.
- Bevelander, Pieter (2005). The Employment Status of Immigrant 1 Women: The Case of Sweden. *International Migration Review*; Vol. 39 Issue 1, p173-202, 30p
- Brune, Ylva (2006). "Invandrare i mediearkivets typgalleri". I De los Reyes, P & Mulinari, D (red.) *Maktens olika förklädnader. Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige*. En festskrift till Wuokko Knocke. Stockholm: Atlas
- Bryman, Alan (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber
- Bryman, Alan (2018) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber

Butler, Judith (2006) *Genus ogjort. Kropp, begär och möjlig existens*. (Översättning Karin Lindeqvist.) Stockholm: Norstedts Akademiska Förlag

Carlson, Marie (2017) "Invandrarkvinna", "svensk" och "jämställd". Om kategoriell komplexitet och (o)synliggörande i utbildning, politik och arbete. *Tidskrift för genusvetenskap*. Vol 38, Nr 3.

De los Reyes, Paulina (2006) Det problematiska systerskapet- Om svenskhet och invandrarskap inom svensk genushistorisk forskning. I De los Reyes, P & Mulinari, D. (red) *Maktens olika förklädnader. Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige*. En festskrift till Wuokko Knocke. Stockholm: Atlas

De los Reyes, Paulina & Mulinari, Diana. (red) (2006) *Maktens olika förklädnader. Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige*. En festskrift till Wuokko Knocke. Stockholm: Atlas

De los Reyes, Paulina (1998) I skärningspunkten mellan genus och etnicitet Ett ekonomiskt historiskt perspektiv på invandrarkvinnor i svenskt arbetsliv. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 4, nr 1.

De los Reyes, Paulina & Mulinari, Diana. (2007). *Intersektionalitet: kritiska reflektioner över (o)likhetens landskap*. 1. Uppl. Malmö: Liber

De los Reyes, Paulina och Molina, Irene (2006) Kalla mörkret natt! - Kön klass och ras/ etnicitet i det postkoloniala Sverige. I De los Reyes, P & Mulinari, D. (red) *Maktens olika förklädnader. Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige*. En festskrift till Wuokko Knocke. Stockholm: Atlas

Ds 1999:48 Begreppet invandrare – användningen i lagar och förordningar, Kulturdepartementet, Regeringskansliet, Fakta Info Direkt, Stockholm.

Eductus (2017). Vad gör en jobbcoach? Målet är jobbet. <https://eductus.se/jobbcoach/> [Hämtad: 181225]

Elmér, Åke, Staffan Blomberg, Lars Harrysson och Jan Petersson. (2000). *Svensk socialpolitik*. Lund: Studentlitteratur

Eriksson- Zetterquist, Ulla och Ahrne, Göran (2011). Intervjuer I Ahrne, Göran och Svensson, Peter (red.). *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber

Franzén, Eva, (2001). Socialbidrag bland invandrare: erfarenheter från Sverige. *Sociologisk forskning*. 38(3–4):9–39

Försäkringskassan (2013). Att sakna försäkrad inkomst En studie av individer som en följd av år saknar sjukpenninggrundande inkomst. Hur många är det och vilka grupper är överrepresenterade? *Socialförsäkringsrapport 2013:1*

Försäkringskassan (2017). Sjukfrånvaro efter invandring- Utrikes föddas tillgång till och nyttjande av sjukpenning. *Socialförsäkringsrapport 2017:7*.

Försäkringskassan (2018). Sjukpenninggrundande inkomst och årsarbetstid. *Vägledning 2004:5 Version 14*

Göteborg stad (2014). Antalet hushåll i långvarigt beroende av försörjningsstöd ska minska i Göteborgs Stad Verktyg och rekommendationer för fortsatt arbete.

<https://goteborg.se/wps/wcm/connect/fe9cd760-d073-439f-bd99-f6d2fc1012cb/Forsorjningsstod%2C%2Brapport.pdf?MOD=AJPERES> [Hämtad: 181225]

Helsingborg (2018). SFI – utbildning i svenska för invandrare. <https://helsingborg.se/forskola-och-utbildning/vuxenutbildning/utbildningar/sfi-svenskundervisning-for-invandrare/> [Hämtad 181218]

Hirdman, Yvonne (2009). *Med kluven tunga: LO och genusordningen*. Stockholm: Atlas

Johansson, Susanne och Molina, Irene (2006) Kön och ras i rumslig identitetskonrakt. I De los Reyes, P & Mulinari, D. (red) *n m*Maktens olika förklädnader. Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige. En festskrift till Wuokko Knocke. Stockholm: Atlas

Kalman, Hildur och Lövgren, Veronica (2012) Etik i forskning och etiska dilemman. I Kalman, Hildur och Lövgren, Veronica (red.) *Etiska dilemman*. Malmö: Gleerups

Kamali, Maasoud. (2005). Sverige inifrån- Röster om etnisk diskriminering: Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Stockholm. Statens offentliga utredningar SOU 2005:69

Mattson, Tina (2010). Intersektionalitet i socialt arbete: teori, reflektion och praxis. Malmö: Gleerups utbildning AB.

Mattson, Tina (2015). Intersektionalitet i socialt arbete: teori, reflektion och praxis. Malmö: Gleerups utbildning AB.

Medlingsinstitutet (2016). Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2016 Vad säger den officiella lönestatistiken? Stockholm: E-print

Neergaard, Anders (2006). På tröskeln till lönearbete. Centrala begrepp och antologins innehåll. I Neergaard, Anders (red.) På tröskeln till lönearbete: Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund. SOU: 2006: 60. Rapport från utredning om makt och integration och strukturell diskriminering. Stockholm: Fritzes

Regeringen (2017). Mål för nyanländas etablering. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/nyanlandas-etablering/mal-for-nyanlandas-etablering/> [Hämtad: 181108]

Rennstam, Jens och Wästerfors (2011). Att analysera kvalitativt material. I Ahrne, Göran och Svensson, Peter (red.). *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber

Sandström, Carina (2013). Minne och hjärnskada.

<http://www.lul.se/sv/Kampanjwebbar/Infoteket/Funktionsnedsattningar/Forvarvade-hjarnskador-hos-vuxna1/Minne-och-hjarnskada/> [Hämtad: 181120]

SCB (Statistiska Centralbyrån) (2017-10-04) Flyktingars väg in på svensk arbetsmarknad. [Elektronisk] Stockholm: SCB. Tillgänglig: <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2017/Flyktingars-vag-in-pa-svensk-arbetsmarknad/> [Hämtad: 181008]

SFS 2018:1952 Socialförsäkringsbalk

Sjögren, Anna och Svaleryd, Helena (2011). Nitlott i barndomen – starka samband mellan barns uppväxt, hälsa och utsatthet. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU, 2011:15)

Statens offentliga utredningar (2005:41). Bortom Vi och Dom Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering. Stockholm: Fritzes

Statens offentliga utredningar (2012:9). Förmån och fälla - Nyanländas uttag av föräldrapenning. Stockholm: Fritzes.

Statskontoret (2013). Kartläggning och bedömning av valideringsinsatser för utrikesfödda

Svensson, Peter och Ahrne Göran (2011) Att designa ett kvalitativt forskningsarbete. I Ahrne, Göran och Svensson (red.), Peter *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber

SVT (2018) Åkesson (SD) fick Lööf (C) att slå näven i bordet.

<https://www.svt.se/nyheter/inrikes/migrationsfragan-fick-loof-c-att-brusa-upp-rejalt> [Hämtad: 181228]

Thomsson, Heléne (2006). Feministiskt integrationsarbete: eller vem skall definiera vems behov? Maktens (o)lika förklädnader: kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige: en festskrift till Wuokko Knocke.

Thomsson, Heléne och Hoflund, Linda (2000). Vem ska hjälpa vem? En kritisk analys av arbetsmarknadspolitiska insatser riktade till kvinnor med invandrarbakgrund. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU, 2000)

Ålund, Aleksandra (2006). Etnicitet, medborgarskap och gränser. I De los Reyes, P & Mulinari, D (red.) Maktens olika förklädnader. Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige. En festskrift till Wuokko Knocke. Stockholm: Atlas

Öberg, Peter (2011) Livshistorieintervjuer. I Ahrne, Göran och Svensson (red.), Peter *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber

Bilaga 1

Intervjuguide

Bakgrund

1. Namn,
2. Ålder
3. Vilket är ditt ursprungsland?
4. När kom du till Sverige?
5. Hur gammal var du när du kom till Sverige?
6. Kom du till Sverige ensam?
7. Har du barn?
8. När fick du första barnet? Var föddes barnet?

Inträdet på arbetsmarknaden

1. Upplever du att det har varit svårt att få ett jobb i Sverige?
2. Vilka hinder/ svårigheter upplever du att du har haft för att komma in på arbetsmarknaden
3. Vilka möjligheter har utrikes födda kvinnor för att inträda arbetsmarknaden?
4. Hur upplevde du det att söka jobb och du inte är född i Sverige?
5. Har det hänt att du blivit nekad till jobb före intervjuer?
- Om ja, hur kändes det att bli nekad jobb? Vad tänker du om det?

Din upplevelse av den svenska arbetsmarknaden

6. När fick du ditt första jobb i Sverige?
7. Vad var det för jobb? Hur fick du jobbet?
8. Hur lång tid tog att få ett jobb i Sverige?
9. Har du bytt jobb i Sverige?
- Ja eller nej- varför?
10. Hur stabil känner du dig på arbetsmarknaden?
11. När du fick jobb, upplevde du fortfarande svårigheter och hinder på din arbetsplats?

12. På din nuvarande arbetsplats, upplever du att du behandlas på samma sätt som dina andra arbetskamrater?

Utbildning och arbetslivserfarenheter

1. Har du en utbildning från hemlandet? Om ja, vilken utbildning?
2. Har du arbetat i ditt hemland? Om ja, vad?
3. Berätta lite om ditt/dina jobb i hemlandet?
4. Upplever du att du kunde använda dina tidigare arbetslivserfarenheter för att få ett jobb i Sverige?
5. Upplever du att du kunde använda din utbildning från hemlandet för att få ett jobb i Sverige?
6. Har du kunnat validera dina betyg från hemlandet i Sverige?
7. Har du gjort kompletteringar på din utbildning från hemlandet?

Insatser

1. Vilka metoder använde du för att söka jobb i Sverige?
2. Deltog du i nya utbildningar, kurser eller arbetsmarknadsinsatser i Sverige?
3. Har du varit på praktik?
4. Har det lett till anställning?
5. Varför tror du att du fick/ ej fick anställning efter praktiken?
6. Vilka insatser var till en hjälp tycker du?
7. Vilka insatser skulle kunna hjälpa utrikes födda kvinnor för att få ett jobb i Sverige?
8. Tycker du att det finns tillräckliga insatser för att hjälpa utrikes födda kvinnorna att få ett arbete?
9. Vad innebär det för dig att ha ett jobb?

Bilaga 2

Informerat samtyckesformulär

Mitt namn är Amina Abboud. Jag läser på socionomprogrammet vid Lunds universitet. Jag skriver min kandidatuppsats som handlar om utrikes födda kvinnor i förvärvslivet. Syftet med min studie är att undersöka utrikes födda kvinnors upplevelser av deras hindrande och främjande faktorer i samband med förvärvsarbete i Sverige.

Jag söker kvinnor som är födda utanför Sverige och som är av en utländsk härkomst. Vilka kan tänka dig att delta i intervju, och svara på ett antal frågor. Frågorna kommer att vara kring vilka möjligheter och svårigheter de hade vid inträdet till och på arbetsmarknaden i Sverige.

Det är frivilligt att delta i intervjun och du kan avbryta när du vill. Intervjuerna kommer att spelas in och kommer att ta mellan 30–60 minuter. Dina uppgifter kommer att vara oidentifierade och dina svar kommer att behandlas helt anonymt. Dina ord kommer att citeras i studien. Uppgifterna som du lämnar kommer endast att användas till denna uppsats. Ljudfiler och intervjuutskriften kommer att bevaras, så att ingen obehörig får tillgång till de. De kommer att raderas efter studien.

Samtycke

Jag bekräftar härmed att jag har tagit del av skriftlig och muntlig information om studien och accepterar att delta

Underskrift

Ort och datum

Om det uppkommer frågor eller funderingar efter intervjun kan du kontakta mig:

Amina Abboud
Aminaa.abboud@hotmail.com