



Röster från frontlinjen
Språkstödjares arbetserfarenheter i ett rasifierat Sverige

Master uppsats i Genus, migration och social rättvisa, GNVM 03, HT 2022

Genusvetenskapliga institutionen, Lunds universitet

Handledare: Terese Anving

Azusa Tamaru

Abstract

This study investigates the working life of people with immigrant backgrounds who work as language supporters to help the integration of refugees in a municipality in Sweden. Five language supporters were interviewed about their working experience in the municipality. Applying Joan Acker's concept of inequality regime and Anders Neergaards's concept of included subordination, the results of the study show that the working lives of the language supporters are filled with inequalities of race, gender and class which are built into the working system in the municipality. Particularly young women working as language supporters are found to be in a vulnerable position due to experiencing discriminatory practices from both governmental employees and the refugees they support. The language supporters can be described as front line workers, a position with a lot of work and responsibility but low pay and uncertain job prospects. This is a concrete example of how Swedish society is becoming increasingly a racialising society.

Keywords

Inequality regimes, subordinated inclusion, racialisation, working life research, integration

Nyckelord

Ojämlighetssystem, inkluderad underordning, racifiering, arbetslivs forskning, integration

Innehållsförteckning

Inledning	3
Syfte och Forskningsfrågor	5
Bakgrund	6
Beskrivning av kommunen som språkstödjare jobbar i	7
Beskrivning av etableringsenhetens verksamhet	7
Vem är språkstödjare? Vad gör de?	10
Forskningsfältet och Tidigare forskning	11
Genusvetenskapens bidrag till arbetslivsforskningen	12
Nyliberalism och ökande klyftor i Sverige	13
Integrationspolitik och utanförskap	15
Teori	17
Hur definierar Acker Klass?	19
Förväntningar och genus	19
Ojämlighetssystem	20
Rasifiering	22
Inkluderad underordning	22
Material och Metod	23
Metodologi: Diskussioner och resonemang om metodologiska ramar och ställningstaganden	24
Att ifrågasätta sin egen kunskapsproduktion	26
Urval av intervjudeltagare	28
Intervju som metod	30
Etik	31
Analytisk tillvägagångssätt	32
Analys	33
Vägen till att bli språkstödjare	33
Arbetsvillkor	35
Låg ersättning	35
Inflytande över arbete	37
Genusrelaterad arbetsstress	40
Rasifierat arbetsliv	44
Diskussion	50
Hur upplever individer som jobbar som språkstödjare sitt arbete i organisationen kommunen?	50
Hur är språkstödjares arbete organiserat?	54
Avslutning	56
Litteratur, referenser och noter	58
Webbsida	62
Bilagor	64

Inledning

Under min sjuåriga tid som invandrare i Sverige har jag haft möjlighet att delta i olika delar av det svenska samhället, inklusive genom att gå på SFI, Komvux, universitetet och arbeta inom hotell- och restaurangbranschen. När jag arbetade på hotell upptäckte jag att arbetstagarnas ursprungsland hade betydelse för vilken typ av arbete de hade ansvar för. Kontorsarbete och ledarpositioner såsom VD, PR och chefsposter var oftast fyllda av personer med svensk bakgrund (ofta vita), medan arbete inom städ, kök och restaurang dominerades av personer med invandrabakgrund från Latinamerika, Balkan, Afrika, Mellanöstern, Mongoliet och Sydostasien. Denna erfarenhet har gett mig en ökad insikt om frågor rörande jämställdhet och integration. Verkligheten i Sverige är att personer med invandrabakgrund oftast lever under annorlunda förhållanden än personer med svensk bakgrund. Sociologen Anders Neergaard har påpekat att personer med invandrabakgrund ofta befinner sig i arbetarklassen och utför osäkra och farliga arbeten (Neergaard, 2018). Samtidigt rapporterar statsvetare Kristina Boréus et al. i sin antologi "Ojämliga arbetsplatser: Hierarkier, diskriminering och strategier för jämlikhet" att vårdpersonal med invandrabakgrund ofta befinner sig i sårbara positioner (2021, se Selberg 2021 och Lill 2021). Det är viktigt att notera att dessa generaliseringar inte gäller alla personer med invandrabakgrund. Personer med medelklassbakgrund, universitetsutbildning och oftast vita etniska tillhörigheter från Norden, Nordamerika och centrala EU-länder har oftast bättre tillgång till arbetsmarknaden (Svensk Näringsliv, 2019).

Det är uppenbart att det finns strukturella hinder som många personer med invandrabakgrund möter på arbetsmarknaden. Det är viktigt att erkänna att olika faktorer påverkar individers tillgång till arbete och att det inte alltid är en enkel process att navigera arbetsmarknaden. Det är också viktigt att försöka förstå och bemöta dessa strukturella orättvisor så att alla har lika möjligheter att uppnå sin fulla potential.

Min egen erfarenhet och forskningsläget inom området gjorde att jag blev intresserad av att få en djupare förståelse för hur integrationsinsatser i Sverige ser ut i verkligheten. Därför valde jag att genomföra min praktik, som ingår i detta masterprogram, på en enhet som ansvarar för flyktingmottagning och etablering av flyktingar i en kommun i centrala Sverige. Praktiken på kommunen var en lärorik upplevelse, där jag bland annat fick veta att det fanns ett yrke som

kallas språkstödjare som samarbetar med integrationshandläggare på kommunen och arbetar för att ge direkt stöd till flyktingar. Detta innebär att de hjälper flyktingar att översätta språket vid olika möten med integrationshandläggare, samt att följa med dem till relevanta tjänster (myndigheter, sjukvården, banker, etc.) i god tid när det behövs. Yrket språkstödjare är en mindre känd, men viktig aktör inom genomförandet av integrationspolitiken i kommunen.

Under min praktikperiod hade jag möjlighet att assistera både integrationshandläggare och språkstödjare i deras arbete. Under denna tid märkte jag att språkstödjarna upplevde sin arbetslivssituation på ett annorlunda sätt jämfört med övriga på enheten. I min praktikrapport identifierade jag dessa erfarenheter och försökte identifiera de faktorer som kan ha orsakat dessa skillnader genom att observera integrationshandläggare och språkstödjare i deras arbete och genom att intervjua språkstödjare. I min rapport kunde jag konstatera att språkstödjare, som enbart bestod av arbetare med invandrarbakgrund, var frustrerade över löneskillnaderna och kände sig utestängda från formell och informell kommunikation. Det framkom också att manliga och kvinnliga språkstödjare har olika arbetslivserfarenheter. Dessa upptäckter, inklusive ojämlikhet och ojämställdhet samt en utbredd trötthet hos språkstödjarna angående sin arbetslivssituation i kommunen, motiverade mig att fortsätta att utforska deras arbetspraktik och att belysa deras erfarenheter genom att skriva min masteruppsats om ämnet.

Denna masteruppsats är ett självständigt arbete som bygger vidare på rapporten jag skrev under min praktik. Denna uppsats är däremot både djupare och bredare, i bemärkelsen att jag använder fler avancerade teoretiska begrepp och resonemang, samt att det empiriska underlaget är mer omfattande. Eftersom detta är ett självständigt arbete har det varit möjligt för språkstödjarna, som utgör empiriskt underlag för uppsatsen, att mer fritt beskriva sina erfarenheter av arbetslivet på kommunen. Genom att analysera vad individer med invandrarbakgrund upplever sitt arbete som språkstödjare har syftet varit att få en bredare förståelse för det arbetsliv som personer med invandrarbakgrund tillbringar i det svenska samhället.

I denna uppsats har jag analyserat de ojämlikheter som språkstödjarna möter i sitt arbetsliv med hjälp av begreppet ojämlikhetssystem från den feministiska sociologen Joan Acker, som har studerat hur ojämlikheter reproduceras och upprätthålls i organisationer. Analysen av ojämlikhet i det svenska samhället baseras även på forskning från Anders Neergaard, Molina, Boréus och de los Reyes.

I första hand presenteras ändamål och forskningsfrågor för mitt masteruppsats. Därefter följer en bakgrundsbeskrivning för att hjälpa till att förstå ämnet för uppsatsen. Detta är följt av en sammanfattning av relevant tidigare forskning för att visa i vilken kontext uppsatsen placeras. I teoridelen presenteras den teoretiska ramen genom att introducera de begrepp som används i arbetet: ojämlikhetsystem, rasifiering och inkluderad underordning. I material och metoddelen sammanfattas de forskningsmetoder och analysmetoder som har använts. I analyskapitlet presenteras de teman som framkom i intervjuerna, med intervjupersonernas egna ord, och analyseras med hjälp av tidigare forskning och teorier. Detta följs av diskussionsdelen, som relaterar tillbaka till tidigare forskning, teori och analys för att besvara forskningsfrågorna. Slutligen sammanfattar avslutningsdelen hela uppsatsen och tar upp vad som inte kunde besvaras med materialet och vad som skulle kunna undersökas vidare.

Syfte och Forskningsfrågor

Syftet med denna uppsats är att undersöka villkoren och innehållet i språkstödjarnas arbete, samt att bidra till att öka kunskapen om hur personer med utländsk bakgrund upplever sitt arbetsliv i Sverige. Specifikt vill jag bidra till att öka kunskapen om hur personer med utländsk bakgrund upplever ojämlikhet i arbetslivet (arbetsplatser och arbetsmarknaden) i Sverige. Annorlunda uttryckt handlar denna uppsats om att utöka kunskapen om den rasifierade arbetsmarknaden i Sverige. Genom att fokusera på språkstödjare i en mellanstor svensk kommun, syftar jag till att analysera ojämlikhet och strukturell diskriminering på arbetsplatsen. Kunskap om personers med invandrarbakgrunds konkreta och nyanserade erfarenheter av ojämlikhet i arbetslivet i Sverige kan bidra till en förståelse av det rasifierade samhälle vi lever i.

För att besvara mitt syfte ställer jag följande frågor:

- Hur är språkstödjares arbete organiserat?
- Hur upplever individer som jobbar som språkstödjare sitt arbete i kommunen?

Bakgrund

Beskrivning av kommunen som språkstödjare jobbar i

Den kommun som är i fokus för denna uppsats är en av de snabbast växande i Sverige. Kommunens organisation präglas av en traditionell struktur och styrs av en tydlig hierarki. Det högsta beslutande organet är kommunfullmäktige, som fastställer riktning och handlingsutrymme för kommunen och dess avdelningar. Enheten som är ansvarig för flyktingmottagning (härmed etableringsenheten) ingår i individ- och arbetslivsavdelningen. Etableringsenheten grundades under åren 2015-2016 för att säkerställa mottagningen av flyktingar på ett effektivt sätt. Verksamheten sågs därmed som en prioritering från kommunen. Under min praktik, som pågick från augusti 2021 till september 2022, var kommunen styrd av borgerliga partier, vilka hade stor inverkan på integrationsinsatserna. Flera gånger hörde jag kommunanställda påstå att de upplevde att kommunfullmäktige inte längre ville satsa på flyktingmottagningen, vilket återspeglades i att etableringsenhetens budget minskade varje år. Detta påverkade verksamheten på enheten. Trots den press som enheten upplevde från högre upp i organisationen försäkrade enhetschefen alla anställda att enheten skulle fortsätta att finnas. Efter valet 2022 fick vänsterblocket leda kommunen.

Beskrivning av etableringsenhetens verksamhet

Enheten för etablering som har ansvar för mottagning och etablering av flyktingar arbetar med integrations- och etableringsinsatser för kvotflyktingar¹ och ABO² som Migrationsverket

¹ Kvotflyktingar innebär ett flyktinggrupp som får flytta till Sverige genom samarbete mellan FN:s UNHCR och Sverige. Migrationsverket beviljar permanent uppehållstillstånd i Sverige för kvotflyktingar. (Migrationsverket, 2022a, 2022b, 2022c)

² ABO innebär en tillfälligt boendeplats i ett anläggningsboende som Migrationsverket erbjuder för asylsökande som tar sig till Sverige själv (Migrationsverket, 2017).

När Migrationsverket anvisar en person som har sökt asyl och fått uppehållstillstånd i Sverige till kommunerna för att den personen behöver hjälp med boenden, kommunerna måste förbereda

har tilldelat kommunen. Enheten för etablering har som huvuduppgift att stödja flyktingar genom att implementera etableringsprogrammet i praktiken. Enheten består av en enhetschef, fyra integrationshandläggare, nio språkstödjare och en vaktmästare. Varje flykting som tas emot av kommunen erhåller stöd från en integrationshandläggare. Integrationshandläggare följer nyanlända flyktingar under hela etableringsprogram för att hjälpa till med bosättning och olika anmälningar till Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, förskolan/skolan och SFI. Integrationshandläggare kartlägger integrationen av varje flykting inom ramen för det tvååriga etableringsprogrammet. Ungefär en gång i månaden under etableringsprogrammet har de en officiell uppföljningsmöte med den flykting de ansvarar för. Detta möte syftar till att de tillfrågar flyktingen om hur den går framsteg i det svenska språket och vilken typ av arbete den skulle vilja eller kunna utföra. För att flyktingen ska kunna försörja sig själv i det svenska samhället efter avslutat etableringsprogrammet ger Integrationshandläggaren information om hur en hanterar sin hemekonomi (t.ex. hur en räknar ut bidrag eller barnbidrag för att klara sig månaden) och hur bostadssystemet fungerar (t.ex. information om bostadskö, hyresrätt och andrahandskontrakt). En viktig uppgift för Integrationshandläggaren är att se till att flyktingen hittar en bostad att bo i när etableringsprogrammet tar slut. Vid dessa officiella uppföljningsmöten är en språkstödjare närvarande som tolk.

För språkstödjaren fungerar Integrationshandläggaren som en arbetsledare. Integrationshandläggaren bestämmer i vilket boende den anvisade flyktingar från Migrationsverket ska bo och vilken språkstödjare som ska ta hand om den. Enligt den handlingsplan och det schema som enheten har fastställt ger Integrationshandläggaren instruktioner till språkstödjaren om vad som ska göras och när det ska göras. Så snart en flykting har fått ett personnummer tar språkstödjaren till exempel med flyktingen för att registrera sig hos Arbetsförmedlingen eller Försäkringskassan. Efter registreringen är det Integrationshandläggarens roll att informera Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan om hur långt varje flykting har kommit i etableringsprogrammet. En stor del av Integrationshandläggarens arbete är administrativt, det innefattar även att bevilja kommunens ekonomiska bistånd till flyktingar.

boenden åt den personen (SKR, 2022a). Anställda i den kommunen kallar sådana flyktinggrupp som ABO.

När det gäller fördelningen av ansvar inom integrationsarbetet är det staten, genom Migrationsverket, som är ytterst ansvarig för mottagningen av nyanlända och som driver etableringsprogrammet genom Arbetsförmedlingen. Flyktingar benämns som nyanlända och majoriteten av dem deltar i ett tvåårigt etableringsprogram som Arbetsförmedlingen erbjuder (Eriksson, 2019:7, Arbetsförmedlingen, Migrationsverket 2022d). Förutom Arbetsförmedlingen är många olika aktörer involverade i integrationspolitiken, inklusive olika myndigheter, kommuner och offentligt finansierade privata aktörer (Carlbaum, 2021). Av dessa aktörer spelar kommunerna fortfarande en stor roll. I och med flyktingsinträdet 2015/2016 infördes en ny lag, lagen om mottagande av vissa nyanlända invandrare för bosättning (SFS, 2016:38), som trädde i kraft 2016 och innebar att alla kommuner blev skyldiga att ta emot nyanlända för bosättning (FoU Nordost, 2020:5). På grund av detta har kommunerna fått en stor del av ansvaret för mottagningen och etableringen av nyanlända. Dessutom har kommunerna skyldigheter att tillhandahålla tillfällig bostad, språkkurser i svenska för invandrare (SFI), samhällsorientering som introducering av det svenska samhället (lagar, system, historia, kultur, värderingar och normer) och kommunal vuxenutbildning (även om det kan genomföras av privata aktörer). Kommunerna har också ansvar för sociala tjänster, stöd och sociala förmåner när Arbetsförmedlingens initiala ansvar är uppfyllt (Lidén, G.; Nyhlén, J.; Nyhlén, S. 2015; Eriksson, 2019). Baserat på denna ansvarsfördelning baseras kommunens integrations- och etableringsarbete genom samarbete med olika offentliga aktörer som Migrationsverket, Skatteverket, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Länsstyrelsen och även andra kommuner. Kommunens enhet för etablering spelar huvudrollen för integrationsarbetet och ansvarar för att koordinera insatserna från olika aktörer. Enheten samarbetar också med privata aktörer, såsom företag, organisationer och föreningar, för att tillhandahålla olika stödinsatser och möjligheter för integration och etablering. Kommunens etableringsenhet ansvarar också för att säkerställa att kommunen uppfyller de skyldigheter som lagen om mottagande av vissa nyanlända invandrare för bosättning (SF, 2016:38) ställer på den. Dessa skyldigheter inkluderar att tillhandahålla tillfällig bostad, språkkurser i svenska för invandrare (SFI), samhällsorientering och kommunal vuxenutbildning för nyanlända.

Enheten för etablering och integrationsarbetet har också ansvar för att stödja och vägleda nyanlända i deras etablering och integration i det svenska samhället. Detta innebär att de ska hjälpa nyanlända att hitta lämplig bostad, anmäla sig till olika myndigheter och försörjningsstöd, ansluta sig till olika samhällstjänster och hitta utbildning och arbete.

Etableringsenheten ansvarar också för att tillhandahålla stöd och vägledning till nyanlända i deras etablering och integration i det svenska samhället. Detta kan innebära att hjälpa nyanlända att ansluta sig till olika samhällstjänster, hitta lämplig bostad, anmäla sig till olika myndigheter och försörjningsstöd och hitta utbildning och arbete. Enheten för etablering och integrationsarbetet spelar en central roll i att stödja och vägleda nyanlända i deras etablering och integration i det svenska samhället och ansvarar för att koordinera insatserna från olika aktörer i detta arbete.

Vem är språkstödjare? Vad gör de?

Språkstödjare samarbetar med integrationshandläggare för att stödja etableringen av flyktingar i den aktuella kommunen. De anställs av kommunen och ingår i etableringsenheten, som är en del av individ- och arbetslivsavdelningen. Språkstödjarna är oftast födda i Mellanöstern eller Afrika och har varit bosatta i Sverige i över fyra år. Många av dem har själva sökt skydd i Sverige som flyktingar och har nu permanent uppehållstillstånd eller svenskt medborgarskap. Samtliga kan svenska, engelska och ytterligare ett eller flera språk. Språkstödjarna har den mest direkta kontakten med flyktingarna från kommunens sida och har en mängd olika arbetsuppgifter. Deras huvuduppgift är att hjälpa flyktingarna att ansluta till relevanta tjänster (t.ex. myndigheter, sjukvård, banker) i god tid när behovet uppstår.

Eftersom Migrationsverket ofta endast ger information om antalet flyktingar och deras bakgrund till kommunen i sista minuten, är det svårt för etableringsenheten att planera hur många timmar varje språkstödjare kommer att arbeta varje månad. När konkret information från Migrationsverket mottas, får individuella språkstödjare som kan tala flyktingarnas språk 20 timmar arbetstid per vecka för att stötta allt från en ensamkommande flykting till flera hushåll. Om det är ovanligt många flyktingar så kan det bli fler arbetstimmar extra. Lönen³ för dessa timmar är beroende på hur länge den individuella språkstödjaren har jobbat i

³ Eftersom lönelista i offentliga sektor är allmän handling så begärde jag ut enhetens lönelista. Löneuppgifter för språkstödjare och integrationshandläggare är approximationer utifrån denna handling.

enheten, men ligger vanligtvis mellan 130-145 kronor. Integrationshandläggarnas månadslön är ungefär 32000-42000 kronor. Till detta ska tilläggas att samtliga integrationshandläggare är tillsvidareanställda medan ingen språkstödjare är det.

Arbetstiden för språkstödjarna är normalt sett mellan 8 och 17, men detta kan variera beroende på flyktingarnas behov. Om de har akuta behov, t.ex. sjukvård, kan språkstödjarna också behöva arbeta utöver den ordinarie arbetstiden. Då ges tillägg för obekvämt arbetstid. När det gäller användningen av arbetstelefonen, tar många emot e-postmeddelanden från flyktingar även utanför arbetstiden, men inte telefonsamtal. Under den första tiden (3-4 månader) efter att flyktingarna anlant till kommunen, ger språkstödjarna intensivt stöd till dessa individer. Språkstödjarna kallas för "kvotguider" under denna period. Inom den första veckan visar språkstödjarna olika praktiska saker, såsom hur man använder olika elapparater i hemmet, hur man använder kollektivtrafiken, var man kan handla mat, hur man hanterar sopor, etc. Språkstödjarna följer också med flyktingarna till olika myndigheter, såsom Migrationsverket, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, sjukvården och skolorna för att de ska kunna anpassa sig till livet i Sverige. Vid samtal med integrationshandläggare sitter språkstödjarna tillsammans med flyktingarna för att tolka och förklara skillnaderna mellan det svenska samhällssystemet och den personens eller personernas ursprungsland. De kan också besöka flyktingarnas bostad för att ta hänsyn till eventuella speciella behov. Dessutom håller språkstödjarna och integrationshandläggarna varje onsdag öppet för drop-in på kommunhuset, där flyktingarna kan ställa olika frågor till språkstödjarna och integrationshandläggarna. Språkstödjarna hjälper också ofta med att skriva ansökningar om ekonomiskt bistånd till kommunen eller rapporter om etablering till Arbetsförmedlingen. Efter den intensiva perioden fortsätter språkstödjarna att stödja via e-post, telefon och vid onsdagens drop-in. Språkstödjare är inte en helt unik lösning för kommunen jag studerat. Andra kommuner också har liknande funktioner som till exempel integrationscoacher m.m. (FoU Nordost, 2020).

I detta kapitel presenterades bakgrundsinformation för uppsatsen, däribland en beskrivning av vad språkstödjare är för något och vad deras arbete innebär samt hur organisationen de arbetar i är uppbyggd. I nästa del kommer jag att redogöra för forskningsfältet och tidigare forskning som jag i uppsatsens förhåller mig till.

Forskningsfältet och Tidigare forskning

Följande avsnitt är en överblick om uppsatsens forskningsområde. Som forskningsfält har jag inriktat mig på arbetslivsforskning och riktat särskilt fokus på invandrades arbetsliv i Sverige. Mer specifikt kommer denna forskningsöversikt att ta upp följande ämnen: genusvetenskapens bidrag till arbetslivsforskningen, nyliberalismens framväxt och ökande klyftor i Sverige samt integrationspolitik och utanförskap i Sverige.

Genusvetenskapens bidrag till arbetslivsforskningen

Genusforskningen har berikat forskningen om arbetslivet på olika sätt. Medan arbetslivsforskningen har tenderat att fokusera på klass har genusforskningen införlivat ett genusperspektiv på arbete och arbetsliv. Detta gjorde det möjligt för genusforskningen att bredda arbetslivsforskningen och belysa de olika dimensionerna av arbetslivet i samhället. På 1970-talet började genusforskare att undersöka arbetslivet, med fokus på kvinnors marginaliserade ställning inom industrin och på den centrala roll som kvinnor spelar inom den offentliga välfärdssektorn. I takt med att genusforskningen om arbetslivet fördjupades både teoretiskt och empiriskt, utvidgades forskningen även till tjänstesektorn. Arbetslivsforskning ur ett genusperspektiv har sedan dess identifierat diskriminering och segregation i arbetslivet samt de komplexa binära förhållandena mellan obetalt och betalt arbete, offentligt och privat, samt mellan tjänste- och tillverkningsproduktion. Begrepp som "glastak" är en produkt av denna process (Boréus et al., 2021:15-16).

Arbetslivsforskning ur ett genusperspektiv har ofta varit influerad av marxistisk teori. Joan Acker var en framträdande amerikansk marxistisk feministisk arbetslivsforskare som lämnade ett omfattande bidrag till feministisk organisationsteoretisk utveckling. Den forskning som hon genomförde när hon arbetade för Swedish Work-Life Centre på 1990-talet och efterföljande forskning har gett många insikter om arbetslivsforskningen i Sverige. Hennes vidareutveckling av begreppet "ojämlikhetssystem" har dessutom spelat en viktig roll för att förstå maktrelationer kopplade till klass-, köns- och rasbegrepp i arbetsorganisationer

(ibid.). Även för denna uppsats har ojämlikhetssystem varit ett nyckelbegrepp vilket är varför en detaljerad beskrivning av begreppet kommer att ges i teoridelen.

Nyliberalism och ökande klyftor i Sverige

Nyliberalism är en ekonomisk-politisk ideologi som bygger på företagsfrihet, frihandel, minimal statlig inblandning i ekonomin och avreglering. Dessa principer förknippas ofta med en ökad betoning av individuella fri- och rättigheter samt en minskad roll för den offentliga sektorn. Den nyliberala politiken rotade i ett ideologiskt skifte som inleddes under övergången mellan 1970- och 1980-talen och som drevs av mäktiga arbetsgivarorganisationer som omförde nya ekonomisk-politiska idéer, särskilt från USA och Storbritannien, och införde dem som en svensk variant (Boréus, 1994). Detta ideologiska hegemoniska skifte förstärktes under de borgerliga regeringarna 1991-1994 och 2006-2014 (Therborn, 2018:44). Denna politiska förändring har lett till att ett mäktigt finanskapital har vuxit fram, vilket har bidragit till ökade ojämlikheter mellan individer med färre och fler sociala resurser (Boréus, 19, Boréus et al., 2021).

I Sverige har nyliberalismen fått stor inverkan på arbetsmarknaden och samhället i stort. Enligt viss forskning (till exempel Boréus et al. 2021) har nyliberal politik inom arbetsmarknaden bidragit till en ökad informalisering, avreglering, privatisering inom olika samhällssektorer, däribland den kommunala, och införandet av ett skattesystem som favoriserar de rika. Detta har lett till en ökad ojämlikhet mellan individer med färre och fler sociala resurser. Stefan Carlén och Paulina de los Reyes visar att icke-standardiserade visstidsanställningar och deltidsanställningar har bidragit till ökade ojämlikheter under de senaste decennierna (Boréus et al, 2021:26). Denna nyliberala politik på arbetsmarknaden destabiliserar ytterligare arbetslivet för redan förskansade grupper, däribland många med invandrarbakgrund, exempelvis flyktingar eller tidigare flyktingar som språkstödjare. (Schierup et al. 2017:12-13)

Genom tidigare forskning har det blivit klart hur nyliberal politik formar arbetslivet för personer med invandrabakgrund. Forskare anser att politiska beslut är en viktig förklaring till den ökande ojämlikheten i det svenska samhället (Boréus et al, 2021:17, de los Reyes et al. 2006). Schierup m.fl. och Boréus m.fl. pekar på den nyliberala politiska agendan som en av faktorerna som driver förändringen av det svenska samhället (Schierup et al. 2017, Boréus et al. 2021). I en nyliberal kontext kan offentlig sektor ses som ett hinder för ekonomisk tillväxt och en orsak till höga skatter och avgifter. Därför förespråkas ofta minskade offentliga utgifter och en ökad användning av marknadsmekanismer inom offentlig sektor. I forskningen har den så kallade “frontline worker”, det vill säga den som innehar den lägsta positionen i organisationshierarkin, ofta fått symbolisera den nyliberala politiken i praktiken. För personen som innehar denna position har de senaste 30 årens utveckling gått åt det mer prekära hållet. Trots att mer ansvar läggs på “frontline worker” i organisationer har deras jobb blivit mer osäkra och deras löner har inte ökat (Acker, 2006b:449). I allt högre grad blir icke-standardiserade anställningsformer, såsom visstidsanställningar och deltidsarbete, allt viktigare i organisationernas verksamhet, vilket tenderar att leda till en organisatorisk hierarki av fast anställda och icke-fast anställda (Lee & McCann, 2020). Dessutom blir ojämlikheterna mellan ras, kön och klass mindre synliga i arbetstagarorganisationerna, vilket leder till en rasistisk klassificering (Acker, 2006a).

Sverige är inget undantag, med rasrelaterade ojämlikheter som ständigt utvecklas efter de uppmärksammade könsrelaterade ojämlikheterna. (Boréus et al. 2021, Neergaard 2018, Schierup et al. 2017.) Neergaard konstaterar att personer som anses vara svenskar och invandrare, dvs. personer med utländsk bakgrund, upplever arbetslivet på olika sätt (2018). Jämfört med personer som anses vara svenskar tenderar personer med utländsk bakgrund att arbeta under ojämlika arbetsvillkor (ibid.). Jönsson (2007), Selberg (2021) och Lill (2021) visar nämligen att rasismen är djupt rotad i den svenska arbetsplatsen. Enligt Neergaard (2018) och de los Reyes et al. (2006) finns det en stark segregation på svensk arbetsmarknad, där invandrare ofta hamnar i lågavlönade och prekära jobb inom till exempel servicebranschen. Detta kan bidra till att invandrare har lägre lön och sämre arbetsvillkor jämfört med personer med svensk bakgrund. Segregationen kan ha flera orsaker, men en viktig faktor är diskriminering. Invandrare kan ha svårare att få jobb på grund av rasism och fördomar hos arbetsgivare och rekryterare, samt brist på sociala relationer och nätverk som kan hjälpa till att få tillgång till arbete (de los Reyes et al. 2006).

Allt mer forskning om ojämlikhet och forskning om arbetslivet har gjorts i detta sammanhang och många forskare pekar på behovet av att studera ojämlikheter av olika dimensioner i det svenska samhället (Boréus et al., 2021). Forskare har uttryckt en känsla av kris över att de allt större ojämlikheterna mellan klass och ras på senare tid har fått mindre uppmärksamhet än ojämlikheterna mellan könen. (Boréus et al. 2021, Boréus 2015, Neergaard 2006, 2018, Schierup et al. 2017, de los Reyes et al 2005, 2006,) hävdar behovet att studera det komplexa samspelet mellan strukturellt växande ojämlikheten och rasifierat skillnader på den svenska arbetsmarknaden. En av de aktuella utmaningarna inom svensk arbetslivsforskning handlar om rasifierat ojämlikheter i arbetslivet (Boréus et al., 2021). I den bemärkelsen är denna uppsats ett bidrag till att fylla bristen av sådan forskning.

Integrationspolitik och utanförskap

Migrationspolitiken och migranternas arbetsliv påverkar varandra (Sharaoui: 136 i Boréus et al.2021), och migrationspolitiken, i synnerhet integrationspolitiken, påverkar arbetslivet för arbetstagare med invandrabakgrund, t.ex. språkstödjare. Tidigare studier som kritiskt diskuterar integrationspolitiken visar att det finns ett behov av att studera det yrke och funktion som språkstödjare har, dvs. invandrare som redan har ett arbete. (de los Reyes et al. 2006, Neergaard 2018)

Bland migrationspolitiken har integrationspolitiken en betydande inverkan på arbetslivet för arbetstagare med invandrabakgrund. Att hitta ett arbete är en prioriterad fråga i den svenska integrationspolitiken, och invandrares förmåga att hitta arbete och bli självförsörjande anses vara en viktig del av integrationen (Eriksson:16, 27). De los Reyes et al (2006) kritiserar integrationspolitiken och hon hävdar att den politiken som är utformad med syftet att uppmuntra invandrarnas självständighet på arbetsmarknaden för att förbättra invandrarnas utanförskap i arbetsmarknaden har snarare förstärkt invandrarnas sociala utanförskap.

Forskning och medieinslag om "invandrare" och arbetsmarknaden tenderar att fokusera på "invandrargrupper" snarare än på strukturell diskriminering och att hävda att problem finns

inom "invandrargrupperna" själva, menar De los Reyes et al (2006). Den svenska integrationspolitiken utgår från antagandet att eftersom invandrarnas sociala utanförskap beror på brist på lönearbete, kommer en ökad sysselsättning för invandrare att leda till minskat socialt utanförskap och därför ses sysselsättning som en nyckel till integration. Detta antagande lämnar dock fortfarande mycket till diskussion, hävdar de los Reyes (2006). Faktum är att majoriteten av invandrarna i Sverige redan har ett arbete och om man följer detta antagande borde den sociala utanförskapet ha försvunnit, men så är inte fallet. Risken med en ensidig debatt om hur arbetslösa invandrare ska få jobb, är att den döljer invandrare som faktiskt arbetar i arbetsmarknadens periferi. Detta innebär att frågor som främst berör invandrare i deras arbetsliv som till exempel arbetsrelaterad ohälsa, skadlig arbetsmiljö, tillämpning av arbetsrätten, karriärmöjligheter, rörlighet och kompetensutveckling m.m., inte problematiseras. Det finns väldigt lite utrymme i samhället överlag för att ifrågasätta de sämre arbetsvillkoren som många invandrare arbetar under (de los Reyes et al , 2006:10-12).

Att vara utestängd från arbetsmarknaden och sysselsättningsmöjligheter är ett av de sociala utanförskapen, vilket innebär att resultatet av detta utanförskap är att inte få konsumtionsmöjligheter, trygghet och valmöjligheter. Samtidigt innebär det sociala utanförskapet också att människor förlorar olika möjligheter att leva ett hälsosamt liv i samhället (delaktighet i samhällslivet, berättigande till samhällsresurser och förutsättningar för ett fullvärdigt medborgarskap) (de los Reyes et al , 2006:10). Med andra ord kan de olika former av underordning, diskriminering och den etniska uppdelningen i arbetslivet som invandrare upplever inte reduceras till en enda fråga om utanförskap på arbetsmarknaden. Så länge den politiska sfären använder retoriken om "invandrarnas utanförskap" och syftar bara på att minska invandrades arbetslöshet och brist på sysselsättning, kommer den djupt rotade rasifierade ojämlikheten i det svenska samhället inte att synliggöras. Den otrygghet, sårbarhet och underordning som de som redan har en anställning är utsatta för kommer fortfarande att ignoreras (de los Reyes et al , 2006:28-29). I detta avseende är det viktigt att problematisera det konkreta arbetslivet för personer med invandrarbakgrund som redan är anställda, vilket denna studie ämnar sig att göra.

Enligt Neergaard (2006 a) fokuserar många politiska åtgärder som syftar till att bekämpa social utslagning genom att öka invandrarnas tillgång till betalt arbete inte på de maktrelationer som finns mellan över- och underordnade. Han argumenterar för att sådana politiska åtgärder inte bidrar till att bryta ned invandrarnas underordning, utan snarare

förstärker den. Detta synsätt har visat sig vara fortfarande relevant enligt Neergaard (2018), då arbetarklassen och de mest utsatta samhällsskikten fortfarande är starkt rasifierade och invandrarnas underordning fortfarande existerar som ett gammalt och nytt fenomen. Neergaard (2018) diskuterar också de förändringar som sker inom arbetslivet i Sverige och hänvisar till en studie om rasifiering inom arbetslivet i klassamhället, där han påpekar att det i Sverige håller på att utvecklas ett fenomen som kan betecknas som ett rasifierat arbetsliv, där svenskar och personer med utländsk bakgrund upplever arbetslivet på olika sätt.

Arbetsmarknaden har tendenser att splittras i två olika riktningar, en med högkvalificerade jobb och den andra med jobb som kräver låga kvalifikationer (Neergaard 2018:34). Detta resulterar i en ökad polarisering på arbetsmarknaden, vilket leder till att personer med utländsk bakgrund ofta upplever diskriminering, vilket ger upphov till en tydlig skillnad i arbetslivet mellan arbetstagare med utländsk bakgrund och arbetstagare med svensk bakgrund (Neergaard 2018:35).

I detta avsnitt har jag presenterat tidigare forskning som är relevant för min uppsats. Det övergripande forskningsfältet har varit arbetslivsforskning, där genusvetenskapen har bidragit genom att införliva genusperspektivet i ett fält som tidigare dominerats av ett klassperspektiv. Avsnittet om nyliberalism och ojämlikhet visade att den nyliberala politiken har ökat den ekonomiska ojämlikheten i det svenska samhället under de senaste decennierna och kastat en skugga av ojämlikhet över arbetslivet vilket exemplifieras genom stereotypen "frontline worker" samt den organisatoriska hierarkin av fast anställda och icke-fast anställda. Som vi såg i bakgrundsdelen stämmer denna utveckling överens med hur anställningsförhållandena ser ut mellan integrationshandläggare och språkstödjare på kommunen. I denna övergripande utveckling har även en rasifierad dimension tillkommit. Det följande avsnittet om integrationspolitik och utanförskap visar att fastän politiken har haft som mål att uppmuntra invandrarnas självständighet på arbetsmarknaden i syfte att minska utanförskapet, har effekten varit tvärtom. Som vi kommer att se senare i uppsatsen skapar detta en intressant position för språkstödjarna som i egenskap av att vara kommunanställda är utövare av denna integrationspolitik, men som invandrare samtidigt mottagare.

Teori

Min uppsats undersöker hur migranter upplever arbetslivet i Sverige i relation till integration. Som empiriska data använder jag intervjuer med språkstödjare som arbetar för integrationen av flyktingar i den kommunen. För att teoretiskt analysera deras arbetsliv i den lokala förvaltningsorganisationen använder jag främst begreppet "ojämlikhetssystem" som utvecklats av den feministiska sociologen Joan Acker (2006a, 2006b, 2012). Begreppet gör det möjligt att analysera de ojämlikheter som reproduceras och upprätthålls i de organisationer där arbetslivet äger rum. Utöver detta begrepp är även begreppen rasifiering och inkluderad underordning centrala. Förståelsen av ras grundar sig i Robert Miles syn på ras som en ideologisk och social konstruktion. Det sista begreppet är hämtat från sociologen Anders Neergaards forskning där det används för att analysera invandrarnas situation på arbetsmarknaden i termer av att rasifierade grupper inkluderas på arbetsmarknaden men i en underordnad position.

Inledningsvis kommer jag att redogöra för vad Acker menar med klass och genus för att sedan tydligare definiera ojämlikhetssystem. Sedan följer definitioner av rasifiering och inkluderad underordning. Innan dess följer först en redogörelse för varför jag har valt ojämlikhetssystem som centralt teoretiskt begrepp.

Joan Acker utvecklade begreppet ojämlikhetssystem i hög utsträckning i en svensk kontext, för att studera svenska arbetsförhållanden. Sedan jag inledde min praktik har jag varit i kontakt med språkstödjare under ett års tid. De ojämlikheter som de möter har förändrats från åren 2015-2016, när avdelningen inrättades, till 2021-2022, har de berättat för mig. Det är detta som öppnade mina ögon för Ackers ojämlikhetssystem, just eftersom det kan fånga hur ojämlikhet praktiseras och de processer genom vilka ojämlikhet reproduceras och upprätthålls inom ramen för en arbetsorganisation. Detta gör det möjligt att betrakta ojämlikhet som något som förändras och är i förändring, snarare än att se det som statiskt. Utifrån detta antagande använder Acker begreppet för att analysera de ojämlikheter som uppstår i en viss arbetsorganisation vid en viss tidpunkt. Detta är begreppets styrka, men även - möjligtvis - dess svaghet.

Utöver detta har även Joan Acker fokuserat på arbetslivsforskning vilket gör ojämlikhetssystem till ett intressantare och snävare begrepp för min uppsats än exempelvis den intersektionella traditionen som tenderar att fokusera på samhället mer generellt.

Hur definierar Acker Klass?

Klass är en grundläggande princip för den sociala organisationen i kapitalistiska samhällen (Acker, 2006a:6), som positionerar grupper och enskilda personer. Begreppet "klass" ger ledtrådar för att förstå de ekonomiska skillnaderna och diskrimineringen mellan kön, ras och etnicitet som människor möter, samt politiska och ekonomiska konflikter kring dessa. Det möjliggör också att se att dessa konflikter är transnationella och globalt sammankopplade (Acker, 2006a:2).

Acker argumenterar även för att det reproduktiva arbetet som vanligtvis utförs utan ersättning av kvinnor bör inbegripas i förståelsen av klass, det vill säga det arbete som syftar till att upprätthålla samhället. Hon förklarar kvinnors obetalda arbete som en länk mellan betalt arbete och aktiviteter som säkerställer människans försörjning och överlevnad (provisioning and survival). Aktiviteter som säkerställer människans försörjning och överlevnad är sådana som är nödvändiga för att upprätthålla människans existens, t.ex. barnomsorg och hushållsarbete som att ta barnen till och från dagis och handla mat (Acker, 2006a:170).

Annorlunda uttryckt anser Acker att klass avser praxis och relationer där människor ges tillgång till och kontroll över medel för försörjning och överlevnad på ett diskriminerande sätt. Med detta kommer att klass uppfattas inte som en fast kategori, utan alltid som ett pågående förhållande (Acker, 2006a:55,68,170).

Förväntningar och genus

Ett perspektiv som Acker använder för att förstå fenomenet genus är att analysera förväntningar som finns inom organisationer och som påverkar individens beteenden och

roller. Dessa förväntningar har sin grund i faktorer som genus, ras och klass och kan påverka individer att anta viss lämpligt beteende baserat på dessa förväntningar. Enligt Acker (2006b) har fysiska skillnader, såsom kön och ras, en påverkan på förväntningar om lämpligt beteende och roller på arbetsplatsen. Pierce (1995) har visat att olika förväntningar kan finnas för samma jobb baserat på kön och ras, vilket kan bidra till att forma organisatoriska klassrelationer. Exempelvis kan kvinnor inom samma assistentroll förväntas uppfylla en feminin roll som en stödjande och moderlig assistent, medan män förväntas vara juniorpartner i verksamheten (Acker, 2006b).

Sammantaget indikerar Acker att förväntningar om femininitet och maskulinitet som är kopplade till individers kroppar kan bidra till att forma hur arbetsuppgifter fördelas inom organisationer.

I artikeln "Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities" (2012) utvecklar Acker sin analys av hur fenomenet genus är förbundet med förväntningar och hur det påverkar ojämlikhet inom organisationer. Konceptet "Gendered Substructure" används för att beskriva de processer som bidrar till och upprätthåller ojämlikhet mellan könen inom organisationer och som är en del av den övergripande ojämlikheten inom organisationerna.

“Gendered Substructure” points to often-invisible processes in the ordinary lives of organizations in which gendered assumptions about women and men, femininity and masculinity, are embedded and reproduced, and gender inequalities perpetuated (Acker, 2012:215).

Begreppet beskriver hur ojämlikhet mellan könen är inbäddat i olika aspekter av organisationens verksamhet, såsom hur arbetsuppgifter är utformade, löner fastställs, beslutsfattande och tillsynsbefogenheter fördelas, arbetsplatsens fysiska utformning och regler för beteende på arbetsplatsen (både explicita och implicita). Denna ojämlikhet skapas och formas genom den process som en organisation genomgår som en organisation.

Ojämlighetssystem

Acker definierar ojämlikhet i organisationer som systematiska skillnader mellan organisationens deltagare när det gäller makt och kontroll över mål, resurser och resultat, arbetsprocesser och beslut, t.ex. hur arbetet organiseras, möjligheter att komma in i och vidareutveckla inom vissa arbetsområden, trygghet i fråga om anställning och förmåner, lön och andra monetära belöningar, respekt och nöje i arbetet och i arbetsrelationerna, frihet från trakasserier (Acker, 2006b:443; Acker, 2006:110).

Hur stora dessa skillnader är och hur allvarliga de är beror på organisationerna. Kontrollen över mål och resurser är ojämnt fördelad, och löner och andra monetära belöningar är vanligtvis ojämna. Andra skillnader kan vara mindre uppenbara, eller så kan det finnas en hög grad av jämlikhet på vissa områden, t.ex. anställningstrygghet och förmåner (ibid.).

Enligt Joan Acker pågår genus- och rasifieringen av ojämlikhet och klassificering i arbetsorganisationer fortfarande, men processen är mindre synlig och mer subtilt dold än tidigare (Acker, 2012:220). Bland annat är klassmässiga ojämlikheter i arbetsorganisationer relativt osynliga och döljs av diskurser om "ledning" och "byråkrati" (Acker, 2006a). Ojämlighetssystem används som begrepp för att kunna studera denna typ av ojämlikhet i arbetsorganisationer. Detta begrepp öppnade vägen att analysera ojämlikheter i organisationer, som är de viktiga arenor som kontinuerligt producerar klassrelationer mellan kön och ras på lokal, nationell och global nivå (Acker, 2006:71).

Hon påpekar att ojämlikhetssystem är pågående praktiker och processer där ojämlikheter mellan ras, kön och klass samverkar för att skapa och upprätthålla ojämlikheter vid särskilda tidpunkter i särskilda organisationer (Acker, 2006a:10, 71,109). Ojämlighetssystem blir ett sätt att förstå de strukturer och mekanismer som skapar ojämlikhet och orättvisa fördelningar av makt, resurser och möjligheter. Hon fokuserade särskilt på hur dessa ojämlikhetssystem manifesterar sig i arbetsmarknaden. Enligt Acker är dessa system en konsekvens av sociala strukturer som kön, ras, klass och sexualitet, och hur de interagerar och påverkar varandra. Ojämlighetssystem kan manifesteras på olika sätt, till exempel genom lönediskriminering, rasdiskriminering, könsmaktstrukturer och olika former av strukturell förtryck. Acker argumenterade för att för att förstå och bekämpa ojämlikhet måste vi förstå dessa strukturer och mekanismer som skapar den.

Dessa praktiker och processer för ojämlikhet, eller ojämlikhetssystem, finns i alla organisationer, men deras omfattning och förändringstakt varierar beroende på organisationens sammanhang och det sociala sammanhang där organisationen är belägen i. De är också flytande och inte alltid densamma (Acker, 2006a:110-111).

Rasifiering

Ras och rasism har inget inneboende värde och är inte heller en naturlig företeelse. "Ras" är varken en kulturell eller essentiell egenskap. Idén om "ras" är en social och ideologisk konstruktion som har använts för att skilja människor åt vid specifika historiska tillfällen och under vissa materiella omständigheter (Miles, 1993: 44). Denna mekanism formar samhällets värdesystem, institutioner och sociala konventioner samt påverkar beteende, normer och tillhörighet. Rasism måste förstås i sitt specifika sammanhang (Molina, 2005: 95-96). Dessutom, som Gilroy, som Molina hänvisar till, påpekar, är det viktigt att betrakta varje samhälles specifika sammanhang, eftersom rasism är en pågående process som beror på samhällets historiska och geografiska kontext (102). Som analytiskt begrepp är rasifiering användbart eftersom det kan användas för att belysa hur föreställningar om "ras" kontinuerligt skapar betydelse och konsekvenser, vilket marginaliserar viss grupp av befolkningen i ett samhälle, på en arbetsplats eller i något annat sammanhang (Boréus et al., 2021:21). Med detta i åtanke kan vi med en fördjupad förmåga analysera kontexten språkstödjarna befinner sig i och bättre förstå kommande begrepp "inkluderad underordning".

Inkluderad underordning

Inkluderad underordning är ett sätt att förstå hur rasifiering tar sig uttryck och detta begreppet ställer särskilt fokus på rasifiering i arbetsmarknaden i Sverige. I linje med de los Reyes et al visade sociologen Anders Neergaard hur invandrare inkluderas i arbetsmarknaden i Sverige

(2006b). Han belyser att invandrare i Sverige inkluderars i arbetsmarknaden men denna inkludering skapar på samma gång en underordning av invandrare.

Neergaard förklarar denna situationen med hjälp av begreppet "inkluderad underordning", som "innebär att rasifierade grupper inkluderas på arbetsmarknaden men i en underordnad position" (ibid., 12). Detta begrepp ger en teoretisk utgångspunkt för att analysera invandrarnas situation på arbetsmarknaden i Sverige. Här fokuserar Neergaard inte bara på den strukturella diskrimineringen (exkluderande diskriminering) där personer som tillhör vissa grupper systematiskt utesluts, utan i stället är det mer frågan om hur sådana människor aktivt inkluderas i botten av arbetsmarknaden.

Inkluderad underordning uppstår i processer som skapar situationer där maktutövning och "ras" kategorisering splittrar människor i arbetslivet. Invandrare tenderar att bli underordnade i botten av arbetsmarknaden eftersom de ofta tar sådana lågstatusjobb, dels för lönens skull (Neergaard, 2006a:22) och för uppehållstillståndet (Neergaard, 2018: 22) - fastän lönen och arbetsvillkoren är dåliga. Statistik exempelvis visar att invandrare har sämre löner, oftare tidsbegränsade tjänster, låg eller inga kvalifikationer. Konsekvensen av att invandrare arbetar under sämre villkor på arbetsmarknaden leder till att de drabbas i högre utsträckning av arbetsrelaterade hälsoproblem (Neergaard 2006a:15, 2018:27-31, Kamali 2005:53). Som tydligt exempel på detta tar Neergaard upp den växande låglönesektorn för hushållsnära tjänster (2006a:22) .

Sammanfattningsvis, för att analysera språkstödjarnas arbetsliv teoretiskt kommer jag att använda begreppet "ojämlikhetssystem", som utvecklats av den feministiska sociologen Joan Acker, för att studera de ojämlikheter som reproduceras och upprätthålls i arbetsorganisationer. Ojämlikhetssystem är ett lämpligt begrepp att använda eftersom det fångar hur ojämlikhet praktiseras och de processer genom vilka ojämlikhet reproduceras och upprätthålls inom en arbetsorganisation. Acker definierar klass som en grundläggande princip för den sociala organisationen i en samhällsklass, där klass positioner bestäms av relationen till produktionsmedlen. Genus är en annan grundläggande princip för social organisation och betecknar de socialt konstruerade skillnader mellan män och kvinnor. Begreppen rasifiering och inkluderad underordning används också för att analysera invandrarnas situation på arbetsmarknaden. I nästa del kommer jag att redogöra för uppsatsens tillvägagångssätt, det vill säga hur jag kommer att analysera mitt material.

Material och Metod

Metodologi: Diskussioner och resonemang om metodologiska ramar och ställningstaganden

Mitt intresse att undersöka arbetslivet för arbetstagare med invandrabakgrund föddes under en tid då jag, inom ramen för min universitetsutbildning, praktiserade på en enhet som ansvarar för flyktingmottagningen i en kommun. Praktiken resulterade i en rapport om verksamhetsutveckling som presenterades inför etableringsenheten. Genom intervjuer med de av kommunen timanställda språkstödjarna med invandrabakgrund som jag gjorde för rapporten, fann jag att dessa personer befann sig i en situation som skulle kunna beskrivas som sårbar. På samma gång la jag märke till skillnader i arbetsvillkor och arbetsituation mellan tidsbegränsat anställda språkstödjare och tillsvidareanställda integrationshandläggare och enhetschefen.

När jag presenterade min praktikrapport inför hela etableringsenheten fick jag följande feedback från språkstödjarna: "det var bra att veta vad andra språkstödjare känner och tänker", och "det var ett värdefullt tillfälle att låta enhetschefen och handläggarna få veta vår situation i skriftlig form". Dessa kommentarer motiverade mig starkt att lyfta upp språkstödjarnas röster mer, att fördjupa mig mer i deras arbete och vad det innebär. På så sätt syftar jag att förmedla arbetslivserfarenheterna hos personer med invandrabakgrund och att belysa de ojämlikheter som finns i organisationer och samhället i stort. Denna erfarenhet blev viktigt för hur jag sedan som forskare skulle utforma denna studie.

I syfte att kunna använda språkstödjarnas röster, erfarenheter och kunskaper från deras arbetsliv som utgångspunkt för empirisk forskning, anammar jag det metodologiska synsätt från Smith som menar att forskningen kan börja med de lokala verkligheter som formar människors vardag. (Smith, 2005:205). Med avstamp i Smith utgick jag från den lokala verkligheten för de språkstödjare som arbetar i kommunen, vilket här var deras dagliga arbetsliv.

Språkstödjare är de personer som arbetar i frontlinjen för integrationspolitiken. De arbetar tillsammans med tjänstemän med universitetsexamen och har daglig direktkontakt med nyanlända flyktingar. De är å ena sidan tjänstemän som underlättar integrationen och å andra sidan invandrare som krävs att integrera sig i det svenska samhället. Deras positioner i arbetsorganisation samt samhället är ostabil och komplexa. Här har Patricia Hill Collins begrepp "Subjugated Knowledge" hjälpt mig att ta till mig deras erfarenheter och kunskap. Begreppet gav mig den känslighet och nyansrikedom som behövs för att kunna skilja ut marginaliserade gruppers röster, det vill säga perspektiv, narrativ och världsbild, från mer dominerande röster. Subjugated Knowledge avses den kunskap som afroamerikanska kvinnor producerar och som återspeglas i deras utsatta situationer och erfarenheter av förtryck, "a locations and epistemologies for validating our own self-definitions", som Hill Collins uttrycker det. Det svarta feministiska tänkandet som Hill Collins artikulerar menar att den position som afroamerikanska kvinnor befinner sig i möjliggör "ett partiellt perspektiv på dominans . "(Hill Collins, 1990:269). Med andra ord, marginaliserade människors dagliga erfarenhet av diskriminering och motgångar kan ge upphov till partiella, det vill säga lokaliserade och specifika perspektiv på hur maktordningar skapas och upprätthålls. Med begreppet "Subjugated Knowledge" som utgångspunkt kan jag se den erfarenhet av arbetslivet som språkstödjare har dagligen i kommunen och samhället som en viktig plats där kunskap genereras. Det kan också belysa ojämlikheter och dominerande sociala strukturer i kommunens arbetsorganisation ur den synvinkel som språkstödjarna befinner sig i, dvs. ur ett underifrånperspektiv.

Vad gäller rollen som forskare vill jag vara en medlare som lyssnar på marginaliserade människors röster och lyfter upp frågor för att utveckla kunskap om marginaliserade människors arbetsliv. Det handlar om att noggrant positionera mig i min roll som forskare, att vara medveten om maktförhållandena mellan mig som forskare och forskningsdeltagarna och att ta ansvar för min forskning som forskare. Jag har lärt mig vikten av dessa tre saker under de senaste två årens genusforskning och i denna uppsats har försökt tillämpa detta i praktiken. För att noggrant positionera mig själv måste jag ifrågasätta min egen kunskapsproduktion. Detta för att inte reproducera den dominerande strukturen som skapar fördomar om genus, ras och klass, där maktförhållanden mellan forskare och forskningsdeltagare som finns i forskningsprocessen kan resultera i ett utnyttjande forskningsdeltagarna (Naples, 2017). Detta är något som feministiska forskare har arbetat med under lång tid. Följande stycke kommer att handla om kunskapsproduktion.

Att ifrågasätta sin egen kunskapsproduktion

Postkolonial teori har varit grundläggande för att reflektera över den ram inom vilken min egen kunskapsproduktion har frambringats. Harding diskuterar kritiskt den moderna västerländska vetenskapen, vad vetenskapen har ignorerat och hur den skiljer mellan "vetenskap" och "icke-vetenskap". Hon påpekar att den moderna västerländska vetenskapen har uteslutit många element som "icke-vetenskap" och har format den moderna västerländska vetenskapens perspektiv, det sätt på vilket kunskap uppfattas som kunskap och de kriterier enligt vilka vetenskap utvärderas (Harding, 2006:38). Detta uppnåddes genom att den moderna västerländska vetenskapen nedvärderade annan kunskap som producerats i andra kulturer. Jag måste ta Hardings postkoloniala kritik av den akademiska världen på allvar. Detta beror på att jag växte upp med en japansk utbildning som bygger på det västerländska akademiska systemet, internaliserade den och studerar nu i Sverige, en plats i väst. När jag till exempel tog kunskapen från språkstödjure måste jag vara försiktig så att jag inte nedvärderar den utifrån mina västerländska akademiska verktyg. Dessutom kan ett noggrant övervägande av vad som räknas som kunskap och vilka discipliner jag förlitar mig på när jag producerar kunskap hjälpa mig att undvika att hamna i samma fallgropar som har fått den moderna västerländska vetenskapen att nedvärdera andra former av kunskapsproduktion. Det är här som Donna Haraways "situated knowledge" (Haraway, 364 japansk utgåva) hjälpte mig att skapa ett grundläggande epistemologiskt perspektiv.

Det grundläggande epistemologiska perspektivet för mig är att kunskapen är situerad, att den är begränsad och pluralistisk, att den består av delperspektiv eller partiella perspektiv. Detta är inspirerat av Donna Haraways begrepp situerad kunskap (Haraway, 364 japanese edition).

Att erkänna kunskap som positionerad, subjektiv och pluralistisk gör det tydligt att forskaren är en aktiv deltagare i produktionen av kunskap. Genom detta förkastar hon en forskningsmetod där forskaren observerar forskningssubjektet från ovan som en osynlig gud (Haraway, 1988:581), försvinner sin egen inblandning när hen borde vara ansvarig, eller utforskar en objektivitet som utlovar obegränsad makt (Haraway i japansk utgåva, 359). I

stället föreslår Haraway ett kritiskt förhållningssätt till hur man kan se saker och ting från den andres ögon, utan att skygga för sitt ansvar som forskare, det vill säga sitt ansvar för översättning och tolkning (Haraway, 366, japansk utgåva). Den kunskap som produceras genom ett sådant tillvägagångssätt är pluralistisk, heterogen, ändlig, obestämd och ömsesidigt engagerad med andra. I det engagemanget kan ömsesidiga delperspektiv leda till ett andra nät av förbindelser och oväntade utgångspunkter (Haraway i japansk utgåva, 369, 370, 376-377).

När jag till exempel översätter forskningsdeltagarnas erfarenheter och kunskaper om sina arbetsliv i kommunen och det svenska samhället till akademiskt format, tar jag inte bara upp deras ord ordagrant utan analyserar och tolkar dem också med hjälp av olika teorier. I den här processen blir deras pluralistiska kunskaper ömsesidigt engagerad och omvandlad med kunskapen från min perspektiv. Deras kunskap, som är heterogen, ändlig och obestämd, blir mer och mindre homogen och bestämd när den skrivs ner i form av en masteruppsats. Det är här mitt ansvar som forskare uppstår. För att kunna ta itu med detta ansvar på ett kritiskt och noggrant sätt diskuteras nedan maktstrukturen i forskningsprocessen och accountability.

I förhållande till maktförhållanden poängterar Naples att det finns ett tydligt maktförhållande i varje forskningsprocess: vid bestämning av forskningstema, under fältarbete, vid analys av data efter fältarbete, vid skrivning och värdering av forskningsprojekt (Naples, 2017:2). Hon refererar vidare till Diane Wolf (1996) som i sin tur anger tre punkter där maktförhållanden visas tydligt. Den första punkten skapas av skillnaden i maktförhållanden mellan forskare och forskningsdeltagare i termer av ras, klass, nationalitet, bland andra dimensioner. Den andra är makten att definiera relationen och potentialen att utnyttja forskningsdeltagare. Den sista är: "makten att konstruera den skriftliga redogörelsen" vilket innebär att forskare har makten att forma hur forskningsdeltagare representeras i texten (Wolf cited in Naples, 2017:2). Eftersom mitt masterprojekt fokuserade på att lyssna på språkstödjarnas arbetslivserfarenhet, med andra ord, min forskning grundades i fältet, måste jag vara väldigt försiktigt om maktförhållanden särskilt under fältarbete.

Den forskning jag har gjort faktiskt involverat andra människor och att jag på så vis har ett ansvar om hur deltagarna i min studie påverkas av resultatet. Detta ansvar innebär att lyssna på kommentarer och kritik från andra om min egen forskning, rapportera dem och analysera dem (Harding, 92). Inlämningen av uppsatsen betyder inte att studien är klar, snarare även efter inlämningen, har jag som forskare en roll att "rapportera tillbaka" till deltagarna (Smith,

16) och vara villig att prata med människor om mina resultat och om den feedback jag kommer att få (Hill Collins, 266). Mot bakgrund av detta kommer jag att ska skicka länken till dem och presentera mina upptäckter från min egen mun när denna uppsats blir upprättad.

I nästa avsnitt presenteras och motiveras valet av intervjuer som datainsamlingsmetod och diskuteras viktiga etiska frågor att beakta inom genusforskningen.

Urval av intervjudeltagare

För att rekrytera informanterna kontaktade jag språkstödjarna i kommunen där jag gjorde mitt praktik eftersom jag har redan känt till dem och byggde förtroende relation. Totala intervjudeltagare blev 5 personer varav 3 av 5 var samma intervjudeltagare från mitt praktikprojekt. Rekryteringen av dessa tre intervjudeltagarna skedde genom att jag besökte kommunen och träffades dem personligen. De 2 av 5 intervjudeltagarna nåddes genom snow-bolling med hjälp av de andra 3. Jag fick dem 2 intervjudeltagarnas jobb mailadress och telefon från andra 3 så att jag kunde kontakta via e-post.

När jag rekryterade intervjudeltagarna fick jag inget stöd från enhetschefen eller integrationshandläggarna, och jag berättade inte heller för kommunen om ämnet och innehållet i min uppsats. Jag tog största möjliga avstånd från kommunen för att garantera intervjupersonerna att min forskning är oberoende. Detta också för att undvika det potentiella maktförhållandet mellan mig som forskare och forskningsdeltagarna som skulle kunna ha uppstått om de trodde att jag skrev min masteruppsats på uppdrag av kommunen. Jag tänkte också att jag på detta sätt kunde uppfylla mitt ansvar som forskare, vilket är att skapa ett utrymme där intervjupersonerna känner sig trygga att tala om sina erfarenheter och att skydda deras anonymitet.

Mer konkret om intervjudeltagarna, 4 av dem var kvinnor och 1 var en man. Vad gäller ursprungslandet kom två intervjudeltagarna från Mellanöstern och andra 3 kom från Afrika. 2 av dem är mellan 45 år till 55 år. Andra 3 är mellan 25 år till 35 år. Alla har

gymnasieutbildning i Sverige eller från sitt hemland. 1 av dem har utbildning inom barnomsorg och en annan intervjudeltagare arbetar även som undersköterska. 4 av de intervjudeltagarna har tidigare arbetserfarenhet inom vård, särskilt äldreomsorg. 1 person har lång erfarenhet inom barnomsorgen.

Att minska forskares främmandeskap i fältet forskning gör det lättare för intervjudeltagare att kunna delta i intervjuer (Sato, 2002:40, 55). För detta skäl, innan att börja rekrytering besökte jag kommunen för att förklara muntligt om min studie, hur jag kommer hantera materialet i analysen, vilka uppgifter som kommer samlas in samt vart allt material kommer bevaras under uppsatsens författande. Jag berättade även att anonymitet kommer säkerställas samt att informanterna när som helst har möjlighet att avböja från deltagandet i studien under uppsatsens författande utan motivering. Vad gäller rekrytering av de 3 intervjudeltagarna, träffade jag språkstödarna personligen för att förklara ovanstående informationen och förhandla individuellt, när ingen annan var samma plats. Ytterligare information om forskningen skickades sedan till de språkstödarna som visade intresse för min uppsats i form av informationsbrev. De som hade tid deltog faktiskt i intervjuerna. Jag hade inte träffat de 2 som jag nådde genom snowballing under min praktik. Däremot fick jag kontaktuppgifter från andra språkstödarna och träffade dem individuellt och personligen i kommunhuset, då jag presenterade mig, berättade muntligt om forskningen och intervjuerna och skickade dem informationsbrevet via e-post. När jag rekryterade intervjupersonerna gav jag information om vem jag var, min bakgrund, vad jag studerade, vid vilket universitet, vad mitt ämne var, vad uppsatsen handlar om och syftet för min studie direkt till intervjupersonerna, både muntligt och skriftligt. Jag förklarade också detta under intervjun. Detta grundar sig på Smiths diskussion om reflexivitet, som säger att forskare måste vara transparent för forskningsdeltagarna om var forskaren är placerad i samtida sociala relationer (Smith, 17).

Innan intervjutillfället bad jag om samtycke till att intervjun spelades in, vilket det också informerades om i det utskickade brevet. Två av de deltagare som gick med på att bli inspelade i sina informationsbrev ville dock inte bli inspelade på intervjudagen. Dessa två deltagare erbjöd sig att svara på ytterligare frågor via e-post, telefon eller personligen även efter intervjun i stället för att spela in den. Det är oklart varför de inte ville bli inspelade, men kanske min ställning som masterstudent var inte tillräcklig garanti. För att hantera detta valde jag att inte spela in intervjun, med tanke på att det är forskarens ansvar att skapa en miljö där intervjupersonerna alltid känner sig trygga att tala och att intervjupersonerna ska kunna

avbryta och avsluta intervjun om de vill (Mason, 2018). För dessa intervjuer förde jag istället anteckningar under intervjuens gång. Samtidigt bekräftade jag det som sagts för att försäkra oss om att det som de berättade var korrekt, jag skickade e-post till dem om jag hade ytterligare frågor och träffade dem kort igen när det passade dem.

Intervju som metod

Inom fältet av integration finns det en tendens att sätta fokus på "eliternas" uppfattning, det vill säga att många forskningsinsatser och rapporter brukar belysa hur tjänstepersoner, politiker och andra offentliga aktörer i mottagarlandet ser på integrationspolitikens utformning och implementering. Så kallade "elitintervjuer" och dokumentstudier genomförs för att ta reda på hur nationella och lokala integrationsprogram kan utvärderas (Björkman-Franke K. & Spehar, A. 2018:14). Så, inspirerad av nyanserad och livlig arbetslivsforskning med fokus på de berörda personernas röster (Boréus 2015, Boréus et al. 2021), riktade jag istället det analytiska fokuset till invandrarnas erfarenhet för att få en mer nyanserad och djupgående bild av situation som invandrare lever i. Med detta syfte använde jag intervjuer i denna studie, där fokus lades på hur invandrarna, nämligen språkstödjare, upplever integration och arbetsliv i Sverige.

Min forskning riktar fokus på den speciella erfarenhet som språkstödjarna har, "...upplevelser, redogörelser, tolkningar, minnen, tankar, idéer, åsikter, förståelser, känslor, känslor, uppfattningar..." kring deras praktik i arbetslivet (Mason, 2002:53). Som Leavy uttrycker det, är intervjuformat användbara för att få detaljerad information direkt från deltagarna om deras erfarenheter, attityder, världsbild, känslor och röster. Av dessa skäl var det viktigt för min forskning att genomföra intervjuer för att få tillgång till invandrares (språkstödjare) egna erfarenheter och tolkningar. Utöver detta antogs semistrukturerade intervjuer i syfte att skapa ett utrymme för intervjupersonen att dela med sig av sina erfarenheter från sitt eget perspektiv.

Intervjudeltagarna själva fick välja plats för intervjun och vi träffades i ett privatrum i kommunhuset, i deras hem eller på ett café. Under själva intervjun följde jag en intervjuguide som jag skrivit men jag förändrade intervjufrågor i enlighet med deltagarnas intressen. De huvudämnen jag frågade om var deras väg till arbete, hur de upplever sitt arbetsliv som språkstödjare och hur de upplever arbetslivet på andra arbetsplatser än kommunen. Intervjuerna kunde vara mellan 35 minuter och över två timmar, men pågick oftast i omkring en och en halv timme. Jämfört med intervjuerna under praktikperioden och de som jag genomförde den här gången i kommunhuset verkade intervjuerna i respondenternas hem och på caféet skapa en mer avslappnande atmosfär och intervjudeltagarna tillbringade mer tid med att prata med mig och berätta personliga historier. I intervjuerna jag utförde för min praktik ställde jag mer generella frågor om hur det var att arbeta som språkstödjare, medan jag för denna uppsats gick mer på djupet och hade med perspektiv om rasism och genus. I slutet av uppsatsen har jag med intervjuguiden jag skrev som en bilaga.

Etik

Jag som forskare har helt klart ansvar gentemot intervjupersoner (Mason, 2018). En av dessa skyldigheter är att förbereda en adekvat miljö för intervjupersoner att ge sitt informerade samtycke.

Det var därför att jag förmedlade detaljerad information om forskningsprojektet (mål, forskningsansats, motivation och hur jag ska använda vad de pratade för intervjuerna) till de språkstödjarna. Som Israel påpekar bör det att bekräfta intervjupersonernas samtycke "vara dynamiskt och kontinuerligt" (Israel, 2015) genom hela forskningsprojektet. I denna mening var det viktigt för mig att noggrant och ständigt kommunicera med de språkstödjarna med tanke på deras informerade samtycke. Och naturligtvis lät jag dem veta att de kan dra tillbaka sitt informerade samtycke (Mason, 2018).

Att skydda deras personliga informationen är också en viktig poäng för etik. Intervjuerna transkriberades allt eftersom de utfördes och efter transkribering sparades det inspelade datan på en låst dator tills analys var klara och sedan raderades dessa. Vid transkribering anonymiserades intervjuerna direkt, namn på personer togs bort. Inga personuppgifter eller

personlig information lagrades längre än nödvändigt. För att upprätthålla anonymitet bytte jag ut deltagares namn mot pseudonym. Information som kan avslöja identiteten blev också pseudonymiserade (Leavy & Harris, 2019:110). Jag anonymiserade också vad kommunen exakt heter eftersom antalet av intervjudeltagare är litet vilket betyder att det skulle annars vara lätt att ta reda på vem som sa vad. Överlag har jag ansträngt mig för att intervjupersonerna inte kan identifieras och inte riskerar att lidas, skadas av intervjun.

Analytisk tillvägagångssätt

För att tolka insamlad data har jag transkriberat och kodat det inspelade materialet. (Intervjuerna med de tre deltagarna spelades in och transkriberades.) Kodningen baserades på Sato's metod för kvalitativ dataanalys (Sato, 100). Jag använde ett deduktivt tillvägagångssätt genom att först lista de nyckelord för kodning från teorier som jag ville använda och sedan tillämpa dem på transkriptionen (Sato,104). Samtidigt genomfördes också en induktiv kodning. Detta var en metod för att plocka upp återkommande teman som framkom i det insamlade materialet som nyckelord och använda dem som koder (Sato, 97). Efter kodningen klassificerades analysen i teman och dialogen med teorin fördjupades. Vid genomförande av analysen har jag utgått ifrån en tematisk uppdelning för att undersöka vilka mönster som uppkommit. Sedan analyserade jag detta med hjälp av min teori och tidigare forskning.

Uppsatsen har använt sig av semi-strukturerade intervjuer som metod, och fem personer som arbetar som språkstödjare har intervjuats i cirka 1 timme och 30 minuter var. Intervjuerna har riktat sig på att få svar om hur dessa personer upplever sitt arbetsliv som språkstödjare. Uppsatsens epistemologiska utgångspunkt är Donna Haraways begrepp situerade kunskaper. De metodologiska implikationerna av detta är att som forskare visa försiktighet och medvetenhet kring de problematiska aspekterna av att använda sig av marginaliserade människors röster. I nästa del kommer intervjudeltagarnas svar, det vill säga det empiriska materialet, att analyseras med hjälp av de teoretiska begrepp som introducerades i teoridelen samt tidigare forskning.

Analys

Efter att ha sammanställt svaren från mina intervjudeltagarna märkte jag att följande fyra teman var centrala i deras berättelser. Dessa fyra teman är:

- Vägen till att bli språkstödjare

- Arbetsvillkor

- Genusrelaterade arbetsstress

- Rasifierat arbetsliv

Utifrån ovanstående teman har jag valt att dela upp analysen. Jag kommer att presentera intervjudeltagarnas berättelser och sedan fördjupa dem i dialog med tidigare forskning samt teorier. I det första avsnitt presenteras vad intervjudeltagarna berättade om temat "Vägen till att bli språkstödjare", därefter görs en analys.

Vägen till att bli språkstödjare

Återkommande i intervjuerna var att deltagarna upplevde vägen till en fast anställning i Sverige som svår. Samtliga upplevde vägen kantad av svårigheter för den som dessutom har invandrabakgrund.

De förklarade att de hade inte så mycket att välja på när de började att jobba som språkstödjare.

Azusa:

Det är känt att det är svårt att få ett stabilt jobb som invandrare. Hur upplevde du att hitta jobb i Sverige?

Aki :

Ja, det var mycket svårt.

.....Det tog 4 år att hitta jobb. Efter jag fyllt 18 år började jag att leta efter jobb.

Men det var svårt. Jag lämnade mitt CV till nästan alla Mcdonald's i Stockholm men jag fick inte.

Intervjudeltagare Aki fick jobb som språkstödjure genom kontakt med kommunens tjänstemän som jobbade för tillfället arbete på en avdelning vars uppgift just var att hjälpa folk med att hitta arbete. Efter 6 års erfarenhet som både språkstödjure och vårdbiträde inom äldreomsorgen fick hen sin första tillsvidareanställning inom äldreomsorgen nyligen. En andra intervjudeltagare Fuyu berättade att hen inte fick fast jobb fastän hen har både yrkesutbildning och 7 års lång erfarenhet av arbete inom barnomsorg. För Fuyu blev detta signalen att byta jobb till språkstödjure. Som Aki fick Fuyu jobbet som språkstödjure genom kontakt med kommunens tjänstemän som introducerade Fuyu till etableringsenhetens chef. Hen fortfarande försöker att hitta möjlighet att bli fast anställd som språkstödjure men menar att utsikterna ser inte särskilt lovande ut. Intervjudeltagare Haru fick sitt första fasta jobb inom vården 8 år efter att hen kommit in till arbetsmarknaden, även med relevant yrkesutbildning i bagaget. Harus väg till språkstödjure var att hen rekryterades av etableringsenhetens chef när hen hjälpte en bekant som behövde stöd i att ta kontakt med kommunens etableringsverksamhet. För Natsu och Shiki, de återstående två intervjudeltagarna, kan jag inte skriva hur de har fått sitt jobb som språkstödjure på grund av att anonymiteten skulle kunna röjas.

Alla intervjupersoner talade om hur svårt och tidskrävande det är bara för att få en tidsbegränsad anställning och förklarade att det är ännu svårare när det gäller att säkerställa en mer långsiktig anställning. Efter flera års arbetslivserfarenhet har några stycken blivit fast anställda inom vårdsektorn och en har gått från språkstödjure till tillsvidareanställd som integrationshandläggare. Haru och Shiki hade tidigare varit fast anställda men valde att arbeta som timanställd igen. De förklarade att anledningen att de föredrog att vara timanställda var för är att det passade deras livsstil bättre.

I allmänhet har invandrare svårare att hitta ett fast jobb, särskilt om de inte har någon universitetsutbildning, och det tar lång tid att få ett fast jobb (SCB). De arbeten som språkstödjure generellt har haft och arbetet som språkstödjure i sig, kännetecknas av svåra arbetsvillkor när det gäller lön, arbetsmiljö och arbetstid. Detta fenomen ligger i linje med Neergaard & de los Reyes m.fl. (2005, 2006) som konstaterar att personer med

invandrarbakgrund som redan har en anställning är dessutom utsatta för sårbarhet på grund av ogynnsamma arbetsförhållanden.

I nästa avsnitt kommer jag att analysera arbetsvillkoren för språkstödjare. Efter att intervjumaterialet har presenterats följer en analys där vi kommer att se att det är arbetsvillkoren som upprätthåller ojämlikhetsystem.

Arbetsvillkor

När det gäller arbetsvillkoren visade intervjuerna under mitt praktik att det finns lite kommunikation mellan språkstödjare, mellan språkstödjare och integrationshandläggare. Dessutom blev det tydligt att språkstödjare är utestängda från informella sammanhang som fika och AW. Under intervjuerna för min masteruppsats var återkommande temat om arbetsvillkoren den låga ersättningen. Alla språkstödjare noterade låga löner. Temat om inflytande över arbetet framträdde också som en ny ojämlikhetspraktik den här gången.

Låg ersättning

Alla språkstödjare känner att deras arbete är meningsfullt, oavsett kön, ålder, erfarenhetsmängd, språk och bakgrund. "Jag älskar den här jobbet och jag blir jätteglad om jag hjälper folk." sa Fuyu flera gånger. Alla känner hög motivation för sitt uppdrag att stötta nyanlända flyktingar med att kunna klara sig själva och stå på sina egna ben i Sverige. Alla beskrev att de känner glädje när de ser att nyanlända lär sig om språket och samhället steg för steg. Språkstödjarna är övertygade om att funktionen har vikt och betydelse för kommunens integrationsinsatser. Detta är ju en huvudanledning varför de fortsätter att jobba som språkstödjare.

Däremot när språkstödjarna pratade om vad de är missnöjda avseende arbetsvillkor, nämnde samtliga intervjudeltagare att ersättningen är låg. Timlönen upplevs som låg och på grund av

att arbetstiderna fluktuerar utifrån de nyanländas behov och antal, så innebär det att den månatliga inkomsten upplevs som oförutsägbar.

Som jag nämnde i bakgrundsdel, i början, är språkstödjure framför allt tidsbegränsat anställda och det finns en påfallande skillnad i lön mellan fast anställda integrationshandläggare och timanställda språkstödjure. Jag frågade språkstödjurena hur mycket de får i lön, vissa sa att de får en låg lön i förhållande till arbetsinsatsen. En person svarade att det är cirka 130-150 kronor i timmen för 20 timmars arbete. Många av språkstödjurena har andra sysselsättningar för att komplettera sin inkomst eller rentav andra jobb som innebär en stabilare inkomst för att försörja sig eller sina familjer.

Azusa:

Är det tillräckligt att försörja dig eller familjen genom att jobba som språkstöd?

Aki:

Inte tillräckligt alls.

De första 4 månaderna som kvotguide med ansvar för en eller två anvisade flyktingar får jag tillräckligt betalt för att leva på för att jag tjänar vanligtvis 17 000 eller 16 000 i månaden. Men efter 4 månader, i takt med minskning av arbetstid för att stötta de flyktingar som jag ansvarar för kan min månadslön bli 12 000 till 8 000. Då kan jag inte försörja mig, det är därför att andra språkstödjure har annat jobb. Samtidigt är det svårt att förutse hur mycket inkomst jag kan få i nästa månaden. Så detta jobb (språkstödjure) är ett extrajobb och kan inte vara mitt huvud jobb.

Aki berättade att en tidigare språkstödjure som hen känner till blev tvungen att ansöka ekonomiskt bistånd för att betala hyran. Trots att den språkstödjure jobbade i kommunen på den tiden kunde inte hen kalkylera hur mycket inkomst hen skulle kunna få för den månaden. Det var därför hen ansökte biståndet.

När det gäller löner nämnde några intervjudeltagarna att lönenivån inte stod i mängden till arbetsinsatsen.

Haru: Handläggarens lön är här uppe medan vår lön är här nere medans du tittar på jobbet, det är tvärtom, vi gör det ju 80, 90 % av själva jobbet, medan vad jobbet med

den handläggare gör 10 -20 %. Och det finns ju vissa tider att de gör inte ens som de ska, så man är tvungen och hoppa in själv och göra det.

Det kan sägas att intervjuerna visade att språkstödjarna upplever ett glapp mellan ersättning och arbetsinsats samt att detta ses som ett problem.

Inflytande över arbete

Nästa undertema som framkom när det gäller ojämlikheter som språkstödjare känner var inflytande över arbete. Detta tema framkom när intervjudeltagarna pratade om arbetsalternativ och framtida karriärval.

Som nämnts ovan behöver språkstödjare jonglera mellan flera jobb för att få ihop livspusslet. Där fem av de nio för närvarande arbetar inom vårdsektorn, ytterligare tre av de nio har arbetat inom vårdsektorn tidigare. Jag frågade intervjudeltagarna vilka karriärmöjligheter de har genom detta arbete. En av dem uppgav att hen skulle vilja bli språkstödjare på heltid, men att det skulle vara svårt. (Hittills har två språkstödjare blivit integrationshandläggare. En av dem har tagit socionomexamen och därför kom hen bli integrationshandläggare. Den andra var anställd som handläggare men vad som krävs för att bli integrationshandläggare är oklart). Enligt intervjudeltagarna har språkstödjare inte någon tydlig väg att gå för att komma vidare karriärmässigt inom samma område, utan kan antingen följa en liknande arbetsbeskrivning som språkstödjare i en annan kommun (en av de intervjudeltagare jobbar deltid i annan kommun), eller sikta på fast anställning inom vård och omsorg (två personer blev fast anställda) eller inom detaljhandeln (en person, deltid), eller flytta till kundtjänst (en person, deltid).

Jag frågade språkstödjarna om de hade fått någon utbildning för att förbättra de färdigheter som krävs för att utföra sitt arbete eller för att göra framsteg i sin karriär. Enligt de intervjudeltagarna som har arbetat som språkstödjare under lång tid har de haft tillgång till olika utbildningsmöjligheter under tiden de arbetat. Där fick de lära sig den information som behövs för att arbeta i rollen, t.ex. de fick lära hur myndigheter och sjukvården fungerar, hur

etableringsprogrammet är upplagt och hur man kan ansöka om ekonomisk bistånd. Samtidigt fick de kunskap om samtalsteknik för bemötande med utsatta människor osv. Denna information fick dem ta med sig i form av utskrivna papper i en mapp. Efter det hade de dock inte möjlighet att delta i utbildningar, webb seminarier och konferenser som integrationshandläggarna deltar i. Dessutom fick nya språkstödjarna inte mappen med informationsbladen heller.

Intervjuer visade att intervjudeltagarna ser löneskillnaden som ett tecken på en ojämlik situation. Genom dialog med Ackers teori identifierade jag också begränsat inflytande på arbetet som en annan ojämlikhet som de möter. Båda dessa teman kommer att analyseras ytterligare i följande sidor.

I intervjuerna problematiserar alla intervjudeltagarna att deras lön är för låg. Sett utifrån en månads heltidsarbete skulle ersättningen vara tillräcklig för att kunna försörja sig. Det problematiska är den flexibla arbetstiden. Problematiken ligger i att det är svårt för kommunen att förutse hur många flyktingar som kommer att anlända eftersom detta bestäms ofta i sista minuten av migrationsverket. Detta påverkar i sin tur antalet arbetstimmar kommunen behöver allokera till språkstödjarna. Detta betyder att de inte vet om de kommer att få jobba eller inte i förväg. Det kan sägas att denna osäkra arbetsmiljö bekräftar den utsatthet som invandrare som redan har ett arbete är utsatta för (de los Reyes et al , 2006:28-29).

Vidare kan detta i anslutning till Acker sägas att språkstödjare i synnerhet upplever lönegapet som en ojämlikhet inom det ojämlikhetssystem som skapas och upprätthålls av anställningsavtal. Acker menar att anställningsavtalen återspeglar det ömsesidiga sambandet mellan ojämlikhet mellan kön, ras och klass i arbetsorganisationerna och att de fungerar som en förstärkning av ojämlikhet mellan klasser och därmed upprätthåller det ojämlikhetssystem i organisationen.

Enligt tillämpningen av Ackers klassifikation, kan man tolka integrationshandläggare som motsvarande standard anställning och språkstödjare som icke-standard anställning. Med standard anställning avses fast anställda med kontinuerlig anställning, medan icke-standard anställning innefattar deltids-, vikarie-, jour-, egenföretagare- och kontrakts anställningar (Acker 2006a:59). Med standard anställning ingår vanligtvis förmåner och pensionsförmåner,

som inte utlovas i icke-standard anställning. Även om arbetsbeskrivningen är densamma har icke-standard anställning lägre löner och anställningstrygghet än standard anställning (Acker 2006a:59). På samma sätt finns det en stor löneskillnad mellan språkstödjare och integrationshandläggare som är heltidsanställda och har en allmänt accepterad yrkestitel på arbetsmarknaden.

Många språkstödjare motiveras av en känsla av tillfredsställelse i sitt arbete, men de arbetar också som språkstödjare, om än för en mindre tillfredsställande lön, för att de inte kan hitta en fast anställning i ett annat arbete eller för att schemat för ett annat arbete inte passar in i deras liv.

Det är vanligtvis arbetsgivaren som bestämmer anställningsvillkoren, med mindre möjligheter att förhandla om villkoren i arbetar-, kontors- och tjänstejobb på lägre nivå (Acker 2006a:58). När det gäller språkstödjare är arbetstiden per månad fastställd av arbetsgivaren och de har inte så mycket förhandlingsutrymme. Att icke-standard anställning har färre alternativ till lönearbete ökar arbetsgivarnas makt (Perrow 2002 i Acker 2006a:58). Dessutom tvingas invandrare att gå längst ner på arbetsmarknaden för att få lön eller uppehållstillstånd, även om lönen och arbetsvillkoren är dåliga (Neergaard, 2018: 22). Detta gör det ännu svårare för invandrare att påverka lönebesluten. Mot bakgrund av detta kan man säga att kvotguide/språkstödjarna är villiga att arbeta under de nuvarande svåra förhållandena eftersom de har begränsade alternativ till lönearbete i sina nuvarande arbeten och behöver en lön för att kunna försörja sig.

Språkstödjarens begränsade framtidsutsikter kan också förstås utifrån begreppet icke-standard anställning. Standard anställning erbjuder möjligheter till självutveckling genom utbildning och träning, men icke-standard anställning lovar inte detta. (Neergaard 2018, källor) Till skillnad från handläggarna är språkstödjare icke-standard anställning och har därför inte möjlighet att delta i konferenser och webbseminarier, vilket begränsar deras möjligheter att vidareutvecklas inom yrket. När det gäller inflytande över arbetet finns det en skillnad mellan språkstödjare och integrationshandledare, vilket är en av ojämligheterna i arbetsorganisationen (Acker, 2006b: 443; Acker, 2006: 110). Språkstödjares icke-standardiserade anställning ingår också ett system för ojämlighet i fråga om inflytande över arbetet. Detta ojämna inflytande kan begränsa språkstödjarens lön och framtida karriärmöjligheter. Om så är fallet kan man säga att den skapar inte bara de ojämligheter som

språkstödjare för närvarande utsätts för, utan även de framtida ojämlikheter som de sannolikt kommer att utsättas för.

Sammanfattningsvis visar ovanstående analys att språkstödjare arbetar under osäkra arbetsvillkor. På grund av låga timlöner och fluktuerande arbetstider varje månad, känner vissa av dem att de inte kan försörja sig enbart som språkstödjare och dessutom råder en känsla om att de gör mer arbete än de får ersättning för. Utöver detta har språkstödjare begränsat inflytande över sitt arbete, till exempel kan de inte delta i webbseminarier och måste vara redo att rycka ut ifall en flykting behöver akut hjälp. Detta ligger i linje med Neergaard (2006) och De los Reyes et al (2006) som hävdar att arbetstagare med invandrabakgrund som redan är anställda marginaliseras på arbetsmarknaden och arbetar under underordnade arbetsvillkor. I kombination med Acker kan det sägas att icke-standard anställning är en bidragande faktor till att skapa sådana underordnade arbetsförhållanden.

I nästa avsnitt kommer jag att analysera genusrelaterade arbetsstress hos kvinnliga språkstödjare. Efter att intervjumaterialet har presenterats följer en analys där vi kommer att se att det är genusrelaterade arbetsstress som ojämlikhetssystem bygger på.

Genusrelaterad arbetsstress

Detta avsnitt handlar om genusrelaterad arbetsstress. Först går jag igenom stress på arbetet, som förekommer särskilt bland de kvinnliga språkstödjarna. Därefter analyseras det utifrån teorin. I citaten av intervjudeltagarnas uttalanden har jag tagit bort deltagarnas fiktiva namn av anonymitetsskäl, eftersom det rör sig om unga kvinnor och att antalet intervjudeltagare är lågt.

Förekomsten av genusrelaterad arbetsstress trädde fram i relation till frågan om vilken typ av utmaning rent allmänt språkstödjare möter på arbetet. Det visade sig att kvinnliga språkstödjare var mer specifika när det gällde utmaningar och svårigheter, vilket manliga språkstödjare inte var. Detta var något jag hade iakttagit under min tid som praktikant. Jag följde min intuition och frågade intervjudeltagarna om deras erfarenheter av stress i sitt arbete

som språkstödjare. Jag frågade dem om konkreta situationer där de kände arbetsstress. En av intervjudeltagarna är en man och han svarade att han inte har haft någon sådan upplevelse. Andra intervjudeltagarna som är kvinnor svarade dock annorlunda.

Vid beskrivning om på vilket sätt de kände stress på arbetet relaterade två unga intervjudeltagarna till situationen när de tar hand om manliga flyktingar. De berättade att det inte är ovanligt att de manliga flyktingarna brister i respekt mot dem, vilket försvårar samarbetet och arbetsuppgiften. En intervjudeltagare berättade att hon i vissa tillfällen inte blivit lyssnad till av äldre flyktingar, huvudsakligen äldre manliga flyktingar, när hon arbetade med dem. Hon upplevde det som att flera flyktingar inte visade tacksamhet gentemot henne på grund av att hon var yngre än dem. Hela situationen upplevdes som frustrerande för henne och det påverkade hennes arbete.

Intervjudeltagare:

Om jag hjälper i alla fall, vanligt, de (flyktingar) vara lite tacksam. Men de var lite otacksam till mig för att jag är också ung. Jag hade inte så mycket, jag var inte så modig. Jag kunde också få lite ont i huvudet. Jag tyckte inte om när äldre personer eller speciellt män, så, när de kom till sig lite konstigt och då blev jag också irriterat.

En andra ung intervjudeltagare delade med sig om en liknande erfarenhet. Hon upplevde att hon nonchalerades av äldre flyktingar även efter ansträngning och upprepningar. Jag frågade varför äldre flyktingarna inte lyssnade på henne och hon menade att det berodde på att hon var yngre än dem.

Intervjudeltagare:

För att det är som de uppväxt. De sa, "du är kvinna, du är för ung".

Ja, vi har haft med väldigt mycket problem bara för det för att jag var ung och jobbade med personer äldre än mig. Ja, jag, det och sen de kommer inte heller lyssnar på mig, eller han kommer inte heller lyssna på (mig) för att det är han som bestämmer (huruvida han lyssnar på mig eller inte). Väljer jag till han eller berättade jag till henne och då kan det ju bli, alltså, det kommer inte förändra något. Även om spårade honom (följde efter honom), han kommer inte heller lyssna på mig.

I kontrast med dem två unga intervjudeltagare har två äldre kvinnliga språkstödjare inga särskilda svårighet på detta område. En äldre intervjudeltagare berättade så här.

Hmmm, jag känner inte så. eftersom jag är äldre än många nyanlända så de respekterar, respekterar mig ibland för mycket. De kallar mig "syster" och jag säger dem att de inte behöver kallar mig "syster" , " mamma" är okej men inte "syster" . (Att kalla en kvinna "syster" är ett sätt att visa stor respekt till kvinnan i deras kultur, enligt intervjudeltagare.)

Hon berättade också att hon blev lyssnad till av äldre flyktingar, även om de är män. Det blir tydligt här att de unga kvinnliga språkstödjare upplever att de inte blir lyssnade till av äldre flyktingar och äldre manliga flyktingar på samma sätt som de äldre kvinnliga språkstödjare.

I fallet att manliga flyktingar förminskar och visar avsaknad av respekt gentemot unga kvinnliga språkstödjare, berättar en av de så här:

Intervjudeltagare:

Ja men så, (äldre flyktingar säger) "du är ung, varför ska jag göra som du säger?" Ja, då släpper jag det tills de (äldre flyktingar) känna sin egen grej som kommer, jag släpper tills de förstår, "OK, men jag kanske behöver henne. Kanske behöver lyssna på henne eftersom hon kan nog men inte jag. Kanske vet hon men inte jag." . Då funkar det. Samtidigt exempel när det gäller ekonomi, när de inte lyssnar eller gör inte som vi (språkstödjare) vill att de ska göra. Och då kom de har ingen pengar i handen, då kan det gå flera veckor. Då kan man känna av att det var, " jag kanske behöva lyssna på henne så jag kan få pengar in i.

Det kan vara sjukvård. Det kan bara skaffa personnummer eller det kan vara skaffa id kort eller, det kan vara att de behöver resa till Göteborg och åka med tåg.

När äldre flyktingar avfärdar henne försöker hon att ändå stötta dem flera gånger till. Om hon fortfarande inte blir lyssnad till så struntar hon i det och låter de göra som de vill. Vad som brukar hända är att flyktingarna inser efter ett tag att de faktiskt behöver hennes hjälp, och då tar de kontakt med henne igen.

Vore jag försöker (att säga till de flyktingar) ändå 1, 2, 3 gånger, men annars nej, mer än det försöker, det blir mer överklagan och så att det blir så här. Ja, att man satsar på ingenting, det kan man släppa det så att de kommer ju tillbaka.

Andra unga språkstödjare använder samma taktik. De låter äldre flyktingar och manliga flyktingar stöta och blöta sig mot det svenska systemet på egen hand. När de förstår att de inte kan vara utan språkstödjarens stöd för att bygga upp livet i Sverige så hör de av sig igen.

I det dagliga arbetet uppstår situationer där människor måste leva upp till stereotypa könsroller, vilket Acker påpekar. Sådana situationer uppstår när människor medvetet eller omedvetet använder sig av "förväntningar" som har sin grund i "genus", "ras" och "klass". Människor "antar" ett "lämpligt" beteende, tal och roller baserat på sådana "förväntningar" i arbetet. Genus är en av kriterierna som implicit används för att fastställa "lämpliga" "antaganden" och fysiska skillnader formar oftast vad som anses som "lämpliga" beteenden och roller på arbetsplatsen (Acker, 2006 b:451). Det är en sådan situation som har uppstått här. Anledningen varför unga kvinnliga språkstödjarna inte respekteras av en viss grupp flyktingar, kan sägas bero på att gruppen flyktingar har specifika "antaganden" om önskvärda beteenden som är förankrade i genus, och de förväntar sig att unga kvinnliga språkstödjarna ska svara mot dessa antaganden. I den konkreta situationen visar det sig för flyktingarna att språkstödjarna inte stämmer överens med deras antaganden. Det kan sägas att det är därför flyktingarna inte respekterar språkstödjarna. Annorlunda uttryckt, gruppen flyktingar förväntar inte sig att unga kvinnliga språkstödjarna är kompetenta just på grund av att de är unga kvinnor.

Samtidigt kan det även finnas antaganden hos flyktingarna om önskvärda beteenden som bygger på ålderskillnader och som dem förväntar sig att språkstödjarna ska leva upp till. Med andra ord ledde flyktingarnas förväntningar på "lämpligt" beteende och roller baserat på ålder och kön till den stress som de kvinnliga supportrarna kände. Precis som Acker konstaterar att skillnader i sexuell läggning, ålder och förmåga också leder till praktiker som skapar och upprätthåller ojämlikhet i organisationer (Acker, 2006a: 10), fungerar här ålders- och könsbaserade ojämlikheter som upprätthållande faktorer i ojämlikhetssystemet.

Denna analys har visat att flera av de kvinnor som arbetar med att stödja äldre flyktingar, särskilt unga kvinnor, upplever att de inte blir lyssnade till i sitt arbete, speciellt när de har att

göra med äldre manliga flyktingar. Detta kan ses som en form av ojämlikhet i arbetsorganisationen enligt Ackers definition av ojämlikhet, som omfattar systematiska skillnader mellan deltagarna i organisationen när det gäller respekt, glädje i arbetet och arbetsrelationerna samt frihet från trakasserier (Acker, 2006b: 443; Acker, 2006: 110). Det kan alltså sägas att unga kvinnliga språkstödjare ofta möter situationer där det är svårare att få respekt från äldre flyktingar och äldre manliga flyktingar jämfört med äldre kvinnliga språkstödjare, vilket utgör en form av ojämlikhet i etableringsenheten. Situationen analyserades utifrån Ackers begrepp om "förväntningar", där det visade sig att gruppen flyktingars förväntningar om genusrelaterade beteenden inte stämde överens med de unga kvinnliga språkstödjarnas förväntningar.

Rasifierat arbetsliv

När jag lyfte ämnet om diskriminering i arbetslivet blev det tydligt att intervjudeltagarna utsattes för rasifierad diskriminering när de arbetade som språkstödjare och på andra arbetsplatser. Nedan följer en exposé över en rad olika diskriminerande berättelser från intervjudeltagarna. Syftet är inte bara att redogöra för det empiriska materialet men även att återge deras egna lokaliserade och specifika perspektiv i en så ursprunglig form som möjlig. Kapitlet avslutas med en avslutande analys av intervjudeltarnas berättelser i dialog med teorin.

Samtliga intervjudeltagare har minst åtta års arbetslivserfarenhet i Sverige. En del inom hotell- och restaurangbranschen, andra inom sjuk- och äldreomsorg och barnomsorgen. Vad gäller diskriminering på jobbet, sa Haru, Natsu, Aki, Shiki att de hade utsatts för diskriminerande behandling, attityder och språk under sina uppdrag som språkstödjare. Liknande behandlingar har även inträffat på andra arbetsplatser. Som språkstödjare berättade Haru, Aki och Shiki att de upplevt diskriminerande behandling på kommunhuset, på myndigheter (Skatteverket, Migrationsverket och Arbetsförmedlingen) och på banker. Haru beskrev den gången hen blev diskriminerad av en chef på kommunhuset, när hen var där, i tjänst, för att hjälpa flyktingar under onsdagens drop-in tid.

Azusa:

Har du erfarenhet av att möta rasism som är diskriminering i arbetsplatsen, både kommunhuset, myndigheter och dina andra jobb?

Haru:

Ja, absolut, jag har till och med skrivit mycket överklagelse. I kommunhuset jag upplevt att en chef, till och med, då han var chef och han pratade på engelska (till mig) för det första. Sen han ville att jag skulle gå därifrån med mina deltagare (flyktingar personer som hen tar hand om), att jag skulle egentligen inte sitta där för att det vara deras drop in och jag får inte vara där. Då säger jag (till honom), "men jag är också anställd", men han ville inte lyssna (på mig).

Azusa:

Så han bestämt från din utseende, han bestämt bara från ditt utseende och han ju betedde sig dåligt?

Haru:

Ja, precis. Han kom fram till oss och sa att "ni ska få lite härifrån (hen menar: ni ska flytta lite härifrån). Ni får inte sitta här." Det var inte ens, han sa på väldigt orespektfullt sätt.

Etableringsenheten brukar anordna drop-in tider på kommunhuset för att ge flyktingar möjligheten att ställa frågor direkt till språkstödjare och integrationshandläggare. En del av språkstödjare står bakom receptionen i entréhallen för att ta emot flyktingars frågor. Andra brukar sitta på en bänk framför receptionen för att istället hjälpa med administration, till exempel med att fylla i ansökningshandlingar för ekonomisk bistånd. Tjänstemän från andra enheter använder samma reception och entré när de träffar sina kunder. Att Haru, som är anställd av kommunen, satt där med några flyktingar för att hjälpa dem borde inte vara något anmärkningsvärt, men ändå blev hen och flyktingarna tillsagda att lämna platsen. Haru kände att chefen, en arbetskollega, betedde sig på ett respektlöst sätt. Haru konstaterade att hen inte blev lyssna till på grund av sitt utseende.

På samma fråga svarade Aki att hen inte upplevde diskriminerande behandling i kommunhuset. Däremot delade hen en berättelse om betydelsen av att ha ett arbetsidentifikationskort från kommunen.

Aki:

Ah, men kortet (ID-kort från kommunen) är viktiga! Kortet är viktigt för att jobba smidigt i andra myndigheter. Om inte har kortet struntar personalen (i myndigheterna) i mig men när jag visar kortet och säger "hej, jag kommer från kommunen och jobbar som språkstöd", personalen respekterar mig. Kortet är nyckel för att komma in till olika rum i kommunhuset men samtidigt nyckel för att jobba utanför kommunhuset. I början visste jag inte att kortet har stor betydelse, jag tänkte bara kortet är kortet för att komma in till rum hit och dit. Men kortet är viktigt.

Akis berättelse visar att arbetsidentifikationskortet kan ha stor betydelse. Med kortet blir man tagen på allvar och slipper att utsättas för diskriminering. Å andra sidan beskrev Haru sin upplevelse av att bli behandlad på ett taskigt sätt även när hen visade upp sitt kort. När Haru stod i kön på både Migrationsverket och Försäkringskassan, för att prata med handläggare åt sina flyktingar, blev hen diskriminerad av både vaktpersonalen och handläggare, som, fastän vid uppvisat kort, inte trodde att Haru faktiskt var anställd på kommunen. Att nonchaleras bort genom en handviftning upplevde Haru som särskilt förnedrande.

Haru:

Nej, jag hade mig den här, min brickan (arbets ID kort från kommunen) och de (handläggare och vakt i Migrationsverket och Försäkringskassan) såg att jag är från kommunen. (De) Bryr sig inte mig.

Harus berättelse visar att handläggarna och vakterna på Migrationsverket och Försäkringskassan måste ha förstått att Haru var anställd av kommunen när hen visade sitt ID-kort men att det gav inget bättre bemötande.

Intervjudeltagarna betonade också att de upplevde rasistisk diskriminering inom andra yrkesroller. Aki berättade sin erfarenhet om att bli diskriminerad inom äldreomsorgen när hen jobbade som vårdbiträde. Det var en äldre man som gav diskriminerande kommentarer till Aki.

Aki:

(Diskriminering är) vanligt förekommande. När jag arbetade på en avdelning för välmående vårdtagare (avdelning för patienter som mår bra) på ett äldreboende upplevde jag diskriminering från äldre kunder. En dag, när jag gick den kunden för att ta hand om honom tillsammans med andra anställda sa han att han inte ville bli omhändertagen av den svarta personen, och han inte behövde hjälp.

I ovanstående citat blev Aki diskriminerad på grund av hudfärg. Shiki också berättade sina erfarenheter om att bli diskriminerad inom kundtjänst. Till exempel, som kassör på McDonald's fick hen ofta diskriminerande uttalanden eller behandlingar från kunder till den grad att hen bestämde sig för att istället arbeta i köket. Hen hade inte kontakt med kunderna där och kunde undvika att bli diskriminerad. Hen upplever fortfarande diskriminering när hen jobbar som receptionist på ett hotell. Hen sa att kundkretsen där är mycket annorlunda än på McDonald's på så vis att många av kunderna har högre inkomster, men diskriminering sker ändå. Shiki har jobbat inom äldreboenden också, i nedanstående citat beskrivs hur det var att få jobb där.

Shiki:

När en av mina, alltså, när jag gick och började den hemtjänst jobben, så när jag gick på intervjun och då var inne med, det står tydligt på mitt namn att vem jag är. Förstår du? Så sa min chef att "ja, jag måste tyvärr säga att nu är vi en privat företag och våran kunder ibland, de är lite, de betar sig lite rasist." Så du vet? Så och hon som chef, hon varnade mig att "det finns rasist, vi har kunder som är lite rasistiskt som kommer kanske att säga dig lite oroliga ord. Så om du är redo varsågod. Annars, vi kan inte göra någonting."

Fastän hen visste att det fanns stor sannolikhet att bli diskriminerad, behövde Shiki jobbet för att säkerställa en inkomst. Alla har olika sätt att hantera diskriminering när de blir medvetna om den. För Aki handlar det om att inte ta det på allvar, som när hen arbetar på demensvården.

Aki:

Nu jobbar jag för demensvårdare (vårdtagare som är demens) och jag bryr mig inte om kunder gör diskriminerande kommentarer (till mig). Det är så eftersom de är sjuka.

Shiki också verkar att acceptera att bli diskriminerad på jobbet.

Shiki:

Och jag förstår dem (cheferna i hemtjänsten där hen jobbade). Det är deras kunder (som gör diskriminering). För att jag jobbade i Macdonald och jag har lärt mig där att det är alltid kundens rätt (att göra vad som vill, även att diskriminera personal). Förstår du?

Till skillnad med Aki och Shiki framförde Haru att hen anmälde personalen som uppträdde diskriminerande i myndigheterna och äldreboende. Hen berättade att hen inte hann att anmäla chefen som diskriminerade i kommunhuset. Däremot hände ingenting i slutändan sa Haru.

Haru:

Men vart man går, så jag har alltid varit, vart jag jobbade, jag har alltid blev diskriminerad och blev förtryck varenda gång. Till och med från mina chefer, kollegor, ingen lyssnade på problemet, bara skiter i, fortsätter till slut så att man orkar inte så man struntar i det.

Citatet visar på den uppgivenhet som kan uppstå dels på grund av mängden diskriminerande beteenden som en kan utsättas för, samt på grund av bristen på handlingskraft och förändring i ens omgivning. Följande sidor ägnas åt en analys av Shiki, Aki och Harus arbetslivserfarenheter.

När det gäller diskriminering på arbetet berättade Haru och Aki om diskriminerande behandling av personal från kommunhuset och olika myndigheter. Aki sa att arbetsidentifikationskortet från kommunen var ett verktyg för att garantera sin arbetsidentitet och ställning, skydda sig från diskriminering och underlätta sitt arbete. Å andra sidan sa Haru att kortet inte fungerade som garant, snarare tvärtom kunde kortet leda till diskriminering. Ibland är ID-kort en garanti för deras yrkeskunnande och skyddar dem från diskriminering, och ibland betyder kortet ingenting för den person som diskriminerar dem.

Integrationshandläggare och språkstödjare har samma ID-kort, där det står deras namn, foto och att de är kommunanställda. Yrkestitel står däremot inte på kortet, vilket gör att det inte går att se på kortet vilken befattning personen har. Språkstödjarnas berättelser visar att de riskerar att bli dömda utifrån sitt utseende och diskriminerade, även om de har en handling som styrker deras legitimitet. Deras berättelser visar att personer med invandrarbakgrund i Sverige riskerar att möta rasism i sitt arbetsliv, vilket kan uttryckas som ett rasifierat arbetsliv.

Alla intervjudeltagarna verkar acceptera diskriminering och ta det för givet, eller ser det som något de inte bryr sig om längre. I sin forskning visar Jönsson att vissa personer reagerar på rasism med pragmatism. Exempelvis fann Jönsson att vårdpersonal hanterar rasism genom att se den som en konsekvens av vårdtagarnas hälsotillstånd och tillåta att verbalt våld, dvs. diskriminering, förekommer utan att göra själva diskrimineringen till ett problem (Jönsson, 2007). Man kan dra en likhet med intervjupersonen Aki, som diskriminerades av äldre personer i demensvård men trots allt accepterade rasistiska uttalanden som ett av sjukdomens symtom. Även Shiki reagerade med pragmatism när hen på en arbetsintervju blev ombedd att acceptera rasism som ett villkor för att få jobbet. Detta visar tydligt att arbetsgivarna ber arbetstagarna att anta ett pragmatiskt perspektiv på rasistisk diskriminering. Att acceptera rasism eller att acceptera att inte ta itu med den blir ett villkor för att få eller behålla ett jobb.

I det fall som Haru bestämde sig för att motarbeta diskrimineringen genom att anmäla eller överklaga hände det inget, den diskriminerande situationen förbättrades inte. Som de los Reyes påpekar är det svårt att uttrycka sina åsikter och påverka de regler och den praxis som definierar ens arbetsmiljö när man befinner sig i en underordnad position på jobbet (och i samhället) (2006:13). Det är svårt för språkstödjarna i underordnade positioner att förbättra arbetsplatspraktiker som tillåter diskriminering, och om inte de som leder organisationen arbetar för att få slut på diskrimineringen kommer den att finnas kvar och de som diskrimineras kommer att fortsätta att drabbas.

I detta avsnitt har vi sett att rasistisk diskriminerande behandling är något som samtliga intervjudeltagare varit med om många gånger. Alla har olika sätt att hantera rasismen. Vissa reagerar med pragmatism, det vill säga att de accepterar rasismen som ett villkor för att kunna få jobb exempelvis. Andra försöker att motarbeta rasismen genom att säga ifrån men utan större framgång. Som de los Reyes har visat, är det svårt för en person i en underordnad position att motverka diskriminering, utan det krävs insatser från organisationens ledning. I

uppsatsens diskussionsdel kommer jag att besvara mina forskningsfrågor och föra en mer teoretisk diskussion kring resultaten från analysen.

Diskussion

I det här kapitlet kommer jag att svara på mina forskningsfrågor. Syftet för denna uppsats är att undersöka villkoren och innehållet i språkstödjarnas arbete, samt att bidra till att öka kunskapen om hur personer med utländsk bakgrund upplever sitt arbetsliv i Sverige. Specifikt vill jag bidra till att öka kunskapen om hur personer med utländsk bakgrund upplever ojämlikhet i arbetslivet (arbetsplatser och arbetsmarknaden) i Sverige. För att göra detta, fokuserade jag på språkstödjare i en mellanstor svensk kommun, syftade jag till att analysera ojämlikhet och strukturell diskriminering på arbetsplatsen.

För att besvara mitt syfte ställde jag dessa forskningsfrågor:

Hur är språkstödjares arbete organiserat?

Hur upplever individer som jobbar som språkstödjare sitt arbete i organisationen kommunen?

Härifrån kommer jag diskutera och svara på dessa tre frågorna.

Hur upplever individer som jobbar som språkstödjare sitt arbete i organisationen kommunen?

Utifrån analysen framgick det att språkstödjarna lever i ett rasifierat arbetsliv där de återkommande utsätts för diskriminering. Ett flertal språkstödjare, särskilt yngre kvinnor,

känner att de inte blir tagna på allvar på grund av sitt kön och sin ålder. Samtliga språkstödjare har få möjligheter att påverka sina arbetstider och arbetets innehåll är i hög utsträckning beroende av flyktingarnas behov. Detta leder till att blir svårt för språkstödjarna att livnära sig på sitt uppdrag och fastän flera uppskattar sitt jobb och skulle vilja arbeta med det på heltid så är ytterst få som fått tillsvidareanställning. Hur kan vi förstå deras prekära situation? Även om språkstödjarna spelar en viktig roll i integrationsprocessen för flyktingar i kommunen verkar de sakna en tydlig position i organisationen. Om något är den otydlig eller till och med motsägelsefull, eftersom språkstödjaren befinner sig i själva verket både i mitten och längst fram i organisationen.

Språkstödjaren hjälper till med kommunikationen mellan flyktingar och tjänstemän i kommunen och myndigheter som tolk. Deras ansvar sträcker sig däremot betydligt längre än så eftersom de hjälper också flyktingar att smidigt påbörja och slutföra etableringsprogrammet enligt kommunens eller landets beslut, genom att ha daglig kontakt med flyktingarna, svara på deras frågor och ge råd genom personliga möten, e-post och telefonsamtal samt tolkar möten mellan integrationshandläggarna och flyktingarna. På detta sätt fungerar språkstödjaren som en mellanhand som förenklar kommunikationen mellan flyktingarna och kommunen, myndigheter och samhället, med informella inslag av psykologiskt stöd, administrativ assistent, vägvisare, nätverkare, m.m. Som vi såg i bakgrunden så är språkstödjarens position intressant i relation till integrationshandläggaren. Man skulle kunna säga att de bildar tillsammans två sidor av samma mynt. På den ena sidan av myntet finns integrationshandläggaren som står för den formella delen av integrationsprocessen. I flyktingarnas ögon representerar integrationshandläggaren den svenska staten som upplevs som främmande och opersonlig. På den andra sidan av myntet finns språkstödjaren som står för den informella delen av integrationsprocessen. I flyktingarnas ögon representerar språkstödjaren istället närhet och tillit. Alla frågor som flyktingarna inte vågar ställa till integrationshandläggarna riktas därför till språkstödjarna, och allt som flyktingarna glömmer eller misslyckas med att göra blir språkstödjarens uppgift att följa upp. I praktiken innebär det att det är språkstödjarna som ser till att flyktingarna faktiskt gör det som de blivit tillsagda av integrationshandläggarna att göra. Med andra ord så innebär det att det är språkstödjarna som säkerställer att integrationsarbetet fullföljs.

Om vi återigen betraktar deras position i förhållande till anställningsavtalet så kan man konstatera att språkstödjarna är förvisso anställda av kommunen, men saknar den trygghet

och status som en tillsvidareanställning, som integrationshandläggarna har, medför. Deras ansvar är omfattande men befogenheter och inflytande över sitt arbete är som vi har sett begränsat. Som sådan kan språkstödjarna beskrivas som en "frontlinjearbetare" som arbetar i längst fram av organisationen, som Acker beskrivs det. En frontlinjearbetare är en arbetstagare med mycket arbete och ansvar, men med låg lön och ingen anställningstrygghet (Acker, 2006:449). Det är en position som upprätthåller den ojämlika organisationsstrukturen som skapats av det moderna sättet att leda organisationer och, som vi såg i delen om tidigare forskning, en ganska så typisk position för invandrare under nyliberalismen.

Det finns något ytterligare intressant att påpeka avseende språkstödjarens position i samhället. Som vi såg i avsnittet om integrationspolitik och utanförskap har tanken med den svenska integrationspolitiken varit att få invandrare att uppnå självständighet genom att hitta ett arbete. Forskare som de los Reyes menar att detta har dock inte förbättrat invandrarernas utanförskap utan snarare tvärtom. I teoridelen introducerades begreppet "inkluderad underordning" som innebär att rasifierade grupper inkluderas på arbetsmarknaden men i en underordnad position. Språkstödjarna är ett intressant exempel på detta. Som kommunanställda förväntas de vara utförare av den svenska integrationspolitiken. Det är deras jobb att få flyktingar att förstå vikten av att ha ett arbete för att klara sig i det svenska samhället. Som flyktingar är språkstödjarna själva också föremål för samma politik, det vill säga att det som språkstödjarna lär ut till flyktingar gäller även för de själva. Utifrån det som har visats i uppsatsen vore det däremot svårt att argumentera för att någon av språkstödjarna som intervjuats uppnått den typ av självständighet som integrationspolitiken har satt som mål för invandrare att uppnå. Situationen är snarare den omvända. För det första kan ingen av intervjudeltargarna leva på att endast arbeta som språkstödjare, utan samtliga har minst ett arbete till. För det andra är språkstödjarna alldeles riktigt anställda och därmed en del av kommunen men i en underordnad position. Som vi har sett blir de uteslutna från formella sammanhang (seminarium, konferenser) och informella sammanhang (afterwork, fika). De blir även uteslutna status som kommunanställd dels genom anställningsavtalet och genom andra flyktingars ögon. Fastän språkstödjarna vet att arbetet är lågstatus och att de riskerar att bli diskriminerade behöver de jobbet för lörens skull. I detta avseende befinner sig språkstödjarens sociala ställning i mitten, en prekär ställning. På samma gång inkluderad i samhället, men i botten med få möjligheter att klättra uppåt. Som kommunanställd är språkstödjaren både utövare av integrationspolitiken och föremål för dess effekter, en paradoxal position.

Om vi vänder blicken mot de kvinnliga språkstödjarna, så framkom det i analysdelen att dessa befinner sig i intersektionen mellan rasifierad diskriminering, genusdiskriminering och åldersdiskriminering. Under intervjuerna berättade flera om sina erfarenheter av rasism i myndigheterna och kommunen. Dessutom visade det sig att unga kvinnliga språkstödjarna hade svårigheter med att arbeta med äldre flyktingar, särskilt äldre manliga flyktingar. Genom dialog med Acker analyserade jag att detta berodde på deras ålder och deras kön som kvinnor. Även om de själva inte lyfte situationen som diskriminerande, kunde äldre och manliga flyktingars sätt att bete sig, deras attityder och språkbruk gentemot dem ses som ålders- och genusdiskriminering. Om så är fallet har diskrimineringen en negativ inverkan på de kvinnornas välbefinnande. De unga kvinnliga språkstödjarna kan sägas arbeta i en komplex situation där rasism, genusdiskriminering och åldersdiskriminering korsar varandra. Som jag skrev ovan tolkar språkstödjare mellan flyktingar som diskriminerar dem och tjänstemän i kommunen. Språkstödjarnas situation kompliceras ytterligare av att de samtidigt genusdiskrimineras av sina egna landsmän, vars röst de samtidigt förväntas företräda. Om endast språkstödjare kan företräda deras röster, hur kan enhetschefen då acceptera en situation där språkstödjare diskrimineras av de flyktingar som de tar hand om? Det är här som svårigheten med den mittenpositionen som de kvinnliga språkstödjarna befinner sig i är tydlig. Unga kvinnliga språkstödjare befinner sig trots allt djupare i mittenpositionen, där de omges av flera lager av sårbarhet.

Fallet med unga kvinnliga språkstödjarna som känner sig stressade illustrerar också hur svårt det är att hantera diskriminering när den som diskriminerar är från en sårbar position själv. I det här fallet diskriminerades de unga språkstödjarna av en flykting som just hade anlänt till Sverige. Det är upp till den enskilda språkstödjaren att bestämma hur hen ska hantera denna diskriminering. Även om intervjudeltagaren Haru i övriga fall anmält myndighetspersonal som agerat diskriminerade, var det ingen av språkstödjarna som hade hört talas om att anmäla flyktingarna för diskriminering. Som det framgick av analysavsnittet väljer unga språkstödjare att vänta tills flyktingarna själva kommit till insikten om att de behöver språkstödjaren för att klara sig, i stället för att anmäla eventuella överträdelser. Faktum kvarstår att medan de väntar fortsätter diskrimineringen. De accepterar att flyktingar diskriminerar dem eftersom som nyanlända i Sverige förstår de inte det svenska systemet och dess reglerna, och att detta är oundvikligt. Detta ligger i linje med Jönsons strategi att äldreomsorgspersonal hanterar diskriminering med pragmatism. Liksom förhållandet mellan

äldre vårdspersonal och äldre personer som får vård är mötet mellan flyktingar och språkstödjare ett möte mellan utsatta grupper (Jönson). I detta avseende kan språkstödjarnas sätt att hantera diskriminering från flyktingarna bero på att den andra parten befinner sig i den mest sårbara positionen av de två.

Hur är språkstödjares arbete organiserat?

Analysdelen i uppsatsen visade att språkstödjarnas arbete är organiserat inom ett ojämlikhetsystem. I följande avsnitt kommer en mer sammanhängande analys av detta.

Med utgångspunkt i Acker (Acker, 2006 b:443; Acker, 2006:110), ser jag följande som ojämlikheter i språkstödjares arbete. Till skillnad med integrationshandläggarna har språkstödjare otrygga arbetsvillkor och låg ersättning trots att en stor arbetsbörda och omfattande ansvar. Dessutom har de begränsat inflytande över arbetet. Det är inte heller ovanligt för språkstödjare att möta diskriminering under sitt uppdrag. Även inom gruppen språkstödjare finns det skillnader avseende hur kvinnor och män hanterar och upplever diskriminering. Bland kvinnorna har unga kvinnor särskilda svårigheter att bli lyssnad till av äldre flyktingar och äldre manliga flyktingar. Genom analys och dialog med Ackers teori identifieras en faktor som reproducerar och upprätthåller sådana ojämlikheter vilket är anställningsavtalet. Anställningsavtalet för språkstödjare, som Acker kallar för icke-standard anställning (Acker 2006a), leder till löneskillnaden, den höga arbets- och ansvarsmängden och det begränsade inflytandet. Sämre arbetsvillkor, t.ex. att ha två jobb eller tvingas söka socialbidrag, kan begränsa möjligheterna att få tillgång till medel för att försörja sig och överleva. Acker definierar klass som de metoder och relationer i vilka människor diskrimineras i fråga om tillgång till och kontroll över medel för försörjning och överlevnad, och han ser klass som ett pågående förhållande (Acker, 2006a:55,68,170). På grundval av detta kan anställningsavtalet som definierar lönerna förstås som ett system som reproducerar och förstärker de pågående klassförhållanden i kommunen.

Språkstödjares arbete organiseras genom praktiker och processer som fortsätter att skapa ojämlikhet genom det icke-standardiserade anställningsavtalet. Alltså organiserar ojämlikhetssystem språkstödjares arbete och placerar dem i en systematisk underordnad position. Förväntningar om genus och ålder förstärker sedan detta ojämlikhetssystem och gör kvinnliga och unga kvinnliga språkstödjare mer sårbara. Anställningsavtalet fungerar som ett system som upprätthåller ojämlikheten i organisationer, när det gäller språkstödjarna, det icke-standard anställningsavtalet spelar rollen som ett system som upprätthåller ojämlikheten på etableringsenheten i kommunen. Det kan sägas att språkstödjares icke-standard anställningsavtalet återspeglar rasmässig, klassmässig och genusmässig ojämlikhet samt förstärker dessa. Följaktligen tvingas språkstödjarna att arbeta inom ojämlikhetsystemet i kommunen.

Språkstödjares underordnad position kan relateras också till rasifiering. Såsom detta begrepp presenterades i bakgrundsdelen, är utestängning från arbetsmarknadens villkor och sysselsättningsmöjligheter ett led på vägen till av det sociala utanförskapet. Denna begränsade tillgång till arbetsmarknaden och det sociala utanförskapet är präglad av de maktasymmetrier som finns i rasistiska samhällen (Molina: 103). Maktasymmetrier skapar löneasymmetrier och klassrelationer i denna arbetsorganisation (kommunen). Dessutom, som Molina påpekar, formar föreställningar om ras individers arbetsliv och har en mycket konkret inverkan, som ibland kan beskrivas som skada (95). Språkstödjare utsätts faktiskt för rasism på arbetsplatsen, och unga kvinnliga språkstödjare utsätts för stress på grund av sammansatt diskriminering som överlappar ras, ålder och kön. När rasifiering äger rum reproduceras olika ojämlikheter och detta leder till att förstärka ojämlikhetssystem i arbetsorganisationer. På många sätt skapar den underordning, ojämlikhet och förtryck, vilket leder till utestängning och diskriminering. Detta leder till att särskilt utsatta människor på arbetsplatsen lever under mycket annorlunda och sämre förhållanden än majoriteten (Lill: 119, 129-130 i Boréus et al. 2021). Liksom Neergaard konstaterar (Neergaard, 2018) att ojämlikhet gör marginaliserade människor i en ännu mer sårbar position, blir språkstödjarna ännu mer sårbara på grund av ojämlikheterna som återskapas och behålls i arbetsorganisationen och samhället.

Avslutning

I denna masteruppsats undersökte jag språkstödjares erfarenheter av sitt arbetsliv. Deras berättelser visade ett arbetsliv fyllt av osäkerhet, diskriminering, stress, dåliga arbetsvillkor men även arbetsglädje och socialt engagemang. Nyliberalismen, som har visat öka osäkra anställningsformer, och integrationspolitiken, som syftar till att integrera invandrare på arbetsmarknaden, påverkar starkt språkstödjares arbetsliv. Ojämlighetssystem finns i alla organisationer men kan variera i omfattning, vara beroende på organisationens sammanhang och det övergripande sociala sammanhanget. Det är inte så överraskande att ett yrke som språkstödjare uppstått i ett samhälle influerat av nyliberalt tänkande och dessutom i en kommun som under lång tid styrts av borgerliga partier. I en kontext där det förespråkas minskade offentliga utgifter och en ökad användning av marknadsmekanismer inom offentlig sektor, framstår kommunens frontlinjearbetare språkstödjaren som en kostnadseffektiv lösning.

Ras, kön och klassrelaterade orättvisor är tätt sammanbundna med språkstödjarens arbetsvardag. Dessa individuella arbetslivserfarenheter för språkstödjarna är ett exempel som bekräftar ett större fenomen om att personer med invandrarbakgrund behandlas orättvist och har en mängd olika komplexa utmaningar i sitt arbetsliv.

Genom att lyfta röster från arbetstagare med invandrarbakgrund har jag kunnat bidra till arbetslivsforskningen. Kunskap om invandrares konkreta och subtila erfarenheter av ojämlikhet ger en förståelse för invandrare som lever i en allt mer påtaglig parallell verklighet i ett allt mer rasifierat svenskt samhälle.

De personer som deltog i mina intervjuer flyttade till Sverige av olika skäl, deltog på arbetsmarknaden och försörjde sig själva och sina familjer. De har bott i Sverige mycket längre än vad jag har gjort, och det blev tydligt genom intervjuerna att de har upplevt olika former av diskriminering och ojämlikhet på grund av detta. De specifika upplevelser som intervjupersonerna beskrev var mycket hjärtskärande. Jag hoppas att genom den här uppsatsen kan föra vidare några av deras röster.

Härmed följer en kort reflektion kring vad som inte besvarades i materialet, begränsningar i uppsatsen och om metod. En aspekt som hade berikat och möjligen nyanserad uppsatsens analysresultat hade varit en större empiriskt underlag. Överlag hade ett större antal intervjudeltagare kunnat bidra till en mer nyanserad bild om exempelvis diskriminering. Särskilt när det kommer till manliga språkstödjare, fick jag endast möjlighet att intervjua en person. Med detta sagt fanns det bara nio språkstödjare, varav tre män, som jobbade på kommunen under tiden jag skrev uppsatsen.

Styrkan med Ackers begrepp ojämlikhetssystem är att det kan användas för att betrakta ojämlikhet som i kontinuerlig förändring snarare än att se det som statiskt. Detta är dock på samma gång en svaghet, möjligtvis en inbyggd svaghet, i teorin i bemärkelsen att begreppet endast förmår att analysera ojämlikheter som uppstår i en viss arbetsorganisation vid en viss tidpunkt. Det kan på så sätt vara svårt att forma konkreta handlingsplaner utifrån en sådan analys.

Som jag skrev i uppsatsens metod har jag sett min roll som forskare att vara en medlare som lyssnar på marginaliserade människors röster och lyfter upp frågor för att utveckla kunskap om marginaliserade människors arbetsliv. När jag började skriva uppsatsen ville jag vara en mer aktiv forskare som vågade ta ställning och föreslå lösningar på problem. Nu i efterhand har jag insett att en sådan forskarroll hade varit problematisk. Å ena sidan är det väldigt svårt att formulera lösningar. Situationen som språkstödjare befinner sig i är komplex och i mina ögon finns det inga enkla knep som kan med omedelbar verkan göra situationen bättre för alla. Å andra sidan hade varit svårt i en sådan forskarroll att förhålla sig objektivt gentemot ens studieobjekt, istället hade uppsatsen fått en mer aktivistisk prägel. Genusvetenskapen har sedan sin början funnit sig i en balansgång mellan forskning och aktivism. I detta arbete har jag hållit mig till att beskriva världen, i ett kommande får jag ta mig an uppgiften att förändra den.

Litteratur, referenser och noter

Acker, J. 2006a. *Class Questions: Feminist Answers*. Lanham: Rowman & Littlefield.

2006b. "Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations." *Gender & Society*, 20:441-464. doi:10.1177/0891243206289499

2009. "From Glass Ceiling to Inequality Regimes", *Sociologie du travail* 51(2): 199–217. doi:10.1016/j.soctra.2009.03.004.

2012. "Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities", *Equality, Diversity and Inclusion* 31(3):214-224. doi:10.1108/02610151211209072

Björkman-Franke, K. & Spehar, A. 2018. *Ny i staden: Hur upplever nyanlända flyktingar mottagande och integration i Göteborgs Stad, 2015–2017*. Göteborgs universitet. Göteborg: Centrum för Global Migration (CGM).

https://www.gu.se/sites/default/files/2020-05/1708878_ny_i_staden_digital_slutgiltig-20181123.pdf

Boréus, K.; Neergaard, A.; Sohl, L (eds.). 2021. *Ojämlika arbetsplatser: Hierarkier, diskriminering och strategier för jämlikhet*. Lund: Nordic Academic Press.

<https://www.kriterium.se/site/books/e/10.21525/kriterium.30/>

Carlbaum, S. 2021. Refugee women's establishment in the rural north of Sweden: cultural capital in meeting local labour market needs. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 48(5):1210-1227. doi:10.1080/1369183X.2021.1933402

de los Reyes, P (eds.). *Arbetslivets (o)synliga murar*. SOU 2006:59. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.

<https://www.regeringen.se/49bb00/contentassets/b83fece5ad284a579cc25fdfab953f7a/arbetslivets-osynliga-murar-sou-200659>

de los Reyes, P. 2006. ”Arbetslivets (o)synliga murar: diskriminering i arbetslivet.” i de los Reyes, P (eds.). *Arbetslivets (o)synliga murar*. SOU 2006:59: 9-33. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.

Eriksson, E. 2019. Perspektiv på Integration och Etablering: Kunskapsunderlag för ett Strategiskt Arbete med Stöd till Nyanlända. Linköpings universitet. Linköping:Linköping University Electronic Press.

<https://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1371373/FULLTEXT01.pdf>

FoU Nordost. 2020. *Att informera nyanlända – En kartläggning av arbetet i mottagandeteam och socialtjänst*. Lindgren, Christofer & Muhr, Anneli. FoU-rapport 2020:38.Stockholm.

<https://founordost-prod.se/wp-content/uploads/2020/12/Att-informera-nyanl%C3%A4nda-FoU-rapport-2020-12-22.pdf>

Haraway, D. 1988. Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. *Feminist Studies* 14(3): 575-599. doi: 10.2307/3178066

高橋, さき子(Takahashi, Sakino) översättning . 2000. 猿と女とサイボーグ—自然の再発明 (japansk utgåva) . 青土社.

Harding, S. 2006. *Science and Social Inequality: Feminist and Postcolonial Issues*. Illinois:University of Illinois Press.

Hill Collins, P. 1990. *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment*. London:Routledge.

Israel, M. 2015. *Research ethics and integrity for social scientists: Beyond regulatory compliance*. London:Sage publishing.

Jedrzejewska, N. & Spehar, A. 2019. “Utmaningar och möjligheter i det kommunala arbetet för en långsiktig integration i Västra Götalands Län”. Göteborgs universitet. Göteborg:Centrum för Global Migration (CGM).

[https://www.lansstyrelsen.se/download/18.1e9f682716e44cbf6f5699ec/1574429328039/Utmningar%20och%20m%C3%B6jligheter%20i%20det%20kommunala%20arbetet%20f%C3%](https://www.lansstyrelsen.se/download/18.1e9f682716e44cbf6f5699ec/1574429328039/Utmningar%20och%20m%C3%B6jligheter%20i%20det%20kommunala%20arbetet%20f%C3%96r%20en%20l%C3%A4ngsiktig%20integration%20i%20V%C3%A4stra%20G%C3%B6taland%20L%C3%A4n.pdf)

B6r%20en%20l%C3%A5ngsiktig%20integration%20i%20V%C3%A4stra%20G%C3%B6talands%20l%C3%A4n%20(003).pdf

Jönson, H. 2007. "Is it racism? Skepticism and resistance towards ethnic minority care workers among older care recipients", *Journal of Gerontological Social Work* 49(4):79–96. doi:10.1300/J083v49n04_05

Kamali, M. 2005. "Ett europeiskt dilemma", i de los Reyes & Kamali (eds.). Bortom vi och dom: Teoretiska reflektioner om makt integration och strukturell diskriminering. SOU 2005:41. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.

<https://data.riksdagen.se/fil/B6C9AE6D-65E3-4F7D-BAC8-8D3DC84B684F>

Leavy, P. & Harris, A. 2018. *Contemporary Feminist Research from Theory to Practice*. New York: The Guilford Press.

Lee, S. & McCann, D. 2020. "Precarious Work and the Employment Relationship: A Comparative Study of Australia and Korea". *Work, Employment and Society*. Durham.

Lidén, G.; Nyhlén, J.; Nyhlén, S. 2015. "Forced Cooperation from Above: The Case of Sweden's Establishment Reform." *Policy Studies* 36 (5): 468–486. doi:10.1080/01442872.2015.1089983

Lidén, G.; Nyhlén, J. ;Nyhlén, S. 2019. "Neoliberal Steering in Swedish Integration Policy: The Rise and Fall of Introduction Guides" . *Scandinavian Journal of Public Administration* 23(1):23–40.

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1272477/FULLTEXT01.pdf>

Lill, J. 2021. "Jag skämtar mycket om mig själv!" Erfarenheter av vardagsrasism i äldreomsorgsarbetet". i Boréus, K.; Neergaard, A.; Sohl, L (eds.). 2021. *Ojämliga arbetsplatser: Hierarkier, diskriminering och strategier för jämlikhet*. 115-133. Lund: Nordic Academic Press.

<https://www.kriterium.se/site/books/e/10.21525/kriterium.30/>

Mason, J.2002. *Qualitative Researching*. Los Angeles: Sage Publications.

2017. *Qualitative Researching*. Los Angeles: Sage Publications.

Miles, R. 1993. *Racism After 'Race Relations'*. London: Routledge.

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

Naples, A. 2017. *Feminist Methodology*. The Blackwell Encyclopedia of Sociology. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/9781405165518.wbeosf042.pub2>

Neergaard, A(esd.).

2006a. SOU 2006:60. *På tröskeln till lönearbete: Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*. Stockholm: Edita Sverige AB.

<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2006/06/sou-200660/>

2006b. I goda och dåliga tider: inkluderad underordning av invandrade kvinnor i Mulinari, Diana & Räthzel, Nora (red) *Bortom etnicitet*, 43-54.

<http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A346386&dswid=3115>

2018. Klassamhällets rasifiering i arbetslivet. *Katalys* 53(14):1-44.

<https://www.katalys.org/publikation/no-53-klassamhallets-rasifiering-i-arbetslivet/>

Sato, I. 2002. *Fieldwork techniques: Nurture questions, formulate hypotheses*. Tokyo: Shinyoaha.

Schierup, C.; Ålund, A.; Neergaard, A. 2017. *Reimagineering the Nation Essays on Twenty-First-Century Sweden*. Bern: Peter Lang International Publisher.

Selberg, R. 2021. "Sjuksköterskors erfarenhet av vardagsrasism" i äldreomsorgsarbetet". i Boréus, K.; Neergaard, A.; Sohl, L (eds.). 2021. *Ojämliga arbetsplatser: Hierarkier, diskriminering och strategier för jämlikhet*. 91-114 Lund: Nordic Academic Press.
<https://www.kriterium.se/site/books/e/10.21525/kriterium.30/>

Smith, D. 2005. *Institutional Ethnography: A Sociology for People*. Lanham: AltaMira Press.

Svensk Näringsliv. 2019. *En analys av utrikes föddas arbetsmarknadsdeltagande*.
https://www.svensknaringsliv.se/sakomraden/arbetsmarknadspolitik/en-analys-av-utrikes-fod-das-arbetsmarknadsdeltagande_1004428.html

Therborn, G. 2018. *The killing fields of inequality*. Cambridge: Polity Press.

Webbsida

Arbetsförmedlingen. Etableringsprogrammet,
<https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/extra-stod/stod-a-o/etableringsprogrammet>
(kollat i 28/12/2022)

Migrationsverket.

2017. Sveriges nationella program,
<https://www.migrationsverket.se/download/18.6f22e3491708b85db6e18fc/1588836101529/Sveriges%20nationella%20program%2010.0%20sv.pdf> (kollat i 10/12/2022)

2022a. Sveriges flyktingkvot,
<https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Vart-uppdrag/Sveriges-flyktingkvot.html> (kollat i 10/12/2022)

2022b. Frågor och svar om kvotflyktingar,
<https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Vart-uppdrag/Sveriges-flyktingkvot/Fragor-och-svar-om-kvotflyktingar.html> (kollat i 10/12/2022)

2022c. Så här går vidarebosättning till,

<https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Vart-uppdrag/Sveriges-flyktin-gkvot/Sa-har-gar-vidarebosattning-till.html> (kollat i 10/12/2022)

2022d. Olika myndigheters ansvar för nyanlända med uppehållstillstånd,

<https://www.migrationsverket.se/Andra-aktorer/Kommuner/Om-nyanlanda-med-uppehallstillstand/Olika-myndigheters-ansvar.html> (kollat i 28/12/2022)

SFS 2016:38. 2016. Bosättningslagen. Stockholm: Sveriges riksdag,

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2016-38-om-mottagande-av-vissa-nyanlanda_sfs-2016-38 (kollat i 2/5/2022)

Statistiska centralbyrån (SCB): "Sysselsättningsgraden efter högskoleutbildning och ursprungsland",

<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetsmarknadspolitik/sysselsattningsgraden-efter-hogskoleutbildning-och-ursprungsland/> (kollat i 18/1/2022)

Sveriges Kommun och Regioner.

2022a. Boende och bosättning för asylsökande och nyanlända,

<https://skr.se/skr/integrationsocialomsorg/asylochflyktingmottagandeintegration/boendebosattning.7088.html#:~:text=B%C3%A5de%20kommunerna%20och%20staten%20har,eller%20ensamkommande%20barn%20och%20unga> (kollat i 10/12/2022)

2022b. Ansvarsfördelning, regelverk - mottagande av asylsökande och nyanlända,

<https://skr.se/skr/integrationsocialomsorg/asylochflyktingmottagandeintegration/ansvarsfordelningregelverk.3366.html> (kollat i 28/12/2022)

Bilagor

Intervjuguide

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

Inledning

Hej, Tack så mycket att du tar dig tiden för denna intervjun.

Mitt namn och bakgrund, utbildning, intressen

A. Bakgrund

Den här delen syftar till att veta vilka kontext och intersektionalitet informanter bor i.

1. Hur länge har du bott i Sverige?
2. Hur länge har du jobbat i Sverige?
3. Vad har du för utbildningsbakgrund, i Sverige och hemland?
För att veta informanternas utbildningsnivå.
4. Hur gammal är du? Ungefärligt?

B. Vägen till arbete och arbete som kvotguide/språkstödjare

Frågorna i den här delen syftar till att veta hur kvotguide/språkstödjare hamnade nuvarande jobb och hur de möter Sveriges arbetsmarknaden.(Vägen till arbete) Samtidigt syftar det till att få konkret kunskap om arbetsmiljö kring kvotguide/språkstödjare samt att skapa en bild om hur kvotguide/språkstödjare jobbar inom integrationsinsatser i Värmdö kommun från deras perspektiv.

1. Det är känt att det är svårt att få stabil jobb för invandrare. Hur upplever du att hitta jobb i Sverige?
vägen till jobb i Sverige. upptäcka ojämställdhet och ojämlikhet i samhället.
2. Hur kom det sig att du ville bli kvotguide/språkstödjare i Värmdö?
väg till att bli språkstödjare.
3. Varför valde du att jobba som kvotguide/språkstödjare?

*Hade informanter annan val än kvotguide/språkstödjare?? Hur såg ute deras väg till arbete i Sverige?
Kanske hen hade svårighet att hitta jobb?*

4. Har du annan sysselsättning (studerar eller jobbar i ett annat ort) förutom kvotguide/språkstödjare?
-Om ja, är det fast eller deltid?

5. Jag har hört att vissa kvotguide/språkstödjare tar emot mobilsamtal eller mejl från sina deltagare även efter arbetstid. Jobbar du likadant?

Fråga om arbetsmiljö

6. Hur många timmar arbetar du per månad?

Fråga om arbetsmiljö

7. Hur mycket får du betalt?

Fråga om arbetsmiljö

8. Har du semesterförsäkring och sjukförsäkring?

Fråga om arbetsmiljö

9. Vad är din motivation att fortsätta att arbeta som kvotguide/språkstödjare?

10. Vad är som gör arbetet intressant för dig?

11. Kan du lite kort beskriva din/er bild av kvotguide/språkstödjare för mig?

Ger en bild av informantens syn på kvotguide/språkstödjare. Kan blottlägga nyanser i synen på kvotguide/språkstödjare mellan olika roller.

12. Tror du att ditt jobb passar din kvalifikation?

Det är vanligt att invandrare jobbar överkvalificerade jobb i Sverige.

13. Om du ska byta jobb, vilken sort av alternativ har du?

Jag skulle vilja höra hans/hennes åsikt om huruvida arbete som språkstödjare ska ge möjlighet till dem i framtiden.

C. Hur ser ut att befinna sig mittemellan kommun och nyanlända??

Kvotguide / språkstödjare jobbar mittemellan kommun och nyanlända samt har ett nära samarbete med dem.

Syftet i den här delen är att göra en bild hur ser ut att att befinna sig mittemellan kommun och nyanlända. För att göra detta ska iaktta och fånga jag kvotguide / språkstödjare om hur de trivs sitt jobb eller har dilemman som de upplever som en del av denna mittemellanposition.

1. I vilken utsträckning upplever du att du kan säga din åsikt till enheten?

För att se att i vilket gras kvotguide / språkstödjare har utrymme att påverka sitt jobb.

2. Du arbetar mellan en kommun och nyanlända. Vad för svårigheter, funderingar, motsägelser eller andra dilemman upplever du genom att vara i mitten?

3. Med begränsade resurser, hur tar du balans mellan det stöd som nyanlända söker och din arbetsuppgift som kommunen kräver för dig.

D. Se nära hur kvotguide / språkstödjares kön påverkar deras erfarenhet.

Genom intervjuer som gjordes under praktiken blev det tydligt att kvotguide / språkstödjare hade olika erfarenheter för män och kvinnor. Kvinnliga kvotguide / språkstödjare var mer benägna att prata om svåra upplevelser än manliga motsvarande.

Denna del syftar till att få djupare insikter från kvotguide / språkstödjare om denna annorlunda erfarenhet.

1. Tidigare intervjuer under mitt praktik avslöjade att kvotguide/språkstödjare har olika erfarenheter för män och kvinnor.

Kan du berätta något om detta utifrån din erfarenhet?

2. Vad tror du är skillnaden mellan den manliga kvotguiden / språkstödjare och den kvinnliga kvotguiden / språkstödjare?

till exempel, sättet att kommunicera med nyanlända och handläggare?

3. Ändrar du dig din attityd beroende på kön och grupp av nyanlända?

Val av kläder, sättet att prata osv?

Om du gör så, kan du berätta varför?

4. Är det stöd som kvinnliga nyanlända förväntar sig av dig annorlunda än det stöd som manliga nyanlända förväntar sig av dig?

Tänk på att kvinnliga flyktingar till exempel behöver olika hjälp för ensamstående mammor, mammor med många barn, ensamstående kvinnor och äldre kvinnor.

5. Har du någonsin upplevt tjänstemän från kommun eller myndigheter ändra sina attityder eller behandlingar beroende på kön på kvotguiden/språkstödjare?

6. Hur mycket tror du att din bakgrund (till exempel ogift, ha barn etc., religion, ursprungsland, ålder, kön) påverkar ditt arbete?

E. Ojämslällldhet och ojämlikhet som skapas av social position där befinner sig som invandrare.

Jag antar att ojämlikhet inbyggd i samhällets system (särskilt arbetsmarknad) kan skapa arbetssvårigheter för kvotguide / språkstödjare. Det är därför jag kommer att undersöka om detta antagande kan stödjas i den här delen. Det är också att se intersektionella perspektiv på integration.

1. Sverige har stark norm för jämlikhet och jämställdhet. Detta ibland går mot invandrades ursprungskultur.

2. Trots att svensk samhället har stark tanke om jämställdhet har kvinnor mer ansvar i hemma. Många kvinnorna känner svårighet att ta balans mellan jobb och hemma.
Hur känner du den punkten?

3. Efter att du som språkstödjare har varit engagerad med många flyktingar, vad tycker du är svårigheten för dem för att integrera sig i samhället?

(Social struktur, integrationsprogram är fördelaktigt för män, bakgrund för enskilda kvinnor)

Jag vill höra om gränserna och möjligheterna för den nuvarande integrationspolitiken sett från deras ståndpunkten.

4. Hur har du upplevt integrationen i Sverige?

Vissa kvotguide / språkstödjare har erfarenhet som flykting. Samtidigt är de också själva invandrare.

Därför tror jag att de upplever integration på varierande sätt. Jag därför vill höra om svårigheten att

de upplevde i integration . (Här kan jag kanske nämna konflikter och anpassningar till den svenska jämställdhet regime.)

Avslutning

Tack så jättemycket för att dela din viktiga reflektioner med mig. Finns det något som du hade förväntat dig att vi prata om, eller något du vill lägga till?

Avsluta med

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