



**INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH
ARBETSVETENSKAP**

UTOMEUROPEISKT FÖDDAS UPPLEVELSER PÅ DEN SVENSKA ARBETSMARKNADEN

Uppsatsförfattare: Adam Rehawi & Anisa Sayedomar

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	SC1502 Kandidat i sociologi/XX5030 Uppsats arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	HT 2023
Handledare:	Kerstin Jacobsson

Abstract

Uppsatsarbete:	15 hp Kandidat i sociologi
Program och/eller kurs:	Uppsats i sociologi och arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	HT 2023
Handledare:	Kerstin Jacobsson
Examinator:	Henrik Lundberg
Nyckelord:	Arbetsmarknaden, Rasifiering, Socialt kapital, Kulturell likhet, Diskriminering.

Bristfällig arbetsmarknadsintegration är ett samhällsfenomen som drabbar både individerna och samhället. Syftet med denna studie har varit att belysa utomeuropeiska individers upplevelser på den svenska arbetsmarknaden. Studien vill belysa både möjligheter och hinder som dessa individer möter när det gäller att få tillträde till förvärvslivet. Samtliga respondenter kommer från utomeuropeiska länder och har erfarenhet av utmaningar att positionera sig på arbetsmarknaden. Studiens grundar sig på en kvalitativ metod som bygger på fem semistrukturerade djupintervjuer. Empirin har analyserat i en tematisk analys med hjälp av relevanta teorier såsom kulturell likhet, socialt kapital och social nätverksteori. Studiens resultat visar att även om upplevelser är individuella, finns det mönster vad gäller upplevelser av möjligheter och hinder. De mest förekommande hinder som uttrycks är etnisk diskriminering vid rekrytering, brist på socialt nätverk, svårigheter att hitta arbete som motsvarar kompetensnivån, höga krav på formell utbildning samt ansvaret för barn och hushållet. Förutsättningar som underlättade att tillträda arbetslivet upplevs vara tillgång till socialt kapital och möjlighet till praktikplats.

Förord

Vi vill först tacka vår engagerade handledare som tog sig tid och bidrog med synpunkter och givande samtal. Vi är tacksamma för våra respondenter som har bidragit med sina erfarenheter och upplevelser i vår forskning. Vi vill också tacka varandra för ett bra samarbete.

Innehållsförteckning.

1. Inledning	1
1.1 Syfte	2
1.2 Frågeställningar	2
2. Bakgrund och tidigare forskning	3
2.1 Bakgrund	3
2.2 Etnisk diskriminering	3
2.3 Matchning problem och överutbildning	4
2.4 Bristande kontakter	5
3. Teori och begrepp	6
3.1 Rasifiering och vithetsprivilegiet	6
3.2 Kulturell kloning	7
3.3 Socialt nätverk och socialt kapital	8
3.4 Tillämpning av teori	9
4. Metod och etiska överväganden	10
4.1 Metod ansats	10
4.2 Urval	11
4.3 Intervjuguide och genomförande av intervjuer	11
4.4 Kvalitetskriterier	12
4.5 Bearbetning och analys av data	13
4.6 Etiska överväganden	14
5. Resultat och analys	16
5.1 Bakgrundsinformation om våra respondenter	16
5.2 Sociala kontakter	16
5.3 Diskriminering vid rekrytering	18
5.4 Matchning problem mellan utbildning och nuvarande yrke	22
5.5 Krav på formell utbildning	23
5.6 Traditionella könsroller	25
6. Slutsatser	27
7. Diskussion	29
7.1 Vidare forskning	29
8. Litteratur och Källhänvisning	31
9. Bilaga(1)	34

1. Inledning

Sverige har en hög sysselsättningsgrad jämfört med många andra länder. I åldersgruppen 20-64 år har Sverige den tredje högsta sysselsättningen i EU (SCB, 2021). Trots den generellt höga sysselsättningsgraden präglas arbetsmarknaden i Sverige av klyftor som är en utmaning för en del samhällsgrupper. Bland annat förekommer det stora klyftor på den svenska arbetsmarknaden mellan inrikes och utrikes födda. Totalt utgör utrikes födda 84% av alla arbetslösa och inrikes födda 16%. Enligt Arbetsförmedlingen är utomeuropeiskt födda individer överrepresenterade i arbetslöshetsstatistiken (Arbetsförmedlingen, 2022). Utomeuropeiskt födda individer har alltså svag konkurrensförmåga på den svenska arbetsmarknaden. Antalet utomeuropeiskt födda som är arbetslösa har ökat drastiskt från 10% i början av 2000-talet till 47,8% under år 2018 (Arbetsförmedlingen, 2022). Det innebär att klyftan på arbetsmarknaden utvidgas och utsattheten för just utomeuropeiskt födda individer ökar på den svenska arbetsmarknaden. Utländska individer missgynnas på den svenska arbetsmarknaden, i jämförelse till infödda utifrån kunskaps-, färdighets- och humankapitalparametrar. Underutnyttjande av det humankapital som utländska individer förfogar över förhindrar individerna från att uppnå sin fulla potential men missgynnar också samhället i stort (Tibajev, 2023).

Det råder en stor enighet kring existensen av ekonomiska ojämlikheter mellan inrikes och utrikes födda invånare och den sämre ställningen migranter har på arbetsmarknaden. I den offentliga debatten betonas ofta otillräckliga språkkunskaper och låg utbildningsnivå som huvudorsaker till den bristande arbetsmarknadsintegrationen. Flera studier har dock visat att dessa grunder inte är de enda orsakerna till skillnaderna i sysselsättningsgrad mellan inrikes och utrikes födda. Los Reyes (2008) visar internationella studier som pekar på språkets betydelse är kraftigt övervärderat i Sverige. Ytterligare finns det strukturella och institutionella hinder som spelar betydligt större roll för exkludering av personer med invandrarbakgrund från arbetsmarknaden och arbetslivet. Flera studier visar att skillnaderna kvarstår för vissa nationaliteter även efter en lång vistelsetid i Sverige. Det i sin tur ökar ojämlikheten mellan inrikes respektive utrikes födda förutsatt likvärdig utbildning, likvärdiga erfarenheter (Los Reyes, 2008). En del utomeuropeiska individer upplever ojämlikheten på arbetsmarknaden. På grund av dessa strukturella hinder hänvisas dessa individer till att starta

eget företag. Utomeuropeiska individers upplevelse av segregation från den svenska arbetsmarknaden banar vägen för dessa individer att starta eget företag som strategi (Ljungar, 2002).

Tidigare kvantitativa undersökningar pekar på olika faktorer som påverkar utrikes föddas möjligheter att få tillträde till förvärvslivet. Det finns dock begränsad forskning i form av kvalitativa studier som bygger på utrikes föddas egna upplevelser och erfarenheter av den svenska arbetsmarknaden, vilket banar vägen för att genomföra en undersökning med fokus på just utomeuropeiskt födda personers upplevelser av möjligheter och begränsningar kring tillträdet till arbetsmarknaden.

1.1 Syfte

Mot bakgrund av det existerande gapet på arbetsmarknaden mellan inrikes och utrikes födda är syftet med denna studie att få ökad kunskap kring utlandsföddas situation och utmaningar vad gäller tillträde till arbetsmarknaden i Sverige. Det är viktigt att undersöka och belysa utomeuropeiska utlandsföddas erfarenheter av den svenska arbetsmarknaden. Genom att fånga utomeuropeiskt föddas egna perspektiv på såväl svårigheter som möjligheter att få tillträde till förvärvslivet bidrar denna uppsats med fördjupad kunskap om vilka faktorer som kan underlätta respektive försvåra deras möjligheter till arbete.

1.2 Frågeställningar

Hur upplever utomeuropeiskt födda sina möjligheter att försörja sig genom förvärvsarbete?

Vilka hinder respektive möjligheter möter dessa individer när det gäller tillträde till arbetsmarknaden?

2. Bakgrund och tidigare forskning

I detta avsnitt presenteras bakgrund för vår forskning som belyser förutsättningarna för utsatta grupper i den svenska arbetsmarknaden. Vidare redogör vi för den tidigare forskning kring klyftor på arbetsmarknaden gällande diskriminering, rasifiering och matchningsproblem mellan utbildning och yrket.

2.1 Bakgrund

Det finns ett tydligt mönster med grupper som har begränsningar i tillträde till den svenska arbetsmarknaden. Arbetslösheten har särskilt drabbat fyra grupper i samhället enligt Arbetsförmedlingen (födda utanför Europa, personer som saknar gymnasial utbildning, är äldre än 55 år eller har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga), av dessa är utomeuropeiskt födda individer drabbade i högst utsträckning (Arbetsförmedlingen, 2022, s. 29). Skillnader mellan vad individerna har för försörjning på grund av etnicitet utvidgar gapet för utsatta grupper i samhället. Bakgrunden för vår undersökning är just att utomeuropeiskt födda är en grupp vars konkurrensförmåga beskrivs som svag och begränsad, trots att denna grupp befinner sig i en arbetsför ålder. Studien bidrar till att förstå och undersöka utomeuropeiskt födda personers upplevelser och erfarenheter och vilka hinder dessa individer möter på den svenska arbetsmarknaden. Ovanstående statistik om vissa gruppers begränsade möjligheter på arbetsmarknaden, visar ytterligare behov av forskning som täcker olika dimensioner där personliga upplevelser och erfarenheter inkluderas. På så vis kan vi få ökad kunskap om varför vissa individer har svårigheter att få tillträde till den svenska arbetsmarknaden och hur detta yttrar sig. Den kvalitativa forskningen vilar på individers unika erfarenheter vilket möjliggör en belysning om fenomenet ur deras perspektiv. Dessutom bidrar det till att besvara våra frågeställningar som utgår från unika personliga erfarenheter.

2.2 Etnisk diskriminering

Etnisk diskriminering är ett existerande fenomen på arbetsmarknaden. När man jämför individer som har en likvärdig utbildning och arbetserfarenhet framkommer det ojämlikhet i

sysselsättningsgraden mellan utrikes och inrikes födda. Etnisk diskriminering på arbetsmarknaden innebär mer konkret att arbetsgivaren väljer att erbjuda arbetet till individer med svensk bakgrund i första hand trots att personer med utländsk bakgrund är lika kvalificerade som infödda svenskar (Los Reyes, 2008).

I en nyligen genomförd forskning av Tibajev (2023) har det belysts hur utländska individer brottas med faktumet att deras kompetenser inte nyttjas optimalt såsom infödda svenskar. Utländska individers chanser på arbetsmarknaden minimeras när individerna inte utnyttjar sina färdigheter och utvecklar nya kompetenser, det i sin tur resulterar i att få mindre chans till arbete (Tibajev, 2023).

Trots att diskriminering på grund av etnicitet eller härkomst strider mot svensk lagstiftning enligt Diskrimineringslagen (2008:567) och även grundläggande mänskliga rättigheter till likabehandling (FN, 1948–2008) sker diskriminering när det gäller bemötandet av arbetssökande eller anställda utifrån nationalitet eller föreställningar om kulturell olikhet. Undersökningar som använder experimentella metoder har konstaterat att diskriminering förekommer i samband med arbetssökandes kontakt med Arbetsförmedlingen. En undersökning initierad av International Labour Organisation (ILO) som tillämpade *en practice test method* granskar rekryteringsrutiner och hantering av arbetssökande. Undersökningen har kunnat visa att sökande med icke-svenska namn sorteras bort under anställningsprocessen. I till exempel Göteborg visade det sig att arbetssökande personer med "svensk bakgrund" kunde få ett jobb endast efter 4 försök medan en sökande med utländsk bakgrund måste söka 26 gånger för att få ett arbete. En kvantitativ studie visar att en arbetssökande med ett arabiskt klingande namn har 50 procent lägre chans att bli kallad till en anställningsintervju jämfört med övriga sökande, vilket visar att vissa grupper är särskilt drabbade jämfört med andra (Carlsson & Rooth, 2008). En studie genomfördes av Ljungar (2002) beskriver hur strukturella faktorer uppmuntrar personer med minoritetsbakgrund att starta eget företag. Han menar att invandrare som upplever diskriminering och utanförskap på den svenska arbetsmarknaden tenderar att driva näringsföretag. Personer som ingår i studien är ursprungligen från utomeuropeiska länder och många av dem är välutbildade, men deltar ofta i näringsverksamhet som inte kräver så mycket meriter. Etniskt egenföretagande är därmed något som används som motstrategi för individer som upplever hinder för att tillträda till svenska arbetsmarknad.

2.3 Matchningsproblem och överutbildning

Det råder stor enighet kring det faktum att utomeuropeiskt födda personer brottas med en tuffare arbetsmarknad jämfört med infödda. De är oftare arbetslösa och har sällan ett yrke som motsvarar deras utbildningsnivå. Le Grand och Tåhlin (2004) anser att överutbildning är det största problemet i Sverige. De menar att i Sverige är individers utbildning högre än utbildningskraven för de jobb som individerna har. Matchning av kompetenskrav och individers utbildning är den viktigaste aspekten när det gäller människors arbetsliv. Sverige har liksom övriga nordiska grannländer i genomsnitt högre kompetenskrav för jobb jämfört med de flesta länder i Europa. Denna obalans har ökat med tiden sedan 1970. År 2010 matchade endast fyra av tio av alla anställda deras jobb i fråga om utbildningslängd. Förklaringen till obalansen är att just gruppen som har ett arbete vars utbildningskrav är låg har minskat i storlek, medan överutbildade individer som har ett arbete som inte motsvarar deras kvalifikationer har ökat. Det är ett gap mellan kompetenskrav och utbildningsnivå, vilket har en negativ effekt på andelen rätt matchade i arbetslivet som helhet. Författarna menar att denna obalans kan hindra inträdet i arbetslivet. Överutbildning gör att arbetsgivaren höjer kraven på kvalifikationer och arbetserfarenhet, vilket leder till att lågutbildade individer samt personer med begränsad erfarenhet får svårigheter att hitta jobb.

2.4 Bristande kontakter

Brist på användbara kontakter och nätverk kan vara en annan förklaring till varför vissa grupper i samhället står långt ifrån sysselsättning. Den typen av informella metoder genererar flera jobbmöjligheter jämfört med andra metoder. I en kvantitativ undersökning visade Behtoui (2008) att olika grupper har olika möjligheter att få tillgång till informella metoder för att hitta jobb. Invandrare har generellt mindre tillgång till informella rekryteringskanaler som till exempel tips från vänner och bekanta jämfört med infödda. Arbetsmöjligheter genom informella rekryteringsmetoder medför även löneskillnader, där invandrare inte får lika bra betalt som infödda. Trots att användningen av informella metoder ökar sannolikheten att hitta jobb, genererar metoden inte arbeten för just den gruppen. Skillnaderna i sysselsättningsgrad mellan utrikes respektive inrikes födda kan därmed delvis förklaras i brist på kontakter och nätverk.

3. Teori och begrepp

I detta avsnitt presenteras teorier och begrepp som är mest lämpade för denna studie.

Rasifiering och vithetsprivilegium är det övergripande teoretiska ramverket medan likhetsteori och socialt kapital är teorier som vi tillämpar i analysen och diskussionen.

3.1 Rasifiering och vithetsprivilegiet

Begreppet rasifiering beskriver processer, mekanismer och föreställningar som leder till gruppering av människor på grund av ursprung, hudfärg, utseende, kön, religion och språk. Människor kategoriseras utifrån tillskrivna karaktärsdrag och egenskaper som leder till att de blir diskriminerade på grund av dessa tillskrivna föreställningar. Individer oavsett erfarenhet och egenskaper blir tillskrivna en kollektiv identitet. Rasifieringsprocesser är kopplade till en essentialistisk människosyn som legitimerar den sociala rangordningen utifrån en föreställning om människors väsensskilda och oföränderliga olikheter utifrån kulturella och/eller utseendemässiga tillskrivningar (Molina et al., 2008). Begreppet synliggör hur samhällsstrukturer kan innebära nackdelar för vissa grupper och sätter hinder för grupperns existentiella och materiella möjligheter. Individen reduceras till ras/etnicitet medan andra egenskaper som kvalifikationer reduceras i betydelse, dvs räknas bort, baserat på föreställningar om likhet och olikhet.

Vithetsprivilegium är ett teoretiskt begrepp som åsyftar hur vithet etableras som en norm i vissa samhällen och ger oförtjänta fördelar på gruppnivå. Inrättning av vithetsnormen sker i olika sfärer såsom arbetsplatser, privata sammankomster, i media och andra kretsar. Det tyder på att dominansen av vithet i samhället försvårar integrationsprocesser för icke-vita individer, vilket leder till att utländska individer har en mer utmanande process än majoritetsgruppen i tillträdet till arbetsmarknaden. Vithetsprivilegium är en faktor som tillsammans med till exempel kön och klasstillhörighet påverkar samhällen, något som kan förstås med intersektionalitetsbegreppet. Det innebär att olika maktförhållanden samverkar och skapar ojämlikhet genom att reproducera klass, kön, ras och maktförhållanden. Acker (2006) menar att ojämlikhetsregimer är sammankopplade strukturer som leder till att ojämlikheten reproduceras i arbetsorganisationer i och med att sådana organisationer är platser där sker det skapandet av ojämlikheten i samhället. Dominerande system av normer kan medföra att vissa individer har en ökad tillgång jämfört med andra minoritetsgrupper i exempelvis att träda in i arbetsmarknaden. Den egna vita hudfärg blir ett kapital som individer bär med sig, vilket

innebär företräde i de flesta sammanhang. Hudfärgen är ett subtilt kapital där individer inte uttalar sig om det öppet. Det nyttjas dock omärkbart som ett privilegium (McIntosh, 1989). Normer och sociala processer styr utvecklingen på arbetsmarknaden liksom andra sociala konstruktioner. Det är betydelsefullt att synliggöra hur vithetsnormen som en subtil process påverkar tillträde till arbetsmarknaden. Detta innebär till exempel att vita individer kan ha större chans att bli utvalda för ett arbete jämfört med icke-vita (McIntosh, 1989).

Enligt McIntosh (1989) har vithet som norm på arbetsmarknaden utvidgat gapet mellan olika samhällsgrupper. Utomeuropeiskt födda individer kan ha en mer ansträngande och utmanande process i att hitta ett arbete, jämfört med andra individer som får nytta av den outtalade fördel som vitheten medför. Vithetsprivilegiet och den strukturella diskrimineringen försvårar tillträdet till den svenska arbetsmarknaden för många utomeuropeiskt födda. Arbetsgivaren väljer aktivt vilken individ som ska anställas utifrån normativa och allmänt accepterade uppfattningar som baseras i förväg på etnicitet. Det medför att vissa grupper i samhället blir mindre attraktiva än andra på arbetsmarknaden.

3.2 Kulturell kloning

Kulturell kloning avser reproduktionen av likhet. Utgångspunkten för kulturell likhet är biologiska och kroppsliga likheter som skapar subtila förmåner för individer i samhällets institutioner och organisationer. Konkret innebär kulturell kloning att grunden för dessa subtila förmåner produceras och förstärkas, vilket sker genom att reproducera likheter och erbjuda en annan individ som liknar en själv dessa gemensamma förmåner, medvetet eller omedvetet (Essed & Goldberg, 2002). Bland annat kan en vit individ föredra att erbjuda vita individer förmåner och utesluta andra individer. Likhetsnormen i samhället förstärker homogeniteten genom att arbetsgivare reproducerar likhet genom en kulturell preferens för arbetstagare som liknar en själv, till exempel att föredra specifika individer som tillhör samma ras eller kultur och bortse från andra. Detta leder i sin tur till att rasifierade samhällen reproduceras. Det teoretiska konceptet kulturell kloning innebär att rasifiering reproduceras och kulturell likhet förankras och i det här fallet förstärker vithetsnormen. I vissa samhällen förekommer en dominerande kulturell likhet trots kritisk litteratur och feminism som eftersträvar att bryta dominansmönstret av likhetsnormen. Det innebär att osynliga hinder för

icke-vita individer begränsar deras möjligheter att integreras och uppnå sin fulla potential (Essed & Goldberg, 2002).

Kloningsteorin belyser hur individer ser andra individer med samma etniska, kulturella bakgrund och/eller av samma kön som kompetenta och likvärdiga, men har en annan syn på individer med en annan bakgrund som betraktas som mindre värda. Preferenssorteringen bygger på att gynna individer med samma etniska bakgrund, hudfärg, kön och missgynna individer som har en annan bakgrund. Dominerande vithet tillåter att vita individer på individ- och gruppnivå anses likvärdiga och erhåller fördelar. Å andra sidan avhumaniseras andra etniska grupper som tycks vara mindre förtjänta och mindre värdiga (Essed & Goldberg, 2002).

3.3 Socialt nätverk och socialt kapital

Möjligheten att skaffa sig ett arbete är varken rättvist fördelad eller slumpmässig, utan beror på vilka kontakter individen innehar. Mark Granovetter (1973) har uttryckt det svaga bandets betydelse för individens ekonomi, det vill säga ett nätverk bestående av vänner och mer ytligt bekanta. En studie genomförd på 1970-talet i USA visar att 20 procent av arbetssökande hade fått jobb genom formella kanaler, dvs genom annons eller arbetsförmedling, medan 20 procent av dem hade fått arbete genom att de själva presenterade sig för arbetsgivaren. Däremot har hela 60 procent av dem fått jobb genom informella kanaler, till exempel vänner och bekanta (Granovetter, 1973). Granovetters teoretiska synsätt är att aktörernas kontakter och sociala nätverk är viktiga resurser för möjligheter på arbetsmarknaden. Utifrån Granovetters infallsvinkel är det viktigare att få svaga band till flera individer än starka band till färre antal individer. Svaga band är bättre för att överbrygga sociala avstånd mellan klassgränser och olika etniska grupper.

Granovetter använde begreppet socialt nätverk, medan den franske sociologen Bourdieu utvecklade begreppet socialt kapital, genom att synliggöra hur social klass och andra former av ojämlikhet reproduceras socialt. Socialt kapital kan ses som en resurs för vissa individer i samhället, där den totala mängden av resurserna är knutna till institutionaliserade nätverk. De faktiska eller potentiella resurser individen förfogar över genom sina kontakter och nätverk är knutna till institutionaliserade relationer av ömsesidig bekantskap och erkännande. Fördelarna

med att vara medlem i ett sådant nätverk fungerar som grund för solidaritet som genererar fördelar. I likhet med andra former av kapital såsom kulturellt kapital och symboliskt kapital används socialt kapital för att mobilisera resurser, gagna sig av ekonomiska vinster och upprätthålla klassposition (Bourdieu, 1986).

3.4 Tillämpning av teori

Genom att tillämpa Bourdieus teori förstår vi hur socialt kapital fungerar som fördel för en individ att uppnå sina mål och genom att skaffa resurser, makt och erkännande. Avsaknaden av socialt kapital och uteslutning från resurser knutna till sociala nätverk har negativ påverkan för individen. Med hjälp av teorin undersöker studien huruvida utomeuropeiskt födda migranter använder sociala nätverk och socialt kapital för att få ett arbete och i vilken utsträckning deras kontakter ökar deras chanser på arbetsmarknaden.

Kapitalteori och likhetsteori är båda relevanta för att belysa hur utomeuropeiska individers individuella erfarenheter präglas av både möjligheter och hinder. Det sociala kapitalet för individer innebär en resurs och möjlighet att få ett arbete. Ett begränsat socialt kapital hos individer minskar individens chanser att få tillgång till arbete. Individer som har högt socialt kapital har större chanser att byta fördelar och dra nytta av sina bekantskaper. Avsaknad av socialt kapital minskar chansen att dra nytta av sina kontakter i sökandet av arbete, utbildning eller andra materiella nyttigheter. Vår avsikt i analysen är att titta närmare på vad våra respondenter har för socialt kapital och se hur de har använt sig av detta kapital för att få tillträde på den svenska arbetsmarknaden. I vår analys belyser vi upplevelser och erfarenheter, där individens sociala kapital tycks ha en stark påverkan på själva etableringen på den svenska arbetsmarknaden. Existensen av det sociala kapitalet framstår som väsentlig för att tillträda på arbetsmarknaden.

Kulturell likhet som teori bidrar till att framställa hur likheter produceras bland annat på en arbetsplats. Likhetsnormen illustreras i prioriteringar att ge företräde åt individer som liknar en själv, oavsett om det sker medvetet eller omedvetet. Att producera likhet, där en individ som stämmer in på vissa kriterier såsom kultur, ras eller andra karaktärsdrag har större chans att bli utvald till ett arbete. Arbetsplatskulturen blir dominerad exempelvis av enbart män i vissa yrken, eller individer som tillhör en viss etnicitet får arbeta på en viss arbetsplats utifrån

likhetsnormen. Kulturell likhet bidrar till att förstå vad våra respondenter har upplevt som möjligheter och hinder när de sökte arbete och vilka erfarenheter de har i samband med att de sökt arbete. Arbetsplatskulturen kan åskådliggöras i deras berättelser, där arbetsgivaren bedöms ha föredragit att anställa vissa individer för att vidmakthålla kulturell likhet, medvetet eller omedvetet.

4. Metod och etiska överväganden

I metodavsnittet redogörs för vår valda metod och hur vi har gått till väga. Här presenteras valet av metodologisk ansats som vår studie baseras på, intervjuguide och tillvägagångssätt, urval av intervjurespondenter, samt etiska överväganden.

4.1 Metodansats

Vår undersökning vill bidra med en ökad kunskap kring klyftor på den svenska arbetsmarknaden och hur utomeuropeiska individer har en mer utmanande process jämfört med andra grupper på arbetsmarknaden. Kvalitativa intervjuer är den mest adekvata metoden för att samla individuella och unika upplevelser där vi får innehållsrikt material som vi analyserar när man försöker få reda på känslor och upplevelser som inte går att komma åt med till exempel enkätstudier. Fördelen med kvalitativa metoder är det erbjuder utrymme för intervjupersonen att berätta fritt och intervjuaren anpassar frågornas följd efter respondenter. Metoden ger utrymme att ställa följdfrågor som genererar detaljer om upplevelser som respondenterna nämner (Bryman, 2018, s.561-562). För att analysera vår data har vi utgått från ett abduktivt förhållningssätt som syftar på växelverkan mellan teori och empirin. Abduktion är en teoretisk beskrivning vars grund är forskningspersonernas världsbild. Abduktion förhåller sig till förklaring och förståelsen av individens perspektiv, vilket vilar på att forskaren efter beskrivning och förståelse för den verklighet ur forskningspersonernas perspektiv sträva efter att framlägga samhällsvetenskaplig redogörelse för den sociala verkligheten (Bryman, 2018, s.478-479).

4.2 Urval

I vår undersökning har vi använt oss av ett målstyrt urval där enbart individer som uppfyllt dessa kriterier ingick i urvalet. Kriterier för deltagandet i vår studie var att individerna som ingår i vår forskning är utomeuropeiska individer som är i en arbetsför ålder, och är antingen arbetslösa eller har varit arbetslösa. Vårt urval av intervjuindivider bestod av fem personer, fyra kvinnor och en man, som har utomeuropeiskt ursprung. För att säkerställa en snabb och säker insamling valde vi att söka villiga intervjupersoner genom att nyttja sociala medier. Vi annonserade inlägg på en Facebook-grupp för arbetssökande. En del respondenter hittades genom en Facebook-grupp för arbetssökande. Andra respondenter har hittats genom en WhatsApp-grupp, gruppen är en plattform skapad av ett nätverk av kvinnor som bor i stadsdelen Biskopsgården. Deltagarna kontaktades genom denna plattform, där vi skrev information om studien och dess syfte. Vi utformade i förväg ett informationsbrev som respondenterna tog del av inför intervjuerna och hur vi förhöll oss till etiska överväganden. Vår avsikt var inte att intervjua endast kvinnor i högre utsträckning men det visade sig vara fler kvinnor än män som var villiga att ställa upp för en intervju. Tre respondenter kom till Sverige relativt unga och två respondenter kom till Sverige som vuxna. Vi hade inte för avsikt att bestämma en särskild åldersgräns för deltagande i vår undersökning och just våra respondenter var mellan 25–45 år. Vi valde att hålla i tre respektive två intervjuer var, för att dessa respondenter hörde av sig till var och en av oss med att de är villiga att ställa upp.

4.3 Intervjuguide och genomförande av intervjuer

För att besvara våra frågeställningar var det viktigt att framställa en intervjuguide. Vi utgick från semistrukturerade intervjuer. Intervjuguiden hade olika teman som bidrog till att belysa klyftorna på den svenska arbetsmarknaden utifrån respondenternas erfarenheter och upplevelser. Semistrukturerade intervjuer erbjöd möjlighet att få fram insikter om vad respondenter hade för erfarenheter och upplevelser av arbetsmarknaden (Bryman, 2018, s.562). Dock var det viktigt att intervjuaren inte påverkade eller försökte driva fram ett visst svar som gynnade ens forskning.

En valid undersökning bygger på att ställa relaterade frågor till just det fenomen man avser att fånga i en kvalitativ forskning (Bryman, 2018, s.569). Vi ville säkerställa att vi fångar detta fenomen genom att ställa bra frågor, därför har vi i efterhand under intervjuens gång ställt

frågor om CV:et för respondenterna och efterfrågat vad de har för kvalifikationer och vilka arbeten de sökte. Att respondenter söker jobb utifrån sina kvalifikationer och trots det har svårighet att få ett arbete innebär att vi fångar in mönster av hinder som är en aspekt av det fenomen vi avser att undersöka.

Vid enstaka tillfällen har vi försökt att efterfråga specifika omständigheter för att öka vår chans att få ta del av djupgående samtal. Detta gynnade vårt tillvägagångssätt i att samla empirin där deltagarna har bekräftat eller redogjort mer detaljerat om en viss upplevelse. En fördel med kvalitativa semi-strukturerade intervjuer är just flexibiliteten där forskaren tillåter att respondenter berättar fritt för att fånga in innehållsrika och djupgående svar, vilket möjliggör att intressanta tema och mönster kommer fram på det sättet som respondenter uttalar sig om (Bryman, 2018, s.564).

Intervjuerna har pågått under varierande tidslängd mellan 45-60 minuter, endast en intervju varade i ungefär 32 minuter. Enligt Bryman (2018, s.578) en kortare intervju innebär inte nödvändigtvis sämre data, det kan fortfarande innebära att man hittar relevanta material för just undersökningens syfte. Kvaliteten av samtalet och inspelning påverkas av just miljön. Vi har tänkt att det är viktigt att respondenterna känner sig bekväma och inte är oroliga över att någon annan ska höra vad som sägs under samtalet (Bryman, 2018, s.467) Vi valde att intervjua individerna i en tyst och ostörd miljö med möjlighet att anpassa miljön utifrån deras behov och önskemål, tre intervjuer har skett via Zoom och ytterligare en har skett via Skype, en intervju genomfördes i ett studierum på biblioteket.

4.4 Kvalitetskriterier

Ett pålitligt förhållningssätt i en kvalitativ forskning enligt Bryman (2018, s.467–468) innebär att man kan säkerställa en fullständig och transparent redogörelse för de olika faser som man går igenom. Vi har delat upp intervjuerna på två respektive tre intervjuer var, dock har vi samarbetat med att granska vårt material och diskuterat hur vi har genomfört våra intervjuer för att minska risken för otydligheter. Det är betydelsefullt att stärka transparensen i syfte att följa en god forskningssed och erbjuda trovärdiga resultat (Bryman, 2018, s.467-469). För att öka pålitligheten av vår forskning har vi försökt att redogöra detaljerat för alla faser (Bryman, 2018, s.467-470). För att öka trovärdigheten för vår undersökning har vi meddelat respondenterna att denna uppsats kommer att publiceras offentligt.

I vår forskning har vi studerat fenomenet på djupet där fokuset låg på vilka erfarenheter och upplevelser individerna har och inte på bredden/omfattningen såsom i en kvantitativ forskning.

Överförbarheten av våra resultat har sin utgångspunkt i hur vi analyserar materialet och vad vi finner som är relevanta i relation till våra teorier vilket täcker dimensioner av det studerade fenomenet, det vill säga en analytisk överförbarhet. Studien kan erbjuda dimensioner som kan nyttjas i vidare forskning. Empirisk generalisering av våra resultat är dock inte möjlig på basis av vår kvalitativa undersökning eftersom forskningsresultat utgår från ett litet antal individer. Ytterligare har vi använt oss av ett målstyrt urval som begränsar möjligheten till att generalisera resultatet till skillnad från ett slumpmässigt urval (Bryman, 2018, s.485). I och med att vi har publicerat inlägg gällande vår studie i sociala medier, kan det finnas en tendens till selektivitet, vilket innebär att det ökar risken för ett snedvridet resultat. På grund av uppsatsens tidsram var detta tillvägagångssätt mest lämplig för oss, dock är vi medvetna om ovan nämnda begränsningar.

4.5 Bearbetning och analys av data

Efter inspelning av intervjuerna har vi påbörjat en ordagrann transkribering av intervjuerna. Syftet var att studera vårt material på nära håll för att kunna göra konkreta analyser som knyts till teorier och tidigare forskning. Transkriberat material erbjuder möjlighet att påvisa hur forskaren har förhållit sig till sin forskning. Ett objektiva förhållningssätt bidrar till transparent och trovärdig forskning (Bryman, 2018, s.577). Efter transkribering har vi gått igenom materialet. Vi har identifierat materialet och kodat det med utgångspunkten i våra teorier. Vi har kodat och markerat meningar och stycken utifrån deras relevans till likhetsnormen och socialt kapital teori. Därefter skapade vi teman i relation till studiens syfte och frågeställningar. Tematisk analys är enligt Bryman (2018) det mest adekvata angreppssättet för att analysera intervjumaterial.

Efter kodning av utskriften har vi kategoriserat och grupperat de citat och meningar som handlar om identiska tema och skapat tema utifrån de kategorier som var framträdande. Vissa upplevelser var återkommande, medan andra var unika erfarenheter som enskilda personer har hävdad. Vi valde de teman som hade koppling till syftet och de valda teorierna. Teman som inkluderade beskrivningar av individuella hinder och möjligheter för individerna. Mest framträdande teman var etniskt diskriminering vid rekrytering, nyttjande av sociala nätverk, krav på formell utbildning och traditionella könsroller. Vi har funnit vissa upplevelser som

upplevdes vara hinder och vissa som upplevdes som möjligheter, vilket stämde in i vårt syfte med studien.

4.6 Etiska överväganden

Etik inom forskningen berör sådana frågor om forskningens innehåll, hur vi som forskare har förhållit oss till etiska principer för att driva god forskningssed. I vår undersökning har vi tillämpat de fyra forskningsetiska principerna inom samhällsvetenskaplig forskning som utgår från Vetenskapsrådet (2017).

Vi har tillämpat etiken utifrån informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet, och nyttjandekravet. Vi har skickat informationsbrevet till respondenterna med upplysningen om att deltagandet är frivilligt, samt att de har rätten att avbryta sin medverkan när som helst utan att det får några konsekvenser. Vi har inkluderat i vårt informationsbrev vårt syfte med studien, vad vi vill undersöka och motiverat att deras deltagande är viktigt för att belysa individuella erfarenheter och upplevelser av denna grupp i den svenska arbetsmarknaden. Informationsbrevet har skickats digitalt till våra forskningsdeltagare. Dessutom har vi informerat muntligt ovanstående information samt att de har rätten att tacka nej till att svara på vissa frågor.

Utifrån samtyckeskravet har vi meddelat våra respondenter att de har rätt att bestämma om de vill delta i vår undersökning. För att uppfylla samtyckeskravet har vi därmed efterfrågat digitalt och muntligt ett samtycke att vi får använda intervjuerna till vår studie. Vi har också frågat om lov att få spela in intervjuerna och att vi kommer att transkribera materialet, och enbart använda materialet till vår studie, där vi fick samtycke att spela in och transkribera materialet för vår studie.

Vi informerade våra respondenter om att deras namn och andra uppgifter såsom kontaktuppgifter skulle anonymiseras. Vi har också informerat om att det insamlade materialet kommer att behandlas i enlighet med konfidentialitetskravet. Vi har använt oss av fiktiva namn för att anonymisera våra respondenter. I syfte att skydda insamlat material har vi använt oss av lösenord för våra datorer, där obehöriga ej kan komma åt transkriberat och inspelat material. Vi har också upplyst våra deltagare att allt material kommer att kasseras

efter att vår uppsats har blivit godkänd.

Utifrån nyttjandekravet har vi försäkrat intervjupersonerna att materialet som vi samlar kommer att användas enbart för vår studie och inte i något annat syfte. Vi har informerat om nyttjandekravet vid informations brevs utdelning och vid intervjutillfällena.

5. Resultat och analys

I detta avsnitt presenteras resultat av vår data. Vi presenterar resultaten utifrån passande rubriker som vi har funnit utifrån vår analys: Sociala kontakter, diskriminering vid rekrytering, matchningsproblem mellan utbildning och nuvarande yrke, krav på formellutbildning och traditionella könsroller.

5.1 Bakgrundsinformation om respondenterna

Respondent 1: Nasra är 26 år gammal kvinna och kommer ursprungligen från Irak. Hon kom till Sverige när hon var 4 år. Hon läser deltid på Internationella samhällsvetare programmet.

Respondent 2: Yousef, en man som är i 27-årsåldern från Syrien och kom till Sverige vid 18 års ålder. Går sin sista termin på Sahlgrenska akademien, läkarlinjen. Arbetar som timanställd som undersköterska.

Respondent 3: Hiba är en kvinna, är 28 år gammal och född i Irak, kom till Sverige vid 6 års ålder. Hon har läst två kandidatprogram, Media och kommunikationsvetenskap och ekonomiprogrammet med inriktning juridik, är arbetssökande just nu.

Respondent 4: Safia, 29 år gammal. Hon kommer från Somalia. Hon är utbildad till busschaufför och tågvärd i Sverige. Jobbar som trygghetsvärd på en stadsdel i Göteborg. Hon är mamma till fem barn och kom till Sverige som anhörigflykting till Sverige år 2014.

Respondent 5: Amina, 42 år gammal och kommer från Somalia. Hon är utbildad och arbetar som undersköterska, kom till Sverige vid 26 års ålder. Amina är mamma till åtta barn och kom till Sverige som anhöriginvandrare

5.2 Sociala kontakter

Vikten av att ha sociala kontakter och nätverk för att få tillträde i arbetslivet är något som respondenterna har upprepat vid ett flertal tillfällen. Det upplevs svårt att komma in på arbetsmarknaden utan att ha personliga kontakter. Respondenterna uttryckte att breda och stora sociala nätverk förenklar jobsökandet genom att de får information om jobb som inte annonseras eller att de får kännedom om företag som anställer, vilket underlättar att söka anställningar direkt hos arbetsgivaren snarare än via Arbetsförmedlingen. Safia, som har lätt

att få jobb, betonar att det är hennes sociala kretsor och nätverk som möjliggör att hon söker direkta tjänster. Safia är aktiv medlem i många föreningar, hon deltar på jobbmässor som hålls i området för att eventuellt hitta jobb eller hitta jobbkontakter. Så här berättar Safia:

“Jag har aldrig blivit tipsad om ett jobb av en vän eller någon närstående, jag är inte heller den som får hjälp av arbetsförmedlingen eller bemanningen, jag söker alltid själv och knackar dörren.” [...] “Jag är aktiv i föreningslivet och är med i alla möten som äger rum här i området för att knyta jobbkontakter. (Intervju med Safia).

Ytliga bekanta upplevs som mer betydelsefulla än nära vänner för att få jobb enligt informanterna. Det överensstämmer med teorin om svaga band och dess betydelse som Granovetter (1973) betonar att svaga band kan vara till nytta för arbetssökande. Nära relationer med vänner och familj är betydelsefulla i fråga om känslomässigt stöd, medan svaga band som vanligtvis består av vidare kretsor är bättre källor till information och har betydelse för att få ett arbete.

Vår tolkning är att Safia aktivt strävar efter att knyta kontakter och skapa nätverk, något som infödda individer inte behöver lägga lika mycket kraft på. Behtoui (2004) beskriver fenomenet "unequal opportunities" i sin tidigare forskning som betonar ojämlikheten mellan personer som har inrikes respektive utrikes födda föräldrar. Infödda får indirekt tillgång till socialt kapital medan utrikes födda personer behöver bygga det sociala kapitalet själva. Bristen på socialt kapital påverkar intervjupersonernas möjligheter att konkurrera på lika villkor, då nästan hälften av alla jobb förmedlas genom icke-officiella och informella kontakter (Behtoui, 2004). Personliga kontakter och socialt kapital spelar därför en mycket viktig roll för att få fotfäste på arbetsmarknaden. Safia påstår att formellt arbetssökande inte leder till jobb:

“Vissa jobb annonseras bara för att det kanske finns en policy att lediga tjänster ska annonseras, men i de flesta fall vet arbetsgivaren vem hon eller han ska anställa.”(Intervju med Safia).

Intervjupersonerna känner inte till särskilt många personer som kan vara till nytta i arbetssökandet. Det framkom tydligt i intervjuerna att arbetssökande är beroende av ens sociala kapital. Informanterna upplever att den som saknar inflytelserika nätverk hindras och

exkluderas från att få arbete. Om en individ har utbildning men saknar rätta kontakter kan personen inte dra nytta av sin utbildning. Tillgång till socialt kapital möjliggör därmed att skapa relationer som personen kan dra nytta av. Dessutom kan individer dra nytta av det sociala kapitalet i yrkeslivet, vilket bidrar till att uppnå ekonomisk vinst och status (Bourdieu, 1986).

Hiba säger:

“Livet underlättas alltid genom kontakter, men om man inte har det som jag nämnde förut, jag har försökt liksom få kontakter, men det, det, det är svårt liksom” (Intervju med Hiba).

Enligt Behtoui (2008) har invandrare generellt mindre tillgång till informella rekryteringskanaler jämfört med infödda, vilket försämrar deras chanser att etablera sig på arbetsmarknaden. Detta överensstämmer bra med informanternas berättelser. En del intervjupersoner berättar att de saknar sociala nätverk som kunnat underlätta att få ett arbete.

Enligt respondenternas berättelser framkom tydligt hur kontakter har underlättat att få ett arbete som individerna har berättat om. Bland annat har Safia genom sitt engagemang i föreningslivet, och täta kontakten med bostadsbolaget i området där hon bor, har hon lyckats presentera sig själv för personalansvarig som sökte individer som trygghetsvärdar. Safia visade sitt intresse för jobbet och fick sin chans att arbeta som trygghetsvärd. Vår tolkning är att Safia egna engagemang i att söka arbete och ta initiativ och bygga nätverk har varit avgörande och inneburit möjlighet för Safia.

5.3 Diskriminering vid rekrytering

Erfarenheter av diskriminering är ett förekommande tema som intervjudeltagarna har nämnt både explicit och implicit i sina berättelser. Individerna som har intervjuats har kvalifikationer som är viktiga för att få ett arbete. Bland annat har några av dessa individer kvalifikationer i form av utbildning, arbetserfarenhet och andra meriter. De har formell kompetens som borde öka deras chanser och möjliggöra att få de jobb som de söker. I våra intervjuer ville vi säkerställa att individerna hade sökt tjänster utifrån deras kvalifikationer. Där blev vi försäkrade om att de uppfyller arbetsgivarens krav på kvalifikationer och kompetenser.

Det framkom ett tydligt mönster av att diskriminering är ett förekommande problem som de stötte på. Bland annat uttryckte Nasra att hon upplevt svårigheter att få ett jobb på grund av sitt namn. Nasra säger

“Det finns ju ingen som ger mig en chans på grund av mitt namn, för att jag har ett utländskt namn. Jag vet att det stämmer och jag läser jättemycket nyheter att de som har ett utländskt namn har inte lätt att få jobb” (Intervju med Nasra).

Vår tolkning är att Nasra upplever att hennes namn är en nackdel när hon söker jobb. Hon menar att hon uppfyller arbetsgivarens krav, men att hon inte blir kallad till intervju på grund av namnet. Hiba är en annan respondent som upplever svårigheter med att gå vidare i rekryteringsprocessen. Hon betonar att hon enbart får svar på mejl där arbetsgivaren bekräftar att tjänsten är tillsatt av andra sökande.

“Det hade varit till hjälp att arbetsgivare ska ha koll endast på ens cv och meriter, det säkert hade gett mer möjligheter och varit mer rättvist. Jag menar man får chansen att visa vad man kan och inte bara hur man ser ut. Mycket kompetens går förlorad på grund av att man inte får chans att visa vad man kan bara för ens utseende eller namn”

Respondenters upplevelse av hinder kan förknippas med tidigare forskningen av Los Reyes (2008). Hon menar att etnisk diskriminering är ett faktum på den svenska arbetsmarknaden, i och med att arbetsgivaren föredrar att anställa inrikes födda oavsett om både inrikes födda och utrikesfödda har likvärdiga meriter. Intervjupersonerna belyser hur de missgynnas vad gäller möjligheten att få ett arbete utifrån sina kvalifikationer, vilket möjligtvis kan kopplas till kulturell kloning som har till följd att en arbetsgivare kan välja ut vem som ”passar in” på en viss arbetsplats. Det innebär det att en underförstådd norm styr vilka individer som föredras att få ett arbete. En individ med viss etnicitet föredras att erbjuda förmåner såsom anställning till individer som passar in, det vill säga individer med samma etniska tillhörighet. Vi menar att likhetsnormen bidrar till en ökad förståelse av hur en del individer missgynnas på den svenska arbetsmarknaden (Essed & Goldberg, 2002).

I samband med etnisk diskriminering har andra respondenter uttryckt utmaningar gällande tillträde till den svenska arbetsmarknaden. Upplevelsen av att hamna utanför arbetsmarknaden har även drabbat Hiba som har två kandidatexamen. Trots att hon är kvalificerad för de

arbeten som hon har sökt, har hon inte lyckats få jobb utifrån sina meriter. Efter ett och ett halvt år av aktivt jobbsökande har Hiba ändrat sitt namn på sitt CV för att öka sin chans att få ett arbete. Hiba har sökt samma tjänster som hon har sökt tidigare och blev erbjuden intervju på samma arbetsplats som hon fick avslag tidigare. Särbehandling av olika arbetssökande till en viss position präglas av företräde för vissa individer och innebär en nackdel för andra. Det tyder på att det finns ett mönster av att rasifierade individer blir bortvalda vid rekryteringen. Hibas erfarenhet av att inte få ett arbete har medfört att ta till sig ett annat förfarande i syfte att få ett arbete. Respondentserfarenhet kan kopplas till vithetsprivilegiet som begrepp, vilket betecknar mönster av etnisk diskriminering (McIntosh, 1989). Det svenskklingande namnet kan ses utgöra en signal om vithet, vilket ökar chansen att bli kallad till intervju. Erfarenheten av etnisk diskriminering kan kopplas till den tidigare forskningen av Carlsson & Rooth (2008) där diskriminering vid rekrytering är förekommande.

På liknande sätt anser Yousef att han bemöter svårigheter att få ett arbete. Han går sista terminen på läkarlinjen och har sökt många tjänster som allmäntjänstgöring eller andra tjänster som underläkare. Yousef söker arbete som berättigar honom till arbete som AT-läkare eller underläkare. (Allmäntjänstgöringen är en kombination av utbildning och arbete.) Jobbansökningsförloppet för Yousef har pågått i drygt 5 månader, även i andra län. Han har fortfarande inte lyckats få ett arbete.

“Vi måste hela tiden sticka ut för att få en plats, medan jag känner personligen att det inte är lika ansträngande för svenskarna” (Intervju med Yousef).

Diskriminering i dagens samhälle förekommer och har visat sig vara en utmaning som många individer handskas med. Yousef upplever att hans kvalifikationer bortses och att han reducerats till andra egenskaper. Rasifierade personer missgynnas på arbetsmarknaden genom förminskning av deras kvalifikationer, vilket kan relateras till likhetsnormen som innebär att etniska minoriteter missgynnas medvetet eller omedvetet eftersom de inte anses ”passa in”. Safia är en annan respondent som har liknande erfarenhet av arbetssökande. Hon blev nekad ett arbete på grund av sitt ursprung. Safias bakgrund var anledningen till att hon inte gick vidare med rekryteringsprocessen. Individens unika ursprung var i detta fall ett hinder istället för en merit.

“Hon sa, du passar inte vår grupp, jag frågade hur? hon sa: att jag kommer från ett land där de flesta boenden här i området kommer från, det kommer bli stökigt. Jag sa, det borde vara en merit att jag

behärskar ett språk som majoriteten av folk som bor här pratar. Men tyvärr på grund av min bakgrund blev jag nekad till jobbet” (Intervju med Safia).

Citatet belyser hur diskrimineringen framträder och avviker från vanlig arbetssökandeprocess. Den etniska diskrimineringen illustreras i och med att arbetsgivaren uttryckt sig på ett visst sätt som inneburit en bortprioritering av en viss etnicitet oavsett vilka kvalifikationer som skulle ha spelat roll i vem som får uppdraget. Safia menar att hennes meriter såsom mångspråkighet, utbildning och arbetslivserfarenheter inte var den avgörande faktorn, eftersom arbetsgivaren utgick från andra kriterier. Neergaard (2006) menar att rekryteringen i dagens arbetsmarknad har kritiserats mycket i forskningen för sin bristande förmåga att förutse sökandes faktiska kompetens och för en subjektivitet som öppnar upp för rasifierande och könsrättsliga fördomar. I rekryteringsprocessen är betydelsen av att ”passa in” ett centralt kriterium, vilket banar vägen för subjektiva bedömningar.

På samma sätt tycks det att utseende och hudfärg är viktiga för möjligheten att få ett arbete i Sverige, normer som råder kring vithet som ett privilegium innebär att vithet etableras som en norm där en vit person har större chans att få ett jobb jämfört med en icke-vit individ. Vithetsprivilegiet är en subtil process som påverkar arbetsmarknaden på ett outtalat sätt, hudfärgen som individer har medför antingen fördelar för att få ett arbete eller en nackdel som missgynnar andra (McIntosh, 1989). Vi kan inte uttala oss om huruvida etnisk diskriminering finns i en hög utsträckning i vårt samhälle eller inte. Sådana uttalanden bör vara förbehållsamma, däremot var just etnisk diskriminering framträdande i våra respondenters upplevelser. Det är viktigt att poängtera att vår analys inkluderar upplevelserna hos individer som uttryckt sig om just deras upplevelser av etnisk diskriminering i en arbetssökandeprocess.

5.4 Matchningsproblem mellan utbildning och nuvarande yrke

Svårigheter att få ett arbete som matchar respondenternas kompetensnivå är ett återkommande tema. Trots att intervjupersonerna har någon form av utbildning har de haft svårt att positionera sig på arbetsmarknaden, eller få ett arbete som motsvarar deras kompetensnivå och förväntningar. Hiba som har två kandidatexamen berättar hur svårt det är att hitta ett arbete inom en viss bransch:

"Jag utbildade mig kommunikator, Media och kommunikation" och. Sen fick jag aldrig jobb. Det var otroligt svårt att komma in i den branschen. Sen utbildar jag mig till rättsvetenskapligt program med inriktning mot skatterätt och fastighetsrätt. Man läser juridik och ekonomi så du kan både jobba med juridisk rådgivning och ekonomirådgivning, så det är ett väldigt unikt program så jag kan ja därför jag brukar säga att jag har tre utbildat mig i tre områden och trots allt det där så får man inte jobb med det." (Intervju med Hiba).

För respondenter med akademisk utbildning var problematiken att få ett jobb som är relevant för deras utbildningsnivå och få erkännande för sina kompetenser. De har akademisk utbildning, dock har de arbete som inte kräver högre utbildning, såsom elevassistent eller lagerarbete. Kamali & Los Reyes (2005) hävdar att anställda med invandrarbakgrund är överrepresenterade bland okvalificerade manuella arbeten som städare, restaurangpersonal, vårdbiträden m.m. Han menar att i det svenska samhället under de senaste decennierna har fokuserats på integration av invandrarna, personer med invandrarbakgrund anses vara "integrerade" om de har ett arbete oavsett om personen är läkare eller civilingenjör och tvingas jobba som städare eller pizzabagare.

Bilden av den utomeuropeiskt födda gruppen som är en homogen utbildad grupp leder till att de hänvisas till lågkvalificerade yrken. Neergaard (2006) menar att föreställningar om ras och etnicitet har stora konsekvenser på arbetsplatsen och i samhället i stort. Dessutom skapar föreställningarna hierarkier på arbetsplatser, och sätter hinder för utomeuropeiskt födda individer att ta plats i arbetslivet i mer kvalificerade arbeten.

För kvinnor innebär det exempelvis att de förknippas med vissa yrken som lokalvårdare. En respondent anser att etablerade stereotyper såsom fördomar om kön och religionstillhörighet begränsar möjligheterna på arbetsmarknaden, inte minst slöjan. Safia som bär slöja upplever vid en anställningsintervju att arbetsgivaren ifrågasatte hennes kompetens bara för att hon är en kvinna med utomeuropeisk härkomst och bär slöja. Hon säger:

"Så, han sa: du har kommit till ett bussföretag, vet du? Vad ska du göra här liksom? Ska du städa eller tvätta buss eller vadå... jag ska köra buss sa jag. De trodde inte att jag var busschaufför. Sen, kom chefen fram, han ba, kan du visa mig ditt körkort? Då sa jag ja och visade allt..." (Intervju med Safia)

Safias upplevelser av att söka arbete präglas av utmaningar och möjligheter. Trots att arbetsgivaren var skeptisk och ifrågasättande till Safias kompetens att kunna köra buss, fick Safia möjligheten att visa sin kompetens och därmed fick Safia arbetet som bussförare.

5.5 Krav på formell utbildning

“När barnen blev lite äldre försökte jag hitta jobb, men jag fick alltid frågan om utbildning och erfarenhet. Det var jättesvårt”. (Intervju med Amina)

Ovanstående citat är från en intervju med Amina som arbetar vid intervjutillfället, det dröjde dock flera år innan hon lyckades komma in på arbetsmarknaden. Enligt Amina var bristande arbetslivserfarenhet och krav på formell utbildning som medförde hinder att träda in på arbetsmarknaden. Amina är mamma till åtta barn och kom till Sverige som anhöriginvandrare. Hon fick inte möjlighet att utbilda sig vidare varken i hemlandet eller i Sverige. Amina läste svenska för invandrare, SFI och en del arbetsmarknadsutbildningar, men dessa meriter räckte inte till för att få ett jobb. När Amina försökte hitta ett arbete i Sverige var krav på formell utbildning och erfarenhet arbetsgivarnas skäl till att neka henne jobben. Arbeten som Amina sökte var enligt henne enkla att utföra. Amina sökte exempelvis ett arbete som personlig assistent som hennes faster tipsade om. Arbetsuppgifterna var enligt Amina något som påminde om hennes vardag. Hon säger:

“Det var då jag sökte som personlig assistent. Hon sa “är undersköterska, har du läst vård och omsorg?” ”Jag sa nej, har du jobbat som personlig assistent tidigare?” jag sa nej, hon sa tyvärr, ”du kan inte få det, det var den dagen jag bestämde mig att läsa undersköterska.” (Intervju med Amina).

“Asså jag tyckte först att jag kunde jobba en sådant arbete, det var inte så svårt, jag tyckte att det var något jag var van vid, jag är ändå mamma till åtta barn”[...]Min faster jobbade med det, men hon har bott här nästan 30 år, då var det mycket lättare att hitta jobb.” (Intervju med Amina).

Amina ansåg att hon kunde utföra arbetsuppgifterna, men fick hon aldrig visa vad hon kunde. Bristfälliga kunskaper i det svenska språket och utbildning används enligt Kamali & Los Reyes (2005) som skäl för att exkludera vissa individer från arbetsmarknaden. När det ställs orimliga krav i relation till arbetsuppgifterna, kan det vara fråga om strukturell

diskriminering. Flera feministiska och antirasistiska forskningsstudier har betonat att många kompetenskrav som mätmetoder har tenderat att bygga in aspekter av systematisk ensidighet, vilket drabbar kvinnor och personer med utländsk bakgrund (Neergaard, 2006). När Amina började studera till undersköterska i Göteborg fick hon en möjlighet att praktisera på ett äldreboende. Amina berättade att hon redan under praktiken fick anställning. Vår tolkning är att praktikplats anses vara en möjlighet att visa vad man kan, vilket leder till en möjlighet att få fotfäste på arbetsmarknaden.

“När jag började studera undersköterska, fick jag chansen att praktisera. I praktiken tyckte min handledare att jag var jätteduktig och aktiv, så jag fick erbjudande om att arbeta där, tack vare min utbildning. Hade jag inte läst utbildningen, hade jag aldrig blivit erbjuden till arbetet” (Intervju med Amina)

För respondenter med lägre utbildningsnivå är formell utbildningskrav ett hinder för att inträda i arbetslivet, medan respondenter med högre utbildning har problem med att hitta ett arbete som motsvarar deras kompetensnivå och utbildningslängd. Detta kan delvis kopplas med att stigande kompetenskrav i Sverige sätter hinder för grupper med låg utbildning och begränsad erfarenhet. Överutbildning försvårar jobb konkurrensen, i sin tur höjer arbetsgivaren kraven i och med att det är fler som söker samma tjänst. Överutbildningen i Sverige som övriga nordiska länder gör att arbetsgivaren höjer kraven på kvalifikationer och arbetserfarenhet. Det leder till att individer med låg utbildning och begränsad erfarenhet konkurrerar med högutbildade individer (Le Grand och Tåhlin, 2004).

5.6 Traditionella könsroller

Både Safia och Amina har barn och pekar på föräldraskap och omsorgsansvar som en möjlig generell förklaring till varför det tar lång tid för utomeuropeiskt födda kvinnor att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. De berättar att traditionella könsroller fortfarande lever kvar i större utsträckning bland många utomeuropeiska familjer där kvinnor förväntas att ha ansvaret för barnen och hushållsarbetet.

“Många utländska kvinnor lägger mycket tid på barnen och hemmet, på något sätt är det också viktigt för att nu när jag tittar på mina barn, jag blir glad, man kan se att de har fått

mycket omvårdnad. Men i Sverige är att ha ett jobb och utbildning viktigare än allt annat, om man kan svenska, har utbildning och jobb, då får man respekt från alla håll.” (Intervju med Amina)

När Amina kom till Sverige var hon mamma till två barn. Sedan dess har hon fått sex till barn. Hon var föräldraledig i många år vilket gjorde steget till det första jobbet längre. Amina fick sitt första jobb när hon hade varit i Sverige i 13 år. Amina menar att den traditionella kvinnorollen har påverkat hennes och makens fördelning av uppgifter i hemmet och i arbetslivet.

“Jag fick första arbetet för tre år sedan. Jag ångrade att jag inte börjat studera tidigare och inte delat upp min tid. Ingen gav mig råd eller uppmuntrade mig. Min man jobbade alltid, men han har aldrig sagt till mig att ska jobba eller så, han menade inget illa, men en sån diskussion kom aldrig upp.” (Intervju med Amina).

Amina lyfter fram vikten av att nyanlända kvinnor som är uppvuxna med traditionella könsroller kommer i kontakt med andra kvinnor som är väl etablerade på arbetsmarknaden för att få inspiration och möjligheter till vägledning och råd kring det svenska samhället.

Safia har fem barn och jobbar samtidigt. Hon tycker att det är svårt att ha många barn samtidigt som hon vill göra karriär och vill utbilda sig till polis. Hon nämner att kvinnor med utomeuropeisk bakgrund kämpar med att etablera sig på arbetsmarknaden samtidigt som de förväntas leva upp till traditionella könsroller. Vidare nämner Safia att det finns många ensamstående kvinnor bland gruppen därmed blir det ännu svårare för dem att få jobb då de inte kan arbeta vissa tider på dygnet. Ensamstående kvinnors möjlighet att bli anställda i vissa branscher är mindre än övriga i och med att arbetsgivare kräver eller föredrar någon som kan ha flexibla arbetstider.

Utifrån respondenternas resonemang framstår det som att det inte är föräldraskapet i sig som sätter hinder utan strukturer och normer kopplade till föräldraskapet som fortfarande lever kvar i samhället. Kvinnorna förväntas ha ansvar för barn- och hushållsarbete, vilket försvårar processen av att skaffa en formell utbildning och etablera sig på arbetsmarknaden. Kulturella uppfattningar och traditionella familjeroller är något respondenterna påpekar som förlänger processen av att komma in i arbetslivet.

6. Slutsatser

Vår studies syfte var att undersöka hur utomeuropeiskt födda individer upplever den svenska arbetsmarknaden och vilka utmaningar respektive möjligheter de möter när de ska inträda i förvärvslivet. Utifrån vår data har vi kommit fram till några slutsatser som vi presenterar härnäst.

I det empiriska materialet framkommer både likheter och skillnader i respondenternas berättelser. I och med att berättelserna är individuella och unika är det rimligt att de delvis skiljer sig åt. Vissa berättelser skildrar två sidor av samma mynt, exempelvis sociala nätverk. Sociala nätverk upplevs både som en underlättande faktor och ett hinder, beroende på om respondenterna har tillgång till eller saknar sociala nätverk. Det sociala kapitalet är väsentligt för våra respondenter för att få ett arbete i Sverige. Kontakterna har bidragit till att få ett arbete och vilket minskat tröskeln för att träda in till arbetslivet. För våra respondenter finner vi att socialt kapital genom till exempel aktivt deltagande i föreningslivet, tips och hänvisningar från andra har medfört att individerna erbjudits möjligheter till arbete. Att individerna innehar socialt kapital kan bidra till att de får ett arbete. Vi kunde fastställa att avsaknad av socialt kapital har inneburit en mer ansträngande process att få ett arbete för de individer som hävdar att de saknar socialt kapital. Respondenter som saknade socialt kapital upplevde svårigheter att få ett arbete genom kontakter. De mest centrala utmaningar som våra respondenter har upplevt i samband med tillträde till arbetslivet är deras etniska bakgrund, namn och religion. Individerna har mött hinder såsom diskriminering på grund av sitt utländska namn, bland annat har en respondent vid flera tillfällen nekats jobb. Efter att ha ändrat namn på sitt cv fick hon en anställningsintervju. Etnisk diskriminering medför en marginalisering av utomeuropeiska arbetssökande och utmaningar för tillträde på arbetsmarknaden. Vi kan därmed dra slutsatsen att rasifiering försvårar för vissa etniska grupper att få ett arbete på den svenska arbetsmarknaden.

Vi kan dra slutsatsen att matchningsproblem är en begränsning för individerna vad gäller individernas utbildning och deras yrke. Det tycks särskilt utmanande för utomeuropeiska individer att inta en position på arbetsmarknaden utifrån sina kvalifikationer. Kompetenser i form av utbildning berättigar individerna till arbete i vissa branscher, dock har dessa individer upplevt svårigheter att få ett arbete utifrån dess kvalifikationer. I denna studie synliggörs

hur dessa individer tvingats att ta yrken som motsvarar en lägre nivå än deras kvalifikationer, något som betecknar att deras kvalifikationer framstår som mindre värda. Trots rätt kvalifikationer bedöms de inte "passa in" för jobbet, vilket vi tolkat i ljuset av likhetsnormer/kulturell kloning.

Formell utbildning anses vara en viktig faktor för arbetsmarknadsintegration. Enligt respondenterna påverkar avsaknaden av formell utbildning deras möjligheter att få ett arbete. Respondenterna beskriver begränsningen i att arbetsgivaren bedömer icke dokumenterade personliga erfarenheter, för att tillgodogöra att en arbetssökande har vana vid vissa arbetsuppgifter. Det läggs mycket vikt vid formell utbildning och antal år man har jobbat inom en viss bransch snarare än personliga styrkor och kompetenser, vilket begränsar nyanländas möjligheter att få tillträde till arbetsmarknaden. Genom att erhålla vidareutbildning eller ordna en praktikplats kan det utgöra en förutsättning för dessa individer att integrera sig på arbetsmarknaden.

Utifrån intervjuerna beskrivs även hur kvinnorna tar betydligt större ansvar för det obetalda hem-och omsorgsarbetet. Respondenterna påpekar att det är förekommande att vara föräldraledig innan man har hunnit genomföra etableringsprogrammet eller läst färdigt svenska för invandrare SFI, vilket försvårar möjligheten att få anställning eller vidareutbilda sig. De betonar även svårigheter att kombinera familjeliv och vissa jobb såsom skiftarbete. Merparten av kvinnorna ägnar sig åt barn - och hushållsarbete, vilket medför sämre möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden och till karriärutveckling.

7. Avslutande diskussion

Resultatet av denna studie återspeglar i flera avseenden vad som framkommit i tidigare forskning om utrikes föddas integration på arbetsmarknaden. I likhet med tidigare forskning belyser denna studie en rad utmaningar som utomeuropeiskt födda individer möter när de försöker inträda på arbetsmarknaden. Till skillnad från tidigare forskning uppmärksammar denna studie även de möjligheter som upplevs i relation till tillträde på arbetsmarknaden vilket anses vara ett bidrag som vi har tillfört till forskningen, som inte har belysts i Los Reyes (2008). Detta överensstämmer med Tibajevs forskning (2023) om att utländska individers möjligheter på den svenska arbetsmarknaden begränsas utifrån olika faktorer som innebär en hög tröskel för utländska individer i att nyttja sina kompetenser optimalt. Konkret visar studien att utländska individer sorteras till arbeten som har sämre möjligheter jämfört med infödda svenskar (Tibajev, 2023).

Respondenterna uttrycker vikten av sociala nätverk, något som anses underlätta processen eller försvåra processen beroende på om personen har tillgång eller saknar det sociala kapitalet. Samtliga respondenter upplever brist på användbara kontakter, dock anger en av respondenterna att hon har ett brett socialt nätverk vilket har möjliggjort anställning hos arbetsgivaren genom hänvisning via kontakter. Sociala nätverk har också påpekats som väsentlig för att få ett arbete i tidigare forskningen av exempelvis Behtoui (2008). Det visar att diskriminering är ett hinder som utrikesfödda individer möter i samband med tillträde på arbetsmarknaden, något som vår studie bekräftar. Utsatthet för direkt eller indirekt diskriminering upplevs av respondenten i form av bortprioritering på grund av antingen tillskrivna egenskaper eller förminskning av individens kvalifikationer och kompetens. Bristande matchning mellan utbildning och nuvarande arbete är en återkommande utmaning. Denna studie visar att två av respondenterna inte arbetar inom sina utbildningsområden. Liknande resultat har framkommit i tidigare forskning som visar att överutbildning är ett problem för utrikes födda individer, i synnerhet i Sverige (Le Grand och Tåhlin, 2008). Respondenter med lägre utbildningsnivå uppger att avsaknad av formell utbildning som ett hinder för inträde i förvärvslivet. Praktik upplevs som en förutsättning för att få fotfäste i

arbetslivet, något som avviker från de resultat som tidigare presenterats av Le Grand och Tåhlin (2008).

Bland intervjupersonerna finns det respondenter som betonar att barn- och hushållsansvar begränsar möjligheterna att integreras på arbetsmarknaden. Detta är något som inte lyfts fram i den tidigare forskning som presenterats ovan. Vår studie bidrar således med ytterligare en aspekt som utgör hinder för inträde i förvärvslivet för utomeuropeiskt födda kvinnor. För framtida studier inom området rekommenderas att vidare undersöka detta och att anlägga ett intersektionellt perspektiv som undersöker hur klass, kön och etnicitet samverkar och påverkar rasifierade kvinnors möjligheter till inträde i arbetslivet i Sverige. Vi har intervjuat respondenter med olika utbildningsbakgrund och vistelsetid i Sverige, vilket har bidragit till att fånga bredare perspektiv och tillsätta ett bidrag i forskningen utifrån vårt resultat.

Dessutom har det visat skilda individuella upplevelser som sannolikt kan kopplas till vistelselängd i Sverige samt utbildningsnivå. Slutligen i vår studie har det framkommit betydelsen av likhetsnormer i den svenska arbetsmarknaden. Exempelvis personer med slöja eller utländskt namn inte uppfattas passa in på arbetsplatsen.

7.1 Vidare forskning

I vår forskning har vi eftersträvat att fånga upplevelser och erfarenheter för utomeuropeiska individer kring hinder och möjligheter gällande tillträde till arbetsmarknaden. Denna grupp har varit viktig att undersöka med tanke på att denna grupp har svagare konkurrensförmåga, dock finns det andra grupper som vidare forskning kan försöka undersöka på nära håll kring deras upplevelser och erfarenheter på den svenska arbetsmarknaden. Bland annat finns det individer som saknar gymnasial utbildning och individer som är över 55 år gamla, dessa grupper har svagare konkurrensförmåga. Vi har reflekterat över att vår forskning banar vägen för att studera andra grupper som är drabbade av hinder och upplever svårigheter. Det kan finnas olika mönster av både möjligheter och hinder som varierar beroende på individernas förutsättningar och erfarenheter samt antal individer som studeras. Vi har funderat också på ifall vår undersökning har tillåtit att våra intervjupersoner har fått insikter och perspektiv kring deras sociala situation och den sociala miljö de lever i. Uppsatsen har i detta fall bidragit med att synliggöra deras verklighet.

8. Litteratur- och källförteckning

Acker, J. (2006). Inequality regimes: gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>

Arbetsförmedlingen. (2022). *Arbetsmarknadsutsikterna hösten- 2022* (2022:18).
Analysavdelningen-Arbetsförmedlingen.
<https://arbetsformedlingen.se/download/18.793fa1821869801540c2fda/1679500382891/arbetsmarknadsutsikterna-hosten-2022.pdf>

Behtoui, A. (2004). Unequal Opportunities for Young People with Immigrant Backgrounds in the Swedish Labour Market. *Wiley Online library*, 18.(4). 633-660.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1121-7081.2004.00281.x>

Behtoui, A. (2008). Informal Recruitment Methods and Disadvantages of Immigrants in the Swedish Labour Market. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34. (3). 411-430.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13691830701880251>

Bourdieu, P. (1986) *The forms of capital*. In Richardson, J. (ed) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood.

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder* (3. uppl.). Liber.

Carlsson, M. & Rooth, D. O. (2008). Is it Your Foreign Name or Foreign Qualifications? An Experimental Study of Ethnic Discrimination in Hiring. *IZA Institute of Labor Economics*, (3810). 1-28. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1298253>

Diskrimineringslag (2008:567). Arbetsmarknadsdepartementet MRD.
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/

Eriksson, U. Y. & Berglund, T. (2023). *Scrutinizing Polarization* (1. uppl). Routledge.

Essed, P. & Goldberg, D. T. (2002). Cloning cultures: the social injustices of sameness. *Taylor & Francis online*, 25. (6). 1066-1082.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0141987022000009430>

FN. (2008) *Allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna*. Fn.se. <https://fn.se/wp-content/uploads/2016/07/Allmanforklaringomdemanskligarattigheterna.pdf>

Forskningsrådet (2017) "Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning". <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2002-01-08-forskningsetiska-principer-inom-humanistisk-samhallsvetenskaplig-forskning.html>

Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *The American Journal of Sociology*, 78.(6). 1360-1380.

<https://www.cs.cmu.edu/~jure/pub/papers/granovetter73ties.pdf>

Le Grand, C. Szulkin, R. & Tåhlin, M. (2004). Arbetslivet Halkar Efter. *Sociologisk Forskning*, 41.(1). 27-33. <https://doi.org/10.37062/sf.41.19359>

Ljungar, E. (2002), *Levebröd eller entreprenörskap? : om utlandsfödda personers företagande i Sverige* (1. uppl.). Acta Universitatis Stockholmiensis.

Los Reyes, P. (2008). *Etnisk diskriminering i arbetslivet kunskapsläge och kunskapsbehov* (978-91-566-2470-4). Landsorganisationen i Sverige.

[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_fakta_1366027492914_etnisk_diskriminering_i_arbetslivet_pdf/\\$file/Etnisk_diskriminering_i_arbetslivet.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_fakta_1366027492914_etnisk_diskriminering_i_arbetslivet_pdf/$file/Etnisk_diskriminering_i_arbetslivet.pdf)

Los Reyes, P. & Kamali, M. (2005) *Bortom Vi Och Dom : Teoretiska Reflektioner Om Makt, Integration Och Strukturell Diskriminering* (Statens offentliga utredningar, 2005:41)

Kulturdepartementet. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2005/06/sou-200541/>

McIntosh, P. (1989). *White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack*. The National Seed Project.

<https://nationalseedproject.org/Key-SEED-Texts/white-privilege-unpacking-the-invisible-knapsack>

Neergaard, A. (2006). *På tröskeln till lönearbete : Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund* (Statens offentliga utredningar, 2006:60).

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

Statistiska centralbyrån. (2021). *Arbetsmarknaden för utrikesfödda i Sverige och EU* (2023:1). Statistiska centralbyrån

https://www.scb.se/contentassets/7c51b8e58aad44fa81a12fbd772d1db0/am0401_2023a01_a_mftbr2301.pdf

Tibajev, A. (2023). The economic return to labour market experience of immigrants in Sweden. *Social indicators research*. 170, 5-23.

<https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-023-03089-7>

Wolgast, S., Molina, I. & Gardell, M. (2018). *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden* (2018:21). Länsstyrelsen Stockholm. <http://uu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1273400/FULLTEXT01.pdf>

Bilaga (1) Intervjuguide.

Bakgrundsfrågor:

Kan du berätta om dig?

Hur gammal är du?

Vad har du för utbildning i Sverige och i hemlandet?

Vilken slags umgängeskrets har du?

Vilka umgås du mest med, till exempel vänner och familj eller andra?

Vad har du för civilstatus?

Hur länge har du bott i Sverige?

Vilket land kommer du ifrån?

Hur kommer det sig att du flyttade till Sverige?

Vad har du arbetat med tidigare i ditt hemland?

Arbetslivserfarenhet

Har du något arbete eller är du arbetssökande just nu?

Har du arbetat tidigare i Sverige?

Hur sökte du arbete i Sverige?

Har du någon gång blivit rekommenderad till ett arbete av bekanta och vänner? Berätta mer?

Har du någon gång blivit kallad till anställningsintervju? berätta!

Fick du arbete?

Hur upplevde du anställningsintervjun?

Om du inte har fått arbetet, vad tror du att det beror på att du inte fick arbetet?

Hur upplever du att söka och hitta arbete i Sverige?

Vilka slags arbete söker du och varför?

Tror du att du har blivit särbehandlad i samband med att du sökte arbete? Kan du berätta mer?

Vill du berätta om ditt cv?

Har du bild på ditt cv?

Arbetsmarknadsmässiga frågor

Vad tycker du om själva processen att söka arbete?

På vilket sätt har du sökt själv arbeten?

Vad tänker du som gör det svårt för arbetssökande att ta sig in på en arbetsplats?

Vilka svårigheter och möjligheter ser du på arbetsmarknaden, när det gäller att hitta ett arbete i Sverige?

Något mer som du vill berätta?