INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP

Från ambition till frustration:

En kvalitativ studie om högutbildade migranter på den svenska arbetsmarknaden.

SC2501 MA-Thesis in Sociology, 30 hp

Master thesis in Sociology, 30 higher education credits

Masternivå

Termin VT 2024

Författare: Hamed Kashefi

Handledare: Per Månson

Title: From Ambition to Frustration: A qualitative study on highly educated migrants in the Swedish labor market [Translated title]

Author: Hamed Kashefi

Supervisor: Per Månson

Abstract in English

This thesis examines the challenges and barriers faced by highly educated migrants, particularly Iranians, at the Swedish labor market. Using a qualitative method based on 12 semi-structured interviews, the experiences of highly educated migrants are analyzed to identify the main factors affecting their opportunities to secure employment that matches their qualifications. The study highlights the importance of social capital, human capital, and language skills, as well as the structural discrimination present in the recruitment process. The findings indicate that discrimination and lack of language proficiency are key obstacles, while social capital can serve as a bridge to better employment opportunities. The study recommends reforms in language learning programs like SFI and stricter regulations for recruitment processes to counteract discrimination and promote the integration of highly educated migrants.

Keywords: Highly educated migrants, labor market, human capital, language, Sweden.

Titel: Från ambition till frustration: Högutbildade migranters kamp för erkännande på den svenska arbetsmarknaden.

Författare: Hamed Kashefi

Handledare: Per Månson

Abstract på svenska

Denna studie undersöker de hinder och svårigheter som högutbildade migranter, med fokus på iranier, stöter på inom den svenska arbetsmarknaden. Genom att använda en kvalitativ metod med 12 semistrukturerade intervjuer analyseras migranternas erfarenheter för att identifiera de främsta faktorerna som påverkar deras möjligheter att få arbeten som motsvarar deras kvalifikationer. Studien belyser vikten av socialt kapital, humankapital och språkkunskaper samt de strukturella former av diskriminering som förekommer under anställningsprocessen. Resultaten pekar på att diskriminering och otillräckliga språkkunskaper utgör stora hinder, medan socialt kapital kan underlätta tillgången till bättre jobbmöjligheter. Studien föreslår reformer av språkinlärningsprogram som SFI och strängare regleringar inom rekryteringsprocesser för att motverka diskriminering och stödja integrationen av högutbildade migranter.

Nyckelord: Högutbildade migranter, arbetsmarknad, human kapital, språk, Sverige

Innehåll

Inledning 1

Bakgrund 2
Arbetskraftsinvandringen i Sverige 2
Migranter på den svenska arbetsmarknaden 3
Olika strategier för att förhindra arbetslöshet bland högutbildade migranter. 4

Tidigare forskning 5
Obalans mellan utbildning och arbete på arbetsmarknaden 6
Nätverk och egenskaper 8

Teori 10
Överbryggande och sammanbindande social kapital 10
Humankapital 11
Skills Mismatch Theory 13
Diskriminering 13
Strukturell diskriminering *14*
Diskriminering i arbetslivet *15*

Metod 15
Semi-strukturerad intervjumodell 16
Validitet och Reliabilitet 16
Trovärdighet, pålitlighet, överförbarhet och konformitet. 17
Urval 17
Datainsamling 19
Kodning 19
Etiska riktlinjer 20
Informationskravet 20
Samtyckeskravet 21
Konfidentialitetskravet 21
Nyttjandekravet 22

Analys och resultat 22
Den svenska språkets betydelse 23
Språk och integration 25
Den sociala kapitalets betydelse för jobbsökning 26
Överkvalificering i arbetet 27
Känslan av diskriminering 28

Diskussion 30
Inlärning av det svenska språket. 30
Nätverk som hinder 30
Överkvalificering i arbeten 31
Diskriminering 31
Metoddiskussion 31
Avslutningsvis 32

Källhänvisning 35

Appendix 37
Bilaga 1 Intervjuguide 37
Bilaga 2 Brev till studiens deltagare. 39

Inledning

Under de senaste decennierna har Europa tagit emot ett stort antal migranter från olika länder i främst Afrika och Mellanöstern. Det har funnits många anledningar för dessa människor att söka sig till Europa. Det kan till exempel ligga fattigdom och svårigheter att finna försörjning bakom migrationen, politisk eller religiös förföljelse eller strävan att återförenas med sin familj och släktingar som redan finns i Europa. Speciellt efter 2010, då den så kallade arabiska våren ägde rum med ett stort antal uppror, inbördeskrig och regimer som föll i Mellanöstern och Nordafrika, har många länder i Europa fått ta emot en markant ökning av dessa migranter.

En stor anledning till att migranter väljer Sverige som värdland är på grund av uppfattningen om värdlandets humanitära synsätt till flyktingar (Europaparlamentet.se 2023). Som exempel kan den svenska utbildningspolitiken med dess inriktning på språkinlärning för migranter och att man så fort som möjligt ska kunna få ett arbete och försörja sig själv framhållas. Vad gäller det sistnämnda menar Andreas Diedrich m.fl (2020) att Sverige har utvecklat en modell som har sitt fokus på en samverkan mellan arbetsgivare, fackföreningar och staten. Tanken bakom detta är att en sådan samverkan är viktigt för att migranter ska kunna finna ett arbete inom en relativt kort tid. Trots detta möter många migranter, särskilt de högutbildade, stora utmaningar på arbetsmarknaden i sina försök att finna arbeten som ligger i nivå med den utbildning de genomgått i sina ursprungsländer (Diedrich m.fl: 2020).

Denna studie fokuserar på att belysa de hinder och utmaningar som högutbildade migranter möter på vägen mot fullständig integration i arbetsmarknaden. Högutbildade migranter står ofta inför en utmanande situation på den svenska arbetsmarknaden. Många högutbildade nyanlända kommer till Sverige med ambitioner och förhoppningar om att leva ett normalt liv och använda sin utbildning för att få ett arbete som motsvarar deras kompetens. Men verkligheten visar sig ofta vara en annan.

Denna studie fokuserar på att belysa de hinder och utmaningar som högutbildade migranter möter på vägen mot fullständig integration i arbetsmarknaden...

Kristina Hedberg (2024), skribent på Dagens Nyheter, menar att arbetslöshet bland högutbildade migranter är ett stort problem i Sverige, och det kan få negativa konsekvenser både för individen och för samhället i stort (Hedberg 2024). Därför, genom att analysera högutbildade migranters erfarenheter av den svenska arbetsmarknaden strävar denna uppsats efter att lyfta fram de utmaningar och problem som migranterna står inför i arbetsmarknaden. Målet är att identifiera hinder för integration på arbetsmarknaden, undersöka hur arbetslösheten påverkar välbefinnande och integration i det svenska samhället och att föreslå åtgärder för att förbättra situationen för denna grupp. För att kunna uppnå detta mål har studien följande frågeställningar:

- Vilka hinder möter högutbildade nyanlända på den svenska arbetsmarknaden?
- Hur påverkar arbetslösheten deras välbefinnande och integration i Sverige?
- Hur påverkar överkvalifikation bland migranter i Sverige deras arbetstillfredsställelse och integration på arbetsmarknaden?

Som tidigare påpekats står högutbildade migranter inför betydande hinder på arbetsmarknaden. En betydande andel av de som är arbetssökande upplever långvarig arbetslöshet, vilket kan ha skadliga effekter både för de berörda individerna och för samhället i stort. I denna studie undersöks och analyseras högutbildade migranters erfarenheter på den svenska arbetsmarknaden. Genom detta syftar jag till att belysa de utmaningar och problem som migranterna i denna studie möter i Sverige.

Bakgrund

I detta avsnitt redogörs kort för arbetskraftsinvandringens historia i Sverige sedan 1940-talet. Därefter beskrivs det nutida läget för migranter på arbetsmarknaden. Slutligen presenteras olika strategier som myndigheterna har implementerat för att minska arbetslösheten och därmed den obalans som finns mellan utbildningsnivå och arbete på arbetsmarknaden.

Arbetskraftsinvandringen i Sverige

Att Sverige haft en arbetskraftsinvandring från krigsslutet 1945 till början av 1970-talet är ett välkänt faktum. Pieter Bevelander & Henrik Emilsson (2014) visar att mellan dessa år invandrade närmare 30 000 migranter om året till Sverige i syfte att arbeta. De migranter som kom till Sverige

kom oftast från nordiska länderna, men även från Italien, Österrike, Tyskland, Grekland och Jugoslavien. En stor anledning till arbetskraftsinvandringen var förödelsen efter andra världskriget och den demografiska situationen i Sverige. Denna situation efter kriget gynnade Sveriges exportindustri samtidigt som det var en viktig anledning till att den internationella efterfrågan på svenska varor ökade markant (Bevelander & Emilsson 2014).

Mellan åren 1940 och 1950 var det stor brist på arbetskraften i Sverige. Detta berodde på att efterfrågan på exportprodukter var hög och det samtidigt var låga födelsetal under 1930-talet. Det var mellan åren 1940 och 1950 som diskussionen om problemet uppkom, och vid denna tid gjorde ekonomer en uppskattning om att det behövdes en årlig nettoinvandring av arbetskraft på cirka 10 000 personer (ibid).

År 2008, mitt under den pågående ekonomiska krisen, kom en ny lag gällande arbetskraftsinvandringen. Reformen skulle verka för ökad arbetskraftsinvandring för personer från icke EU-länder och infördes tack vare ett samarbete mellan miljöpartiet och de borgerliga partierna. De nya reglerna innebar att istället för att utgå från landets behov av olika kompetenser skulle varje individs kompetens räknas. Syftet med denna reform var att stimulera ökad arbetskraftsinvandring inom områden där det rådde brist på arbetskraft. Ett annat syfte med reformen var också att lagen skall fungera som en lösning på den generella personalbrist som förväntades i samband med åldrandet i populationen (ibid).

Migranter på den svenska arbetsmarknaden

Enligt en rapport från OECD (2011 ökade arbetskraftsinvandringen till Sverige, särskilt från Irak, där många personer med irakisk härkomst hittade arbete inom olika sektorer som exempelvis inom detaljhandeln. Förutom irakiska migranter ökade arbetskraftsinvandringen från Iran med 90%, och denna nya arbetskraft sysselsattes inom en rad olika yrken och branscher, från enklare servicejobb till professionella och akademiska positioner.

Under denna period observerades ingen märkbar ökning i arbetskraftsinvandring bland nationaliteter med en redan etablerad invandrarpopulation i Sverige. Migranter från länder utanför EU i det tidigare Jugoslavien, som tidigare stod för en stor del av invandringen till Sverige, såg bara en liten ökning av arbetskraftsinvandringen. För exempelvis Somalia, ett land som vanligtvis är känt för

sitt stora antal asylsökande, noterades knappt någon arbetskraftsinvandring till Sverige. Detta kan delvis förklaras av att det inte finns någon svensk diplomatisk närvaro i Somalia och de svårigheter som finns med att utfärda visum därifrån, enligt en rapport från OECD 2011.

Patrick Joyce (2018) framhäver att i Sverige har det under senare tid antalet utrikes födda med högskoleutbildning tredubblats sedan millennieskiftet (Joyce, 2018). Trots denna ökning visar statistik från Arbetsförmedlingen att arbetslösheten bland utomeuropeiska migranter med hög utbildning förblir betydande. I december 2022 var 19 050 personer med utländsk bakgrund registrerade som arbetssökande, en siffra som ökade till 21 472 i december 2023 (Arbetsförmedlingen.se). I en rapport från Statistiska Centralbyrån (SCB) diskuteras utbildningsnivåns betydelse för etableringsprocessen på den svenska arbetsmarknaden. För utrikes födda med grundskoleutbildning hittade 34,9% ett jobb på mindre än tre månader, och vad det gäller utrikesfödda som enbart har en gymnasieutbildning eller en högskoleutbildning från hemlandet var andelen 59,2% respektive 47,2%. Rapporten lyfter även fram de hinder som utrikes födda möter i sin strävan att få ett arbete som motsvarar deras kompetens. Rapporten definierar ”kompetens” som den summa av kunskaper, förmågor, färdigheter och erfarenheter som individen har erhållit genom arbetsträning, arbete eller utbildning. Samma rapport från SCB visar att 68% av arbetslösa migranter upplevde att det fanns hinder som exempelvis språksvårigheter, brist på medborgarskap/uppehållstillstånd, brist på lämpliga arbeten och låg värdering av utländska utbildningar (SCB, 2021).

Olika strategier för att förhindra arbetslöshet bland högutbildade migranter.

För att förhindra arbetslöshet bland migranter med hög utbildning har arbetsförmedlingen och andra aktörer i uppdrag från regeringen tagit fram olika strategier. En av dessa strategier är ett etableringsprogram som infördes den 1 december 2010. Etableringsprogrammets syfte är att nyanlända genom stöd från arbetsförmedlingen snabbt ska lära sig svenska för att sedan kunna få ett arbete. Etableringsprogrammet innehåller särskilt utformade stöd och insatser och kombineras med ett aktivt jobbsökande. Kravet för att kunna utnyttja etableringsprogrammet är att den nyanlände nyligen erhållit uppehållstillstånd som skyddsbehövande, flykting eller är en anhörig till en skyddsbehövande eller flykting. Personen skall även ha fyllt 29 men inte 66 år (Arbetsförmedlingen 2024). Det som ingår i programmet är grundläggande språkutbildning, utbildning som

baseras på olika nivåer beroende på om individen behöver utveckla sin kompetens, praktik eller stöd för att starta eget och validering mm (Migrationsinfo 2018).

En annan strategi är Arbetsförmedlingens matchningstjänst Rusta och Matcha. Tjänsten fungerar främst som ett stöd för individer som har varit arbetslösa en längre tid eller arbetssökande som tillhör etableringsprogrammet. Inom Rusta och Matcha har den som är arbetslös rätt till att välja en leverantör som är mest lämpad för att individen ska kunna få stöd och hjälp att finna ett arbete eller en utbildning (Arbetsförmedlingen 2024). I rapporten *Vi kan bättre – Arbetsmarknaden för nyanlända med högskoleutbildning* förklaras en annan strategi, nämligen möjligheten för den nyanlände att öka sina chanser till arbete genom att validera sitt utländska examensbevis via Högskolerådet (UHR). Dock, om en del av betyget inte godkänns av Högskolerådet har den nyanlände möjligheten att komplettera detta med svenska utbildningar. Processen för validering hos UHR tar mellan 5-8 månader, och år 2017 ansökte 11 800 personer för att få sin utländska högskoleutbildning bedömd (Joyce 2018: s. 16; UHR 2021).

Tidigare forskning

Inledningsvis presenteras metoden för litteratursökningen, följt av en diskussion om obalansen mellan utbildning och arbete på arbetsmarknaden. Därefter utforskas relationen mellan socialt kapital och humankapital på arbetsmarknaden.

Metod för litteratursökning:

För att samla in material om tidigare forskning har flera databaser och sökmotorer använts. Det mesta av det inhämtade materialet har berört ämnen såsom diskriminering vid rekrytering, diskriminering på arbetsmarknaden, obalansen mellan utbildning och arbete i arbetsmarknaden samt betydelsen av socialt- och humankapital för arbetslösa migranter. Följande databaser och sökmotorer har använts för sökning av underlaget för detta avsnitt:

- **DiVA portal:** En databas som samlar forskningspublikationer från trettio olika universitet och högskolor. I sökningen inkluderades forskningsartiklar, avhandlingar och rapporter, medan studentuppsatser exkluderades. DiVA ger tillgång till ett brett utbud av vetenskapliga arbeten och akademiska rapporter.

- **Libris:** En gemensam katalog för svenska bibliotek som uppdateras dagligen. Biblioteken bidrar kollektivt till katalogens innehåll.
- **Göteborgs universitets Supersök:** Göteborgs universitets egen sökmotor som har använts för att söka efter artiklar.
- **Google Scholar**: Googles akademiska sökmotor som har använts för att hitta uppsatser, litteratur och artiklar från olika förlag, universitet och organisationer från hela världen.

För att få ett bättre resultat av den genomförda sökningen har flera nyckelord använts både på svenska och engelska Se tabell 1.1

Tabell 1.1 Nyckel ord

Sökning på svenska	**Sökning på engelska**
Arbetsmarknad	Mismatch
Social Kapital	Labour market
Human kapital	Human Capital
Migrant	Social Capital
Överkvalificering	Immigrants
Hög utbildade	Refugees
Migranter	Overqualified
	High educated

För att ytterligare förbättra resultaten vid artikelsökningar har trunkering varit ett effektivt verktyg. Trunkering underlättar sökningen efter olika varianter av ett specifikt nyckelord, vilket innebär att både singular- och pluralformer samt olika ändelser av ord kan identifieras. Många databaser använder en asterisk (*) som trunkeringssymbol. Till exempel kan sökningen med ordet *”hygi*” leda till resultat som inkluderar *hygien*, *hygienist* och *hygienister*.

När all relevant litteratur samlats in skapades en litteraturlista i programmet Excel. Denna lista innehåller referenser samt abstracts och sammanfattningar av de insamlade publikationerna.

Obalans mellan utbildning och arbete på arbetsmarknaden

Under 2000-talet i Sverige har en undersökning av Katarina Berggren och Abukar Omarsson (2001) avslöjat att endast 40% av deltagarna, som är migranter, i deras studie har ett arbete som

motsvarar deras utbildning. Resterande 60% är antingen arbetslösa, deltar i arbetsmarknadspolitiska program eller är överkvalificerade för sina befattningar. Författarna betonar att, även när det finns brist på högskoleutbildad arbetskraft inom många branscher, existerar ett stort antal migranter som är överkvalificerade för sina arbeten. Mariya Aleksynska och Ahmed Tritah (2013) konstaterar att arbetsmarknadens obalans mellan migranter och infödda på arbetsmarknaden beror på värdlandet. Vidare visar resultaten att ju mer en migrant får arbetslivserfarenhet, desto mindre blir skillnaden mellan migranter och infödda från hemlandet. Resultatet visar dessutom att överutbildade påverkas av arbetsmarknadsinstitutioner i värdlandet (Aleksynska och Tritah 2013). Detta stöds av Sandra Nieto m.fl. (2015) samt Antonio Morgado m.fl. (2016), som belyser problemet med obalans i kompetens för migranter på arbetsmarknaden. Nieto m.fl. (2015) skriver i sin forskningsöversikt att migranter har en högre risk att hamna i obalans rörande kompetens än infödda. Denna skillnad synliggörs i en vertikal obalans (utbildningsnivå) snarare än en horisontell obalans (utbildningsområde), där skillnaden är störst för migranter födda utanför EU jämfört med migranter från EU-länder (Nieto m.fl. 2015). Morgado m.fl. (2016) kompletterar detta genom att visa att i Europa är det mellan 15% och ca 35% som arbetar har ett arbete som är nästan i linje med de kvalifikationer som personerna besitter. Ungefär 20% till ca 50% arbetar i en position där personerna inte har de vanliga kvalifikationerna, vilket indikerar att existensen av obalans mellan utbildning och arbete över europeiska länder varierar (Morgado m.fl. 2016).

I övriga nordiska länder framhäver Pernilla Andersson Joona m.fl. (2014) att överutbildningen bland migranter födda utanför EU är högre än bland infödda svenskar. Det finns dock en distinktion mellan regioner som tar emot fler migranter än regioner som inte gör det. När det gäller det motsatta, det vill säga migranter med kortare utbildning, finner författarna att det finns fler migranter som är underutbildade från de nordiska länderna (Andersson Joona m.fl. 2014)

I Sverige har flera forskare, inklusive Katrin Humal (2013) och Inge Dahlstedt (2017), studerat hur utbildning och yrkesval påverkar arbetsmarknadsutfallet för migranter. Humal (2013) noterar att det finns en tydlig koppling mellan arbetsmarknadsutfallet och den utbildning och det yrke som migranten har. Under perioden 2001 till 2011 observerades en nedgång i obalans mellan utbildning och arbete i alla län i Sverige, främst på grund av en ökning av högre utbildningsnivåer (Humal 2013). Dahlstedt (2017) fördjupar resonemanget genom att betona att framgång på arbetsmarknaden, mätt i termer av yrkesmässig matchning och sysselsättningsgrad, är beroende av flera faktorer,

inklusive typ av utbildning, födelseland och tidigare vistelsetid i Sverige. Forskaren identifierar en betydande skillnad mellan yrkesutbildning och generell utbildning för migranter. Det framkommer att migranter med yrkesutbildning har lättare att få anställning jämfört med de med en mer generell utbildning. Författaren visar att den mest markanta skillnaden finns i den yrkesmässiga obalansen, där utrikes födda är överrepresenterade bland dem som arbetar på en lägre kompetensnivå än sin utbildningsnivå, medan inrikes födda är överrepresenterade bland dem som arbetar med en högre kompetensnivå än sin utbildningsnivå (Dahlstedt 2017). I en liknande forskning har Nahikari Irastorza och Pieter Bevelander (2022) visat att det finns ett samband mellan högre utbildning och högre sysselsättningsgrad, högre inkomst samt bättre matchning mellan yrke och utbildning hos migranter med högre utbildningsnivå. Trots detta är sysselsättningsgraden högre hos högutbildade infödda. Forskningen visar att även infödda män med lägre utbildningsnivå har högre sysselsättningsgrad än högutbildade migranter. Även om migranter inte når upp till inföddas nivå på arbetsmarknaden spelar antalet år i Sverige en stor roll för högutbildade migranters möjligheter att få arbete. Ur ett könsperspektiv har högutbildade invandrarkvinnor lättare att få jobb än högutbildade invandrarmän. Författarna menar också att teorin om landspecifikt humankapital inte stämmer eftersom resultaten visar att högutbildade migranter aldrig kommer ikapp infödda, inte ens i jämförelse med lågutbildade infödda vad gäller sysselsättningsgrad för migranter som bott i Sverige över 10 år (Irastorza och Bevelander 2022).

Nätverk och egenskaper

Inom forskningslitteratur är det vanligt att peka på sambandet mellan migranternas social- och humankapital. Nancy Kracke och Christin Klug (2021), som har genomfört forskning om arbetsmarknaden, hävdar att migranterna i Tyskland löper större risk att vara överkvalificerade för sina jobb. En stor anledning till detta är att migranterna använder sig av informella metoder för jobbsökning. Exempelvis använder många migranter nätverk där det personerna oftast kommer från samma land. Författarna menar att sådana nätverk kan vara till nytta för att migranten ska hitta ett jobb, men dessa arbeten ligger oftast inte i linje med migrantens utbildning och erfarenhet från hemlandet. Istället menar författarna att det är viktigt att migranterna har tillgång till ett socialt kapital där nätverket kan utveckla migrantens språkkunskaper för att sedan kunna komma i kontakt med tyska arbetsgivare. Med detta stöd kan migranter bättre matcha sina färdigheter och erfarenheter med tillgängliga jobb och undvika att bli överkvalificerade (Kracke och Klug 2021).

Enligt Björn Gustafsson (1996) är det oftast svårt för en migrant som nyligen kommit till ett land att hitta ett arbete som motsvarar individens yrkeskvalifikationer från hemlandet. Författaren betonar även vikten av konjunkturen, eftersom migranternas position på arbetsmarknaden försvåras ytterligare under lågkonjunkturer. En annan faktor som kan göra det svårt att överföra utbildning och yrkeserfarenhet till det nya landet är förmågan att kommunicera både skriftligt och muntligt. Samtidigt framhåller författaren att chansen att erbjudas ett välbetalt arbete ökar med tiden som migranten är bosatt i det nya landet. Det finns dock skillnader beroende på var personen härstammar ifrån. Migranter som kommer från Europa har nästan samma inkomstnivå som de infödda, medan migranter från u-länder har lägre inkomst än de infödda. Detta kan delvis bero på att arbetsgivare undviker att anställa personer från främmande kulturer och delvis på att individen har för lite humankapital (Gustafsson 1996).

Sin Yi Cheung och Jenny Phillimore (2014) framhäver att humankapital i form av värdlandets språk är av högsta relevans för att migranten ska kunna komma ut på arbetsmarknaden snabbare (Cheung & Phillimore 2014, begreppet humankapital kommer att behandlas i teoriavsnittet). Detta resultat stöds av Lena Basilidze (2018), som framhäver att språkkunskaper och utbildningar förvärvade i Sverige kan öka migranters chanser att få arbete, eftersom detta är viktigt för att exempelvis kunna interagera med arbetskamraterna på arbetsplatsen. Vidare framhåller författaren att förståelse av det svenska språket är en stor hjälp för migranten att integreras i den svenska kulturen. En annan faktor som förstärker humankapitalet i form av språk är om migranterna har svenska vänner eller en svensk partner. Dock betonar författarna, baserat på forskningsresultatet, att det sociala kapitalet inte behöver vara värdefullt enbart på grund av de starka band som finns mellan individen och nära vänner och familj. Istället menar författarna att även svaga band har medfört att några av informanterna har kunnat få ett arbete (Basilidze 2018). Detta resultat liknar en äldre forskningsstudie från 1970-talet där även svaga band har betydelse. Mark Granovetter (1973) menade att svaga band mellan individer kan vara av stor betydelse när det gäller jobb-sökande. Författaren konstaterade att även svaga förbindelser (länkar) mellan personer i ett nätverk kan leda till att individer får arbete. Utifrån en enkätundersökning ställde Granovetter frågan ”Hur ofta träffar du personen som hjälpte dig att få ditt nya jobb innan du bytte arbetsgivare?” Resultatet visade att 28% svarade ”sällan”, 55% ”ibland” och 17% ”ofta” (Granovetter 1973).

Baserat på den samlade litteraturen för denna studie tydliggörs ett intressant mönster beträffande migranters arbetsmarknadssituation. En bred konsensus bland forskare indikerar förekomsten av obalans mellan utbildning och arbete både i Sverige och i andra europeiska nationer. Samtidigt betonas betydelsen av språkkunskaper och det sociala nätverket i flera forskningsresultat.

I sökandet efter tidigare forskning har det visat sig vara en utmaning att identifiera kvalitativa forskningsartiklar som belyser nyanländas emotionella upplevelser och deras berättelser om hinder på arbetsmarknaden. Denna observation tyder på att det finns ytterligare områden inom ämnet där forskningen kan fördjupas för att adressera dessa brister.

Teori

I detta avsnitt beskrivs teorier om socialt kapital, humankapital, om problem att matcha rätt utbildning till rätt arbete, så kallad missmatchning, och diskrimineringsteori. Trots att det har funnits många teorier att välja bland valde jag ovannämnda teorier. Anledning till detta är för det första att teorierna är nära kopplade till studiens syfte och frågeställning. För det andra uppstod ett intresse hos mig för vissa teorier under intervjuande av informanterna. För det tredje komplettera teorierna varandra och visade sig vara ett bra verktyg för att svara på syftet och studiens frågeställning.

Överbryggande och sammanbindande social kapital

Begreppet socialt kapital är en viktig faktor för att förstå studiens frågeställning och avser de nätverk och relationer som individer kan utnyttja för att få tillgång till resurser och stöd, inklusive möjligheter på arbetsmarknaden. För migranter, särskilt de som är nya i landet, kan brist på socialt kapital göra det svårt att hitta relevanta arbetsmöjligheter och navigera i det svenska samhället.

Robert Putnam, vars forskning har haft stor påverkan både inom offentlig politik och akademisk forskning, har fokuserat på jämlikhet, mångfald och nätverkens roll för att forma politiska och sociala resultat. Putnam betonar det sociala kapitalets allmänna nytta, såsom deltagande i samhällsaktiviteter och förtroendet för individer inom och utanför familjen. Putnam (2001) hävdar i sin artikel *Measurement and Consequences* att socialt kapital är produktivt och möjliggör för individer i nätverk att uppnå mål som de inte skulle kunna uppnå ensamma. För att uppnå

gemensamma mål krävs förtroende mellan individerna i gruppen, vilket socialt kapital kan främja. Putnam skiljer även mellan formella nätverk, såsom föreningar, och informella nätverk som vänner och familj (Putnam, 2001).

Putnam (2001) framhåller också två typer av socialt kapital: överbryggande och sammanbindande. Det sammanbindande sociala kapitalet inkluderar stark lojalitet inom gruppen. Putnam exemplifierar bland annat detta utifrån broderorganisationer och kvinnors läsecirklar i kyrkan. Vidare framhåller Putnam att sammanbindande kapital har en positiv inverkan på solidaritet inom gruppen. Tätt sammanvävda nätverk i till exempel etniska områden ger avgörande socialt och psykologiskt stöd till mindre lyckligt lottade medlemmar i gruppen, samtidigt som de erbjuder startfinan-siering, marknader och pålitlig arbetskraft för lokala entreprenörer. Överbryggande social kapital refererar istället till koppling till externa resurser och informationsspridning (Putnam 2000:35f).

I detta arbete analyseras materialet utifrån Saijun Zhangs m.fl. (2021) tolkning av samman-bindande och överbryggande socialt kapital. Författaren utvecklar i sin artikel *The differentiated impact of bridging and bonding social capital on economic well-being* distinktionen mellan sammanbindande och överbryggande social kapital. Där menar han att sammanbindande socialt kapital refererar till länkarna i nätverket och till resurserna inom antingen landsmäns eller etniska gruppers gemenskaper (Zhang m.fl. 2021) medan överbryggande socialt kapital refererar till resurser och band som sträcker sig bortom ens egna landsmän eller etniska nätverk, exempelvis mellan migranter och de infödda i värdlandet. En stor fördel med överbryggande socialt kapital i denna kontext är att unika möjligheter och information blir lätt tillgängliga, vilket i sin tur medför att migranter enklare kan komma in på arbetsmarknaden (ibid).

Humankapital

Även begreppet humankapital är centralt för att förstå studiens frågeställning och syftar på de färdigheter, kunskaper och erfarenheter som individer bär med sig, och som är avgörande för deras förmåga att konkurrera på arbetsmarknaden. Högutbildade migranter har ofta ett starkt human-kapital från sina ursprungsländer, men deras kompetenser erkänns inte alltid fullt ut i Sverige, något som skapar hinder för deras integration i arbetslivet.

Gary Becker (1999), som har fokus på humankapital i sin forskning, menar att teorin om humankapital handlar om individens investeringar i exempelvis arbetsträning och utbildning. Becker påpekar att en person under sin livstid investerar i mänskligt kapital, och detta bör inte blandas ihop med materiella eller ekonomiska aspekter. En stor anledning till detta är att det inte finns någon möjlighet att separera en individ från dennes värderingar, kunskap eller färdigheter på samma sätt som det är möjligt separera individen från hennes fysiska och ekonomiska tillgångar. Beckers synsätt har dock kritiserats eftersom ett lands politiska läge kan ha stor betydelse. Exempelvis kan humankapitalets relevans minska i länder där individer är upptagna med att söka skydd från politiska omständigheter, såsom i Hong Kong där många utbildade individer flyr landet (Becker 1995:34f). Vidare hävdar Becker att utbildning och träning är centrala element i humankapital. Träning erhålls inte enbart i skolan och på universitet, utan även genom arbete, såsom arbetsträning eller arbeten där individen är överkvalificerad. Detta kan vara allt från enklare arbeten till ingenjörsutbildningar där individen är utbildad för arbetet. Under arbetsträning, där individen byter arbete flera gånger, kan personen slutligen hitta ett jobb där hen stannar kvar. Arbetsgivaren och den anställde utvecklar starkare band tack vare den långsiktiga investeringen i träning och utbildning. Detta är vanligt bland oerfarna arbetare och sällsynt bland kvalificerade arbetare. En jämförelse mellan Japan och USA visar att arbetsbyten är mindre vanligt i Japan, vilket beror på större investeringar i yrkesutbildning (Becker, 1999:36ff).

En annan aspekt av humankapital är språkkunskap. Chiswick (1995) framhåller att det finns tre kriterier för humankapital: för det första är humankapital förkroppsligat, för det andra används kapitalet inom arbetsmarknaden och för det tredje skapas kapital genom uppoffring av tid och egna resurser. Barns språk utvecklas i hemmet och under skolperioden, medan migranters inlärning av värdlandets språk kan vara kostsamt och svårare om språket skiljer sig markant från hemspråket (Chiswick 1995). Exempelvis har en person som migrerar från Tyskland till Sverige lättare att lära sig svenska än en person från Iran. Chiswick menar också att den ekonomiska aspekten är viktig eftersom bättre språkkunskaper underlättar möjligheterna att få arbete (ibid). Teorin om humankapital erbjuder en djupare och mer nyanserad analys av hur migranter utvecklar och använder sina färdigheter och kunskaper för att navigera på arbetsmarknaden. Detta bidrar till en bättre förståelse av både individuella och strukturella faktorer som påverkar migranters arbetsliv.

Skills Mismatch Theory

Skills mismatch theory, som är mest applicerbar på migranter och deras överkvalificering på arbetsmarknaden, innebär enligt Anna Dros och Mante Gaizutyte (2013) att det existerar en obalans mellan en persons arbete och utbildningsnivå. Många migranter stöter på barriärer där de inte kan arbeta inom sitt utbildningsområde (Dros & Gaizutyte, 2013). StefanoVisintin m.fl. (2015) presenterar teorin och dess effekter utifrån fem aspekter. Den första aspekten är att överkvalificerade personer kan börja i arbeten där de är överkvalificerade och senare byta till mer matchande arbeten. Studier visar att yngre arbetare oftare är överutbildade än äldre, vilket stödjer att överkvalificering är en del av en anpassningsprocess i tidiga stadier av karriären. Den andra aspekten hänvisar till individer med en dålig förhandlingsposition, såsom personer som har ett extraarbete eller personer som varit arbetslösa. Dessa individer tenderar att vara överkvalificerade för sina arbeten. Den tredje aspekten handlar om diskriminering. Många arbetsgivare föredrar arbetare från samma etniska grupp som dem själva, vilket resulterar i att många inte får arbeten de är kvalificerade för. Den fjärde aspekten berör mobilitet i karriären, där individer med hög acceptans för arbeten som kräver mindre utbildning och erfarenhet förväntar sig att bli befordrade till mer kvalificerade positioner. Den femte aspekten fokuserar på bristen på humankapital i form av *lingua franca* som exempelvis språkliga färdigheter snarare än utbildningsnivå eller färdighetskrav (Visintin m.fl., 2015).

Skills mismatchteori belyser specifika aspekter av överkvalificering, inklusive strukturella hinder som diskriminering och brist på språkkunskaper, samt individuella faktorer som låg förhandlingsförmåga. Genom att använda denna teori kan jag systematiskt undersöka och analysera de faktorer som bidrar till att vissa migranter ofta arbetar i positioner som inte matchar deras utbildningsnivå. Dessutom, som beskrevs tidigare, har forskning visat att migranter är särskilt utsatta för överkvalificering, vilket ytterligare visar relevansen av denna teori för denna studie.

Diskriminering

Hans Ingvar Roth (2021) hävdar att ordet "diskriminera" (från latinets ”discriminare”) ursprungligen hade en värdeneutral betydelse i många språk, där det betydde att särskilja eller urskilja någonting. Detta särskiljande kunde vara både problematiskt och oproblematiskt, vilket förklarar varför man tidigare kunde tala om både rimlig och orimlig diskriminering innan ordet fick den

negativa värdeladdning det har idag. Särskiljningen kan skilja sig åt etiskt eller juridiskt. Det avgörande är vad särskiljningen handlar om, hur den sker, när den sker, vem som utför den och på vilka grunder (Roth 2021:17).

I dagens språkbruk betyder diskriminering oftast ett särskiljande eller en särbehandling som är moraliskt eller juridiskt felaktig. Därför blir det överflödigt att tala om ”orätt diskriminering” eftersom de flesta former av diskriminering anses felaktiga. Samtidigt kan vi säga att omständigheterna avgör om en viss diskriminering eller urskiljning är rätt eller fel ur moralisk synvinkel. Ordet ”diskriminering” behöver därför inte nödvändigtvis användas för att beskriva orätta handlingar. En noggrann undersökning får i varje fall avgöra om diskrimineringen i fråga var fel eller inte (ibid)

Flippa Swanstein & Karin Henrikz (2021) menar att diskriminering som begrepp omfattar flera dimensioner, inklusive upplevda känslor och erfarenheter samt juridiska ramar och normer. En upplevelse av diskriminering betraktas oftast som en diskriminering i lagens mening. Dock kan diskrimineringen vara svårtolkad. Författarna påpekar att frågor kring diskriminering kan skapa en diskrepans mellan vad som upplevs som diskriminering och vad som juridiskt betraktas som diskriminering (Swanstein & Henrikz 2021:23).

Enligt Svenska Akademiens ordbok innebär diskriminering bland annat ”att göra skillnad”, ”orättvis behandling”, ”missgynna”, ”särskilja” eller ”särbehandling”. Med andra ord innebär diskriminering att en person eller en grupp missgynnas genom att personen behandlas på ett sämre sätt i jämförelse med andra i samma situation (ibid).

Strukturell diskriminering

Begreppet strukturell diskriminering refererar till strukturer, normer och maktförhållanden. Enligt svensk lag är människor i vissa grupper extra skyddsvärda. Dessa grupper är bland annat människor inom utbildning, sjukvård, socialtjänst, arbetsmarknadspolitisk verksamhet, näringsverksamhet, arbetsliv och offentlig anställning. Enligt lagstiftning garanteras dessa grupper skydd mot diskriminering. Sedan januari 2009 finns en ny diskrimineringslag (2008:567) som definierar sju diskrimineringsgrunder av stor vikt: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet,

religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning och ålder (Swanstein & Henrikz 2021:28).

Strukturell diskriminering omfattar även de normer, regler, förhållningssätt, beteenden och rutiner inom institutioner eller andra samhällsstrukturer som försvårar möjligheterna för exempelvis migranter. Författarna påpekar att ett stort problem med strukturell diskriminering är att den kan vara dold eller omedveten. Strukturell diskriminering är således nära kopplad till normer som grundas i idéer, föreställningar och vedertagna förhållningssätt som anses som normala, självklara eller rätta i ett visst sammanhang eller en viss situation. Det som anses normalt tas ofta för givet och betraktas som självklart, medan det som avviker från normen utsätts för risken att stereotypiseras, stigmatiseras eller bestraffas av omgivningen (Swanstein & Henrikz 2021:24).

Diskriminering i arbetslivet

Enligt diskrimineringslagen, reglerad i 2 kap. 1-4 §§, får en arbetsgivare inte diskriminera en person som hos arbetsgivaren:

1. Söker ett arbete.
2. Söker eller fullgör praktik.
3. Är arbetstagare.
4. Står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Det finns dock områden som står utanför diskrimineringslagens skydd, exempelvis relationer mellan privatpersoner, polis, häkten, tull, Kronofogdemyndigheten och domstolar. Denna översikt belyser de olika dimensionerna av diskriminering samt de juridiska och strukturella aspekterna som är centrala för att förstå och hantera diskriminering i samhället (Swanstein & Henrikz 2021:92).

Metod

I detta avsnitt kommer jag att presentera processen samt den valda metoden för denna studie. Inledningsvis presenteras först den kvalitativa metoden som används i studien, samt hur analysen av det insamlade materialet har genomförts. Därefter beskrivs urvalsprocessen och det etiska ramverk som implementerats i denna studie.

Semi-strukturerad intervjumodell

Enligt Steinar Kvale & Svend Brinkmann (2014) innebär denna metod en dynamisk interaktion där informanten delar sina erfarenheter, livsvärld och perspektiv, medan intervjuaren lyssnar, ställer följdfrågor och uppmuntrar till vidare utforskning av informanternas berättelser (Kvale & Brinkmann 2014:15). Därför handlar den kvalitativa metoden enligt Johan Alvehus (2019) om innebörder och meningar. Till skillnad från den ostrukturerade intervjun, där frågorna är öppna och handlar om ett fritt samtal om ämnen, baseras den semistrukturerade intervjun på ett frågebatteri med bredare teman eller ett fåtal öppna frågor som intervjun centreras kring. Vidare framhåller författaren att i en semistrukturerad intervju kan informanten påverka innehållet i frågorna, samtidigt som intervjuaren aktivt lyssnar och ställer följdfrågor. Detta skiljer sig från ostrukturerade intervjuer, där samtalet styrs av ett övergripande ämnesintresse (Alvehus, 2019:15, 88). Enligt Alan Bryman (2018) ger den semistrukturerade intervjun forskare möjlighet att vara öppna för både idéer och intryck gällande den information de söker. Detta utgör också en mer induktiv metod vid både begreppsformulering och teoretisering (Bryman, 2018:33).

För denna studie valdes den semistrukturerade intervjumetoden för dess förmåga att mer på djupet utforska högutbildades upplevelser, åsikter och berättelser. En annan anledning till valet av denna kvalitativa metod var dess lämplighet för att utforska deltagarnas meningsskapande processer och erhålla insikter om deras uppfattningar och känslomässiga reaktioner (Kvale & Brinkman, 2014:142), något som hade varit svårt att åstadkomma genom en kvantitativ ansats.

Validitet och Reliabilitet

Begreppet reliabilitet används oftast i kvantitativ forskning (Bryman, 2018:72) och enligt Brinkmann & Kvale (2021) handlar reliabilitet om forskningsresultatets tillförlitlighet (Brinkmann & Kvale, 2021:295). Exempelvis handlar detta om frågan om studiens resultat skulle vara desamma vid en annan tidpunkt eller om andra forskare skulle komma fram till samma resultat. Enligt författarna handlar reliabilitet även om ledande frågor som egentligen inte är en medveten del av intervjutekniken (ibid).

Enligt Brinkmann och Kvale (2021) handlar validitet om sanningen, riktigheten och styrkan i ett påstående. I kontrast till den metodologiskt positivistiska ansatsen, där validitet fokuserar på mätbarhet har begreppet inom samhällsvetenskaperna kvalitativa metoder utvecklats till att handla om en metod verkligen undersöker det den säger sig göra (Brinkmann & Kvale, 2021:224ff). Trots detta menar Alvehus (2015) att forskaren kan implementera validitet i kvalitativa forskningsmetoder genom att reflektera över hur validiteten i forskningen kan underbyggas. Ett exempel kan vara att ställa sig frågan om hur giltigheten kan underbyggas (Alvehus, 2015:128)

Trovärdighet, pålitlighet, överförbarhet och konformitet.

Bryman (2018) argumenterar för att det är bättre att använda andra begrepp än reliabilitet och validitet inom kvalitativ forskning. Det första av dessa begrepp är *trovärdighet*, som avser hur sannolika eller trovärdiga studiens resultat är. Ett annat begrepp är *pålitlighet*, som motsvarar reliabilitet och hänvisar till om andra forskare kan uppnå liknande resultat i en liknande studie. *Överförbarhet*, ett tredje begrepp som motsvarar validitet, ställer frågan om resultaten kan appliceras i andra sammanhang. *Konformitet*, det fjärde begreppet, handlar om forskarens objektivitet i studien (Bryman, 2018:75), det vill säga frågan om huruvida forskaren har kunnat har kunnat förhålla sig opartisk i sin forskning. I diskussionsdelen kommer denna problematik att närmare tas upp.

Urval

Urvalet av deltagare inleddes med en pilotstudie omfattande två personer. Därefter annonserades studien strategisk i olika mångkulturella Facebook- och Telegram-grupper. Genom Telegramgruppen ”Happy Göteborg”, en plattform för iranier i Västra Götalandsregionen, anmälde sig sex intressenter inom två dagar. Det skickades därför ett brev med innehållande information om de etiska aspekterna samt information om studiens syfte och frågeställning (se bilaga 1).

Efter första kontakten arrangerades intervjuer med informanterna samt ytterligare deltagare som rekryterades genom *snöbollsmetoden*, vilket enligt Alvehus (2019) handlar om att forskaren frågar den intervjuade om andra kontaktar. Alvehus menar att detta leder till att man då kan kopplas till större nätverk av aktörer. Nackdelen med snöbollsurval är att det finns en risk att intervjuaren fastnar i ett nätverk där alla har samma syn på ämnet. Fördelen med snöbollsurval är å andra sidan

att modellen är effektiv (Alvehus 2019:72). Av denna anledning försökte jag att hitta andra informanter i gruppen med andra nätverk, detta för att inte hamna i en så kallad fälla där jag intervjuar personer inom samma nätverk. Inför val av informanter har stor vikt dessutom lagts på att inkludera deltagare på olika utbildningsnivå, detta för att fördjupa förståelsen av arbetslöshetsupplevelser och för att identifiera skillnader och likheter i deras perspektiv.

Som tidigare beskrevs har urvalet av informanterna även varit strategiskt. Detta är någonting som Alvehus (2019:71f) kallar *strategiskt urval*. Bryman (2018:497) menar att denna form av urval passar bättre i kvalitativ forskning än i kvantitativ. Denna modell handlar enligt Alvehus (2019) om att intervjuaren söker efter specifika informanter med vissa specifika erfarenheter. Detta menar författaren att ”urvalet har ett strategiskt element i sig” (Alvehus 2019:71), dvs att urvalet formas speciellt utifrån de frågor som ställs. Nackdelen med detta urval är att forskaren riskerar att bli för strategiskt och väljer just de specifika personer som är mest lämpliga för intervjun. Författaren exemplifierar detta med intervjuer med chefer och menar att det är dålig forskning att studera ledarskap genom att endast intervjua chefer och direktörer. I ett sådant fall menar författaren har forskaren missat andra aktörer i verksamheten som inte är chefer men som ändå har ledarroller i verksamheten. Ibland är det viktigt att ta hänsyn till de som står utanför ämnet, så kallade ”outsiders” (ibid).

Då intervjuerna hade påbörjats kontaktades jag av ytterligare medlemmar i Telegramchatten som ville ställa upp på intervju. Till slut kom jag fram till det som Alan Bryman (2018) kallar teoretisk mättnad. Författaren menar att en teoretisk mättnad uppnås när flera intervjuer består av basen för formulering samtidigt som det existerar en bekräftelse av kategorins vikt (Bryman 2018:499ff), med andra ord när informanterna ger nästan samma svar och teman är återkommande har man nått mättnad.

Samtliga informanter som deltagit i denna studie har arbetat eller arbetar för närvarande inom branscher som inte överensstämmer med den utbildning de har från sitt hemland. Utöver detta är många informanter gifta och har familj, där deras makar har höga utbildningar men är verksamma inom yrken som inte motsvarar deras ursprungliga utbildning.

Ur ett genusperspektiv utgör kvinnor majoriteten av deltagarna, med sju kvinnor och resten män. En av informanterna är dessutom engagerad i en förening där hon arbetar för att matcha nyanlända med arbeten som motsvarar deras utbildning från hemlandet. Denna informant kommer i fortsättningen att refereras till som SIF1.

Datainsamling

De flesta intervjuer genomfördes via Zoom, utom två som skedde per telefon efter informanternas önskemål. Zoom användes för att möjliggöra inspelning av intervjuerna, vilket underlättade analysen och tolkning av exempelvis ansiktsuttryck, även om det begränsade observationen av fullständigt kroppsspråk. Vid tekniska problem var det överenskommet med informanterna att ett telefonsamtal skulle ersätta den digitala kontakten. Slutligen spelades med tillåtelse av informanterna in samtalet för att underlätta analysen. Efter analysen raderades all inspelad material.

Kodning

Transkribering av intervjuerna påbörjades direkt efter varje session för att effektivisera analysprocessen. Efter att transkriberingen var klar och jag hade läst igenom materialet flera gånger sorterades det som inte ansågs relevant för studien bort. Bryman (2018) hävdar att dataanalys i grunden handlar om datareduktion. Med andra ord reduceras den stora mängden insamlad data för att sedan göras meningsfull genom exempelvis tematisering (Bryman, 2018:489). Enligt Kvale och Brinkmann (2014) kan noggrann kodning generellt leda till att forskaren får en bättre förståelse för varje detalj i materialet. Författarna föreslår följande steg: Läsning av materialet, identifiering av inledande kategorier, notering av koder, granskning och revidering av kategorier samt slutligen att leta efter teman och resultat inom varje kategori (Kvale & Brinkmann, 2014:242).

För denna studie genomfördes ovanstående steg i programvaran Atlas.ti, och under kodningsprocessen uteslöts känslomässigt känsliga händelser eller information som kunde leda till identifikation av informanterna i enlighet med studiens etiska riktlinjer som kommer att behandlas senare i denna uppsats.

Tabell 1.2 Sammanfattning av teman och koder

Tema	*Kod*	*Antal deltagare*	*Procent*	*Exempel på Citat*
Överkvalificering	Missnöjd med situationen.	10	83%	”Känns inte roligt att arbeta med någonting som är för enkelt för mig.”
Svenska språket	Vill lära sig språket	7	58%	”Det är svårt att balansera arbetslivet
	Vill inte lära sig språket	4	33%	och privatlivet.”

Tabellen sammanfattar de viktigaste teman och tillhörande koder, och visar hur många deltagare som nämnde varje tema.

Etiska riktlinjer

Forskarens integritet är en av de faktorer som är avgörande för kvaliteten på den vetenskapliga kunskapen och för hållbarheten i de etiska beslut som fattas i samband med arbetet med forskningen. Detta innebär att utfallet av den publicerade forskningen ska vara korrekt och representativt för forskningsområdet. Resultaten av forskningen ska vara validerade i största möjliga utsträckning, och de procedurer genom vilka de har erhållits ska vara genomskinliga (Kvale & Brinkmann, 2014:111).

År 2011 skrev Vetenskapsrådet ”God forskningssed” genom initiativ av rådets expertgrupp inom just ämnet etik. Sara Eldén (2021) skriver att de fyra kraven – *informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet* – samt en rad regler inom dessa har konkretiserats och diskuterats i form av råd och rekommendationer för forskare som ska använda dessa i sin forskning (Eldén, 2021:30). Enligt Bryman (2018) överlappar dessa etiska krav varandra. Exempelvis är det svårt att utföra en forskning där samtyckeskravet används i en studie som baseras på att deltagarna inte kan ta del av hela sanningen om studien (Bryman, 2018:172).

Informationskravet

Informationskravet handlar om forskarens information till studiens deltagare om innehållet i forskningsmaterialet och vad forskningen kommer att handla om. Förutom detta är det av stor vikt

att informera om att deltagandet i studien är frivilligt och att deltagarna har rätt att avbryta intervjun när som helst. Det är också viktigt att den information som lämnas beskriver eventuella parametrar som kan påverka deltagarnas vilja att delta i studien (Eldén, 2021:30). Begreppet informationskravet handlar, enligt Kvale och Brinkmann (2021), främst om principerna individuell autonomi och ”principen att göra gott”. Genom denna tanke respekteras individers förmåga att fatta beslut samtidigt som forskaren ser till att deltagarna inte kommer till skada (Kvale & Brinkmann, 2014:105).

Innan varje intervju diskuterades forskningens innehåll med informanterna. Några av informanterna upplevde till en början en känsla av ambivalens, vilket främst berodde på oro för negativ påverkan på deras uppehållstillstånd. Efter att jag förklarade att studiens material kommer att raderas och att de har rätt att läsa materialet när det är färdigt valde informanterna att medverka i studien.

Samtyckeskravet

Detta krav handlar om deltagarnas rätt att själva bestämma över sin medverkan, varför det är viktigt att deltagarna får en möjlighet att uttrycka sitt samtycke till att delta i studien. Deltagarna har också rätt att ställa krav gällande tidslängden på intervjun och att avbryta intervjun utan några som helst negativa påföljder som exempelvis otillbörlig påtryckning. Samtyckeskravet innebär även att det inte bör finnas någon beroenderelation mellan den tilltänkta intervjuaren och informanten (Eldén, 2021:30). Kvale och Brinkmann (2014) förklarar att detta kan uppstå när en forskare identifierar sig starkt med deltagaren och därför blir alltför empatisk. Detta kan leda till att forskaren ställer frågor som framställer den intervjuade i ett alltför gynnsamt ljus (Kvale & Brinkmann, 2014:113). Samtliga informanter i denna studie var över 18 år och lämnade därför sitt samtycke själva.

Några informanter kunde inte delta i studien under den tid som var planerad. Därför kom vi överens om nya tider för intervjuerna. Vid ett tillfälle ställde en informant krav på att inte diskutera sina barn eller sin familj i Iran, vilket jag respekterade och försäkrade att sådana frågor inte skulle ställas.

Konfidentialitetskravet

Detta krav innebär att samtliga deltagare i en studie ska försäkras om att deras personuppgifter förvaras på ett sätt som gör att ingen obehörig kan ta del av informationen. Kravet innebär även

att det bör ske en överenskommelse genom signering om att etiskt känsliga uppgifter om den enskilde inte kommer att publiceras (Eldén, 2021). Generellt, i en kvalitativ forskning som senare blir offentlig, menar Kvale och Brinkmann (2014) att en forskare bör ta hänsyn till deltagarnas privata integritet. Samtidigt hävdar författarna att det här finns en paradox eftersom det å ena sidan finns ett etiskt krav på att skydda deltagarnas identitet och å andra sidan en grundläggande vetenskaplig princip om att vara saklig i informationen för att forskare ska kunna granska och upprepa studien (Kvale & Brinkmann, 2014:109). En forskare ska alltså balansera mellan behovet att skydda deltagarnas identiteter och behovet av att tillhandahålla noggranna och detaljerade data för att säkerställa forskningens trovärdighet och möjligheten för andra att verifiera resultaten.

Samtliga informanter i denna studie fick ett brev (se bilaga 2) innan varje intervju där det förklarades att deras identitet inte skulle röjas. Detta gjordes i studien genom att använda exempelvis fiktiva namn och åldrar.

Nyttjandekravet

Nyttjandekravet innebär att uppgifter om den enskilde deltagaren inte får användas i andra syften än för forskningsändamål. Uppgifterna får inte utlånas eller användas i exempelvis kommersiella syften, eller i beslut eller åtgärder som kan påverka den enskildes liv, såvida inte samtycke till detta har givits (Eldén, 2021:31; Bryman, 2014:171).

Kravet på att inte lämna ut personuppgifter i annat syfte än att bidra till forskning har varit av stor vikt för informanterna. Beroende på olika orsaker har de flesta informanterna inte velat bli igenkända. Många av dem motiverar detta med att de inte vill att Migrationsverket ska få tillgång till informationen, eller att iranska myndigheter inte ska få ta del av den.

Analys och resultat

I analysdelen av studien presenteras samtliga informanter anonymt (se tabell 2.1) med kod, ålder, kön, yrkesområde och utbildningsnivå. Varje informant betecknas med en kod, till exempel IF (Informant), för att skydda deras identitet. En av informanterna, som betecknas med koden SIF (Special Informant), arbetar idag i en förening liknande Rusta och Matcha. Skillnaden är att arbetsplatsen är en förening, och gruppen arbetar för att matcha högutbildade migranter med

arbeten som motsvarar deras utbildning från hemlandet. Slutligen analyseras empirin med utgångspunkt i teorier om humankapital, socialt kapital och diskriminering på arbetsmarknaden.

Tabell 2.1 Lista över informanter

Koder	Ålder	Kön	Ämne	Utbildningsnivå	Nuvarande sysselsättning
IF1	43 år	K	Bioteknik	Doktorand	Inom barnomsorg
IF2	53 år	M	Civilingenjör	Master	Inom industri
IF3	34 år	K	Industrial Design	Master	Arbetat inom vård och omsorg
IF4	40 år	K	Int business affair	Doktorand	Inom industri
IF5	51 år	K	IT-Learning	Doktorand	Inom vård och omsorg
IF6	43 år	M	Industri Ledning	Master	Inom vård och omsorg
IF7	30 år	K	Ledarskap inom läraryrket	Master	Inom vård och omsorg
IF8	36 år	K	El-Ingenjör	Doktorand	Sjukhus
IF9	39 år	M	El-Ingenjör	Doktorand	Inom Taxi
IF10	51 år	M	Läkare	Doktorand	Vård och omsorg
IF11	50 år	M	El-Ingenjör	Master	Inom industri
SIF 1	42 år	K	Stadsplanerare	Master	Förening

Tabellen visar data för personer kodade IF1 till IF12, inkluderande ålder (30-53 år), kön (K/M), ämnesområde och utbildningsnivå (MA/Doktorand). Informationen täcker ett brett spektrum av akademiska discipliner och balansera mellan könen och studienivåer. SIF= Arbetande informant i en förening.

Den svenska språkets betydelse

Majoriteten av informanterna anser att det svenska språket inte är relevant för deras framtid i Sverige. Bakomliggande orsaker till detta varierar. IF2, IF5 och IF11 nämner engelskan som ett ersättningsspråk för svenskan eftersom de inte har behövt använda svenskan i sina arbeten:

> Jag anser att med min kompetens och mina utbildningar så behöver jag inte språket eftersom jag klarar mig på engelska, […] jag menar jag söker ju ändå de jobb där de kräver engelska. (IF2)

IF5 och IF3 berättar att upplägget av SFI är problematiskt och detta grundar sig i olika anledningar:

> Jag kan lära mig svenska men jag vill inte eftersom jag aldrig har behövt språket. Dessutom har jag hört att SFI ger ingenting. Jag har kunnat klara mig på engelska på alla arbeten. En stor anledning är att de

> jobb som jag har sökt har krävt att man talar engelska. Problemet blir på rasterna när man blandar sig med svenskar. Det är då man kan känna att de tittar snett på en. (IF5)

> Jag avslutade SFI självmant. Tyvärr är systemet så att det ska vara SFI från början. Jag tycker att man ska bli kategoriserad, dvs de som har erfarenhet och engelska som språk skall inte läsa SFI och sedan bli dirigerad ut i samhället. (IF3)

IF11:s anledning till varför hon inte vill lära sig svenska skiljer sig från övriga informanter. Hennes ovilja att lära sig språket grundar sig på ovissheten om hon kommer att stanna i Sverige eller inte:

> Jag är medveten om att svenskan är viktig men jag vill ändå inte lära mig detta så länge jag inte vet hur mitt liv kommer att se ut här. Det är svårt att investera så mycket tid på en sak som jag innerst inne vet att det är onödigt. Jag får ändå inte jobb eller hur? (IF11)

Informanternas negativa åsikter kring lärandet av svenska språket står i kontrast till vad Becker (1999) hävdar. Becker framhåller att grunden till humankapital ligger i individers investeringar i exempelvis arbetsträning och utbildning (Becker 1999). Samtidigt kan informanternas motvilja att lära sig svenska bero på att de upplever språket som svårt. Enligt Chiswick (1995) är det lättare för en person att lära sig värdlandets språk om det är nära besläktat med språket i deras hemland, jämfört med ett språk som inte har en sådan nära relation (Chiswick 1995). Trots detta var det många informanter som menade att det svenska språket är viktigt:

> Språk är viktigt. För jag tänker hela tiden vad ska jag göra utan språket? Det finns ingenting att göra. Språk är allting, kan du inte detta kan du inte kommunicera med någon. Så enkelt är det. Då är det viktigt med språket. Jag säger inte att detta medför att jag kan jobba som civilingenjör i Sverige men detta ökar dina chanser väldigt mycket. (IF1)

> Att kunna det svenska språket är nästan A och O i samhället. Jag har full förståelse för att man inte vill lära sig svenska språket eftersom de jobb man söker kräver engelska. Men i slutändan så måste du klara dig i samhället genom det gemensamma språket som är just svenska. Alla måste kämpa helt enkelt. (SIF1)

Becker (1999) menar att för överkvalificerade personer är både utbildning och arbetsträning centrala i humankapitalet eftersom även arbetsträning stegvis kan leda till det arbete som är i nivå med personens utbildning (Becker 1999). Detta kan stämma med IF1:s beskrivning om arbetslivet och språket samt utbildningen som humankapital. SIF1:s beskrivning instämmer med Chiswicks (1995) beskrivning av humankapital. Vad författaren menar är att humankapital skapas genom uppoffring av tid och egna resurser (Chiswicks 1995). En stor anledning till varför detta passar med Chiswicks beskrivning av humankapital är att SIF1 berättar att man måste kämpa och lära sig språket för att kunna klara sig i samhället.

Språk och integration

De flesta informanter som är villiga att lära sig svenska språket har även kritiserat integrationen i Sverige. IF3 och IF4 berättar att informationen i början av deras vistelse har varit dålig och att detta varit en stor anledning till att informanterna inte kunde lära sig språket tidigare än väntat:

> Jag visste inte att det fanns SFI för oss utbildade. Informationsutgivningen är också dålig. Jag fick sitta på SFI med personer som var helt okunniga och allting var lätt för mig, sen blev jag deprimerad. SFI:s digitala system var mycket dåligt. Sen trodde jag att alla SFI var likadana. (IF3)

> Det har varit brist på information. Ingen har integrerat eller gett mig information om hur jag ska göra. Jag fick veta allt detta sedan efter 5-6 år när jag inte var lika varm i kläderna för att lära mig språket. Men jag har inget annat val, jag måste lära mig ändå även om jag kan tycka att det är svårare eftersom jag har kommit upp i åldern. (IF4)

IF2 berättar att hon har fått lära sig själv eftersom systemet, som hon kallar det, inte varit tillräckligt hjälpsamt när hon anlände till Sverige:

> Jag har fått en sådan avsky för systemet att jag inte ens är motiverad till det. Men jag har hur som helst lärt mig lite ändå självmant […]. Min avsky grundas i att vi inte fick lära oss någonting om Sverige. Nu på senare år vet jag att varje kommun har en integrationsplats där man kan lära sig språket med mera. Det är först nu jag börjat lära mig. Detta är slöseri med tid att vi inte kan komma in i samhället snabbare. (IF2)

Informanten SIF1 som arbetar i en rusta och matcha-liknande förening håller med om att många inte får en bra integration i Sverige redan från början. Vidare berättar informanten att många blir tvungna att lära sig svenska på egen hand genom olika verktyg:

> Jag ser många som har kommit till Sverige och redan har kommit i gång med svenska språket. Många börjar studera själva genom appar redan i hemlandet, medan kanske lika många inte vill lära sig språket eftersom de någonstans är arga på systemet eftersom de exempelvis inte visste att de kan läsa SFI på högskolan eller om det ens har funnits någon SFI för dem. Jag vet inte om det finns någon information från migrationsverkets håll eller ej, men jag anser att man borde få information med adresser osv om vart man ska vända sig till för diverse saker när man kommer till Sverige. En stark integration ger bättre språkfärdigheter, öppnar för kontakter och även arbeten. (SIF1)

Utifrån informanternas utsagor kan man dra slutsatsen att integrationen i Sverige inte har fungerat bra för dem. En effektiv integration i det nya landet stärker det mänskliga kapitalet. Becker (1999) menar att det mänskliga kapitalet förvärvas genom utbildning i skolan och arbetslivserfarenhet. Informanternas berättelser antyder att sådana möjligheter till utbildning och träning har varit begränsade, vilket har hindrat dem från att effektivt öka sitt mänskliga kapital.

Den sociala kapitalets betydelse för jobbsökning

Många av informanterna berättar att det sociala kapitalet är av stor vikt eftersom det är en ingång till arbetsmarknaden. IF2 berättar om familj och vänner som har varit hjälpsamma gällande sökning av arbeten och IF9 berättar att hen har genom vänner fått arbete som i sin tur har lett till ett annat arbete:

> Mina familjemedlemmar och vänner har hjälpt mig att hitta dessa jobb som jag har nu. Utan dem hade jag inte kunnat ha jobb. Jag menar att organen inte har hjälpt mig heller. (IF2)

> Min kompis jobbade här och sa till mig, ”kom till Sverige” och att jag kan skicka min chef din CV och de sa OK. Och jag kom till Sverige. Jag jobbade där i 1,5 år (Designer) och de gick nästan i konkurs pga brist på projekt. Så jag gick över till nästa företag. (IF9)

Både informanternas berättelser om hur de har kommit ut i arbetslivet är i likhet med vad Zhang m.fl. (2011) beskriver som överbryggande socialt kapital. Författaren hävdar att det sammanbindande sociala kapitalet handlar om länkarna i nätverket samt resurserna inom nätverket som antingen är landsmän eller etniska gruppers gemenskaper. Dock stämmer detta inte alltid. Exempelvis menar IF6 och IF8 att det är skillnad på hur man kan använda sig av sitt sociala kapital i Sverige jämfört med Iran:

> Jag har otroligt många vänner, men inte ens i det här fallet kan de hjälpa mig eftersom allting är så byråkratiskt. Det är inte som i hemlandet där man kunde få hjälp av andra. (IF6)

> Vi har en liten grupp som brukar gå hem till varandra. Vi sitter och pratar om våra problem. Här finns ingenting där man kan sitta och prata ett annat språk med. När jag läste svenska så hade jag problem med att hitta någon att prata svenska med. (IF8)

Under intervjun berättade många att föreningar har stor betydelse för hur man kan komma i arbete. IF8 och IF4 berättar att inom det forum som de ingår i finns det många läkare och sjuksköterskor som är arbetslösa och många har fått arbete via forumet:

> Tro det eller ej så har vi en iransk förening där alla har haft samma problematik. Men under den senaste tiden har det funnits några som har fått arbete på sjukhus. De var sjuksköterskor. (IF4)

> I vår förening där vi umgås finns oftast läkare, sjuksköterskor och analytiker och jag själv som har läst till el-ingenjör. Ibland tänker jag hur kan en sådan mängd av kompetens gå arbetslös? Jag hade önskat att vi hade haft svenskar bland oss eller om vi hade kunnat vara med i någon förening där det finns svenskar, detta hade hjälpt mycket, tror jag. (IF8)

Precis som IF4 och IF8 berättar IF10 att i hans nätverk finns oftast personer från Iran som är medlemmar i föreningen och som har antingen läkarexamen eller sjuksköterskeexamen från Iran.

Det som skiljer sig mellan IF10:s berättelse och de övriga informanterna är att informanten är med i en förening där även infödda svenskar ingår. Denna förening är densamma som SIF1 är ledare i:

> Du förstår att när man migrerar till ett annat land så blir man ensam. Därför har det varit viktigt för oss att ha det forumet tillsammans med svenskar. Forumet är för sjuksköterskor och läkare som oftast kommer från Iran. Vissa har kommit med bra förslag till varandra och vissa har till och med fått jobb via varandra. Jag fick ett jobb via det forumet. (IF10)

> I vår förening som fungerar nästan som Rusta och Matcha brukar vi prata med folk för att se vad deras behov är. Här har vi en miljö där folk kan sitta med varandra och spela spel samtidigt som vi har workshops där vi pratar om arbeten mm. Vi brukar också bjuda in olika företag där diskussionen om arbete kan komma fram. Hittills har vi genom att etablera kontakter för våra medlemmar lyckats hitta antingen jobb eller praktik för dessa. (SIF1)

Informanternas berättelser tyder på att det överbryggande sociala nätverket är viktigt för att man ska kunna hitta arbete. Zhang m.fl. (2011) framhäver att det överbryggande sociala kapitalet handlar om nätverk som är bortom etniska nätverk. Utifrån informanternas berättelser kan vi se att ett sådant forum där även svenskar existerar medför att personerna enklare kan hitta arbete. Detta kan även bero på att en stor fördel med överbryggande socialt kapital är att unika möjligheter och information lättare blir tillgängliga.

Överkvalificering i arbetet

Som tidigare beskrivits har samtliga informanter arbeten eller har arbetat inom branscher som inte överensstämmer med den utbildning de genomgått i hemlandet. IF5 och IF7, som har haft erfarenheter från Iran, arbetar idag inom helt andra branscher i Sverige:

> Idag arbetar jag inom hemtjänsten och jag har absolut ingen aning om vad jag gör idag. Inte nog med att mitt mående är dåligt just nu på grund av min arbetssituation, dessutom skall jag arbeta inom ett arbete som är oerhört deprimerande. Allting känns helt onödigt nu. Jag kämpade så mycket för att bli den jag var och nu arbetar jag med något jag inte tycker om. (IF7)

> Ibland kan jag sitta och skratta åt min situation eftersom jag har min erfarenhet inom handel, men det enda jag har lyckats med i Sverige är att jag har haft arbeten inom industrin. (IF5)

Det finns en skillnad mellan IF11 och IF10 som nästan arbetar inom samma områden som stämmer överens med deras utbildning. Skillnaden är istället nivån av deras utbildning och de arbeten som de utför. IF11 som har haft en hög position i en fabrik i Iran arbetar idag på en lägre nivå än vad han är utbildad för. Det samma gäller för IF10:

> Med den utbildning som jag har från Iran kan jag bidra med otroligt mycket. Men det känns som att de som arbetar ovanför mig inte vill lyssna på mig eftersom de jobbar på en mycket lägre nivå än jag. Sanningen är att min utbildning från Iran säkerligen skulle placera mig ovanför dessa människor som inte ens vill lyssna. Det är så frustrerande när jag vet lösningen på många frågor men ingen vill lyssna. (IF11)

> De första månaderna tänkte jag att detta är bra eftersom jag får arbetsträning och jag bekantar mig med det svenska vårdsystemet. Men ju mer tiden gick desto mer ville jag komma högre upp i position men jag fick inte. Istället har jag fått höra att jag måste validera och det är mycket svårt för mig att göra det [...] Det känns ibland att jag inte orkar vara tyst så därför agerar jag som läkare utan att skriva ut något men jag har inget val. (IF10)

SIF1, som har omfattande erfarenhet av arbete med högutbildade informanter, framhäver att det alltid är viktigt med ett första jobb eftersom detta i sin tur leder till andra arbeten om man har goda referenser:

> Att kunna komma ut i arbete är alltid viktigt när man kommer till ett land. Det jag menar är att det fungerar som en kedja. Får du in ditt första jobb och att du har skött dig där, så fungerar referensen som en biljett till nästa jobb. (SIF1)

Utifrån Visintins m.fl. (2015) fem perspektiv om obalans mellan utbildning och arbete samt dess effekter kan det konstateras att IF10 och IF11 arbetar inom branscher som ligger nära deras egna utbildningar, med förhoppningen att de ska kunna avancera till den nivå deras utbildning motsvarar. När det gäller IF7, som har en lärarexamen från Iran, kan författarnas resonemang tyda på att antingen svag förhandlingsposition eller brist på socialt kapital kan vara orsaken till arbetslösheten (Visintin m.fl. 2015).

Känslan av diskriminering

Åtta av informanterna som har deltagit i studien medger att de har haft en känsla av diskriminering. Informanternas upplevelser har oftast uppkommit i samband med intervjuer. IF6 och IF8 upplever diskriminering utifrån frågor som bland annat har ställts i samband med arbetsintervjun. Båda informanterna berättar att arbetsgivarna antingen genom blanketter eller muntligt har frågat om informanterna kommer från Iran. Båda informanterna misstänker också att diskrimineringen som de har utsatts för grundar sig i Sveriges misstänksamhet mot iranier:

> Klart jag känner mig helt utsatt, på intervjun fick jag en blankett där jag bland annat skulle ticka fylla i om jag bland annat kom från Iran […]om en person som jag som är välutbildad skall väl det inte spela någon roll var jag kommer ifrån? Speciellt när den personal som de letar efter är just den jag är enligt deras annons. Jag tror att i slutändan så vill de ha svenskar […] Jag har tidigare fått höra att det är svårt

> för oss iranier att få arbeten pga de bröder som spionerade i säkerhetstjänsten i Sverige. Men ska vi få betala för detta? (IF6)

> Det var en gång när jag var på intervju de frågade om jag kom från Iran? De började därefter fråga konstiga saker som inte var relevanta. Exempelvis om jag kan mikroskop av en viss modell. Jag som har hållit på med detta och kommer från ett av bästa universitet i världen vet att det inte spelar någon roll vilken mikroskop man arbetar med. Men de tyckte att det spelade någon roll och jag fick inte tjänsten just på grund av detta. Mina vänner har berättat att det har blivit svårt för iranier att få jobb eftersom några iranier har varit misstänkta för spioneri. (IF1)

Utifrån berättelserna från IF7 och IF5 ser vi att det finns en skillnad på hur informanterna upplever diskriminering i samband med arbete. IF7 berättar att bristen i det svenska språket har lett till att han inte fick vara kvar på jobbet. IF5 upplever diskriminering genom att hon inte fick stanna kvar på jobbet:

> Det värsta jag har varit med om är att jag inte behandlades som alla andra eftersom jag inte kunde prata svenska på jobbet. Det fanns inget värre än när chefen sa att vi inte kan samarbeta just på grund av detta. (IF7)

> Äntligen när jag fick mitt första jobb så gick allting bra fram tills jag sa att jag som kan IT och affärshantering kan hjälpa er att dra ner kostnaderna vad det gäller de lastbilar som skulle iväg till Ukraina. Det tog inte ens en vecka tills de slängde ut mig därifrån med motiveringen att vi inte har råd att ha dig här. Jag hade bara några dagar kvar tills jag skulle bli inlasad. Senare frågade jag en kompis som jobbade där att om en annan hade fått en fast anställning, och det var en kvinna som kom från Sverige. (IF5)

SIF1 som arbetar med högutbildade berättar att diskriminering förekommer även i hemlandet. Samtidigt berättar informanten att diskriminering i vissa fall kan användas för att slippa se sina svaga sidor:

> Jag förnekar inte att det finns diskriminering i arbetslivet. Klart att det förekommer. Det förekommer överallt även i vårt hemland. Det räcker bara att fråga afghanerna om hur de har haft det i Iran. Men diskriminering har enligt min uppfattning också blivit en anledning att inte se sina svaga sidor. Något som jag skulle säga är som en slags sköld ifrån sig själv. Jag har sett många där det har blivit av med sitt jobb på rätta grunder, ändå säger man att man har diskriminerats. Jag anser att detta är mycket fel. (SIF1)

Utifrån informanternas berättelser kan man se att informanterna har upplevt en känsla av diskriminering. Detta är i likhet med Swanstein & Henrikz (2017) beskrivning av känslan av diskriminering. Författarna hävdar att en upplevelse av diskriminering oftast ses som diskriminering i lagens mening, men situationer där diskriminering förekommer kan vara svårtolkade. Med andra ord kan frågor kring diskriminering skapa en diskrepans mellan vad som juridiskt betraktas som diskriminering och vad som upplevs som diskriminering (Swanstein & Henrikz 2017). Även om informanterna har upplevt diskriminering är det svårt att tolka om detta i verkligheten har varit

avsiktligt eller inte. Samtidigt är det viktigt att tillägga att diskriminering i form av strukturell diskriminering kan vara dold eller oavsiktlig. Därför blir det svårt att avgöra om informanterna har utsatts för diskriminering i lagens mening eller inte.

Diskussion

Genom att återkoppla till studiens syfte och frågeställningar presenteras först en sammanfattning av studiens resultat och analys. Därefter diskuteras studiens metod, och avslutningsvis ges en reflekterande avslutning.

Syftet med denna studie har varit att belysa de hinder och utmaningar som högutbildade migranter möter på vägen mot en fullständig integration på den svenska arbetsmarknaden. Resultatet av denna rapport har visat följande:

Inlärning av det svenska språket.

När det gäller vikten för informanterna att behärska det svenska språket har resultaten visat att de befinner sig i två olika grupper. En grupp informanter har medgivit att de klarar sig utan svenska, eftersom de arbeten de söker kräver engelska som huvudspråk. Samtidigt påpekar en annan grupp av informanterna att de stöter på problem, exempelvis under raster, där majoriteten talar svenska. I denna grupp finns även informanter som undviker SFI (Svenska för invandrare) på grund av att de måste sitta med personer som har en annan utbildningsnivå. Två av informanterna har dessutom medgivit att de inte vill lära sig svenska eftersom integrationssystemet har gjort dem ovilliga att lära sig språket. Detta har exempelvis skett genom att de aldrig informerades från början om att de kan läsa SFI på högskolenivå.

Nätverk som hinder

Informanternas nätverk består oftast av vänner med samma utbildningsnivå som de själva. Många tycker att det är bra att ha sina vänner att diskutera bland annat arbetslöshet med. Samtidigt menar flera av informanterna att när en person lär sig något nytt om Sverige, delas denna information med resten av nätverket. Det som är anmärkningsvärt är att om en person i nätverket får arbete hjälper denne ofta inte till med att ordna jobb till andra i nätverket. Detta beror oftast på att personen som fått arbetet inte har makten att rekommendera en vän. Detta är något som många ser som

en skillnad jämfört med hur det var i hemlandet och hur det är i Sverige. Alla informanter är dock eniga om att det är viktigt att umgås med infödda svenskar och inte enbart med personer inom det egna nätverket. Detta anses vara viktigt för att lära sig språket och integreras både på arbetsmarknaden och i samhället. Detta överensstämmer med Basilidze (2018) som betonar vikten av nätverk med infödda i värdlandet för att stärka humankapitalet, särskilt vad gäller språkkunskaper (Basilidze 1996).

Överkvalificering i arbeten

Samtliga informanter i denna studie har uppgett att deras nuvarande arbete inte motsvarar den utbildning de har från hemlandet. Informanterna är eniga om att det råder stor frustration över att de inte kan få jobb som motsvarar deras utbildning. Informanterna har inte någon direkt förklaring till varför de inte kan arbeta inom sin egen profession, samtidigt har vissa informanter berättat att de idag har förhoppningar om att kunna få ett jobb någonstans. Visintin m.fl. (2015) menar att denna strategi kan hjälpa till när överkvalificerade migranter har som mål att få arbeten som motsvarar utbildningen från hemlandet (Visintin m.fl. 2015).

Diskriminering

Ett intressant resultat i studien är att det finns en känsla av diskriminering hos flera av de intervjuade. De flesta informanter kände sig diskriminerade under jobbsökningsprocessen, där de i enkäter tvingades uppge sitt ursprungsland, Iran. Många ifrågasatte varför detta var nödvändigt och kände att deras härkomst var anledningen till att de inte fick de sökta jobben. Detta stödjer Gustafssons (1996) teori om att arbetsgivare antingen undviker att anställa personer från främmande kulturer eller tvekar på grund av bristande humankapital (Gustafsson 1996). Trots detta har diskriminering som begrepp varit svårt att använda i denna studie eftersom vi inte vet om informanterna de facto blivit diskriminerade på etniska grunder.

Metoddiskussion

Studien inkluderade tolv informanter från en Telegram-grupp. Många av informanterna kunde presentera nya deltagare, samtidigt som flera visade intresse för att delta i undersökningen. En utmaning med urvalet var att undvika att enbart använda samma nätverk samtidigt som det fanns risk att bli alltför strategisk vid val av informanter (Alvehus 2019:71f).

Till en början var det tänkt att använda kvantitativ metod, men på grund av behovet att förstå informanternas upplevelser av arbetsmarknaden valdes en kvalitativ ansats, någonting som även är i likhet med Kvale & Brinkmann (2014) som betonar att intervjuer skapar en dynamisk interaktion där deltagarna delar sina perspektiv och erfarenheter.

Under tiden då intervjuerna utfördes var det viktigt för min del att vara opartisk i mitt sätt att ställa mina frågor till informanterna, någonting som även Bryman (2018) kallar för konformitet (Bryman, 2018:75). Att kunna vara opartisk i en sådan intervjustudie är en utmaning eftersom jag kommer från samma land som informanterna. Kvale & Brinkmann (2014) menar att en sådan common-sense föreställning leder till ett god ”hantverksarbete” (Kvale & Brinkmann 2014:292).

En annan utmaning har varit transkriberingen eftersom jag har varit tvungen att tolka materialet på svenska och på bästa sätt. Detta har gjorts för att kunna skapa både trovärdighet och pålitlighet i studien eftersom förhoppningen är att rapporten kan användas i andra sammanhang. Vad det gäller pålitligheten, eller som Kvale och Brinkmann (2014) beskriver i positivistiska termer som reliabilitet, är det svårt för andra forskare att få exakt samma resultat eftersom individer är unika (ibid).

Under intervjuerna uppstod tvetydigheter kring vissa begrepp, särskilt begreppet ”diskriminering”. Många informanter hade olika tolkningar av ordet, vilket ledde till ytterligare förklaring av begreppet diskuterades för att säkerställa en gemensam förståelse. Detta gällde även andra begrepp och uttryck. För att säkerställa en korrekt tolkning fick informanterna transkriberingar efter varje intervju för genomgång och bekräftelse.

Som tidigare nämndes användes Telegram-gruppen ”Happy Göteborg” för att hitta personer som ville ställa upp på intervjun. Även om det finns iranier från olika städer är gruppen enbart för relativt nya migranter.

Avslutningsvis

Till en början var det tänkt att urvalet skulle innehålla migranter från olika länder men eftersom intresset inte fanns bland dessa grupper sökte jag efter informanter i Telegram-gruppen Happy Göteborg. Detta medförde att samtliga informanter kom från Iran. När jag senare under arbetet

med uppsatsen ställde frågan till mig själv om varför just iranier var intresserade bestämde jag mig för att söka efter ett svar. Men detta verkade vara förgäves då det inte finns så många forskningsartiklar som handlar om ämnet. Däremot kunde jag hitta många hemsidor och nätbaserade tidningar som hade påpekat problemet. Ett exempel är en nyhetsartikel från *Dagens Nyheter* där Hedberg (2024) intervjuat flera iranier med hög utbildning som har hamnat utanför arbetsmarknaden på grund av att de kommer ifrån Iran (Hedberg 2024). En annat exempel är riskdagens (2024) interpellationsdebatt från 24 juni där Ardalan Shekarabi (S) i ett meddelande till justitieminister Gunnar Strömmer (M) påpekar risken om framtida exkluderingar av svensk-iranier i arbetsmarknaden (Riksdagen 2024).

Trots bristen på forskning har denna uppsats strävat efter att belysa viktiga aspekter av arbetsmarknadens obalans mellan utbildning och arbete för högutbildade migranter i Sverige, oavsett härkomst. Genom att kombinera kvalitativa intervjuer med teoretiska perspektiv har studien strävat efter att ge en djupare förståelse för de utmaningar som migranterna möter. Det framgår tydligt i uppsatsen att både humankapital och socialt kapital spelar avgörande roller i möjligheten att få ett arbete som matchar ens kvalifikationer.

Ett centralt hinder som identifierades i studien är diskriminering under jobbsökningsprocessen. Informanternas upplevelser av att behöva uppge sitt ursprungsland och känslan av att detta påverkar deras chanser negativt är alarmerande. Även detta är ett problem som har uppmärksammats i media där emigranter från just Iran utsätts för speciella säkerhetskontroller för att de kommer från Iran (DN 2024-06-03 och 2024-06-04). Detta pekar på behovet av att granska och förbättra rekryteringsprocesserna för att säkerställa att de är rättvisa och icke-diskriminerande. Dessa hinder är mycket svårt att bekämpa för många av informanterna eftersom enligt deras utsago så utsätts de för ekonomisk diskriminering i Iran och i Sverige för etnisk diskriminering.

Vidare visar studien att många migranter undviker att lära sig svenska, vilket delvis beror på osäkerhet kring deras uppehållstillstånd och delvis på att deras nuvarande arbeten inte kräver svenska språkkunskaper. Detta indikerar att språkinlärningsprogram som SFI behöver reformeras för att bättre motivera och stödja migranter i deras språkutveckling.

För framtida forskning rekommenderas kvantitativa studier som kan komplettera de kvalitativa intervjuresultaten från denna uppsats. Särskilt viktigt vore att undersöka arbetsgivares attityder

kring anställning av migranter genom anonyma enkäter. En sådan ansats kan ge en bredare bild av de strukturella hinder som finns och hur dessa kan åtgärdas.

Policyrekommendationer baserade på denna studie skulle kunna inkludera att förbättra integrations- och språkinlärningsprogram, samt att införa striktare regler och övervakning av rekryteringsprocesser för att motverka diskriminering. Det är också viktigt att främja social interaktion mellan migranter och infödda svenskar för att stärka det sociala kapitalet.

Sammanfattningsvis, trots den stora potentialen och de höga ambitionerna hos högutbildade migranter, möts de ofta av en frustrerande verklighet på den svenska arbetsmarknaden. De står inför utmaningar såsom diskriminering, brist på erkännande av utländska kvalifikationer och otillräckligt stöd för språkinlärning, vilket försvårar deras möjligheter att få arbete som matchar deras kompetens. För att vända denna negativa trend är det nödvändigt att både politiker och arbetsgivare tar aktiva steg för att förbättra integrationen och fullt ut utnyttja den kompetens som denna grupp besitter. Utan sådana förändringar riskerar resan för många högutbildade migranter att fortsätta gå från ambition till frustration.

Källhänvisning

Aleksynska, M., & Tritah, A. (2013). Occupation–education mismatch of immigrant workers in Europe: Context and policies. *Economics of Education Review*, 36, 229-244.

Alvehus, J. (2019). *Skriva uppsats med kvalitativ metod*: en handbok (2:a uppl.). Liber.

Arbetsföredlingen (2024). Etableringsprogrammet. Hämtad 2024-02-19 från https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/extra-stod/stod-a-o/etableringsprogrammet

Basilidze, L. (2018). *"Why would I not be called for an interview?" Love Migrants Economic Integration in Sweden: Experiences of highly educated immigrants while searching for employment in Sweden.*[Masteruppsats, Malmö universitet]. https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1482620/FULLTEXT01.pdf

Becker. (1993). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3:e uppl.). The University of Chicago Press.

Berggren, K. & A. Omarsson (2001). "Rätt man på fel plats. Arbetsmarknaden för utlandsfödda akademiker", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 8 (1): 5–14.

Bevelander, P., Emilsson, H., Magnusson, K., & Osanami Törngren, S. (2014). Världens öppnaste land: arbetskraftsinvandring efter reformen 2008. Center for International Forestry Research (CIFOR).

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder* (Översättning: B. Nilsson; 3:e uppl.). Liber.

Cheung, S. Y., & Phillimore, J. (2014). Refugees, Social Capital, and Labour Market Integration in the UK. Sociology, 48(3), 518-536. https://doi.org/10.1177/0038038513491467 Chiswick, B. R., & Miller, P. W. (1995). The endogeneity between language and earnings: International analyses. *Journal of labor economics*, 13(2), 246-288.

Dahlstedt, I. (2017). *Swedish Match? Education, Migration and Labor market Integration in Sweden* (Doctoral dissertation, Malmö University, Faculty of Culture and Society).

Diedrich, A., Bergström, O., Risberg, A., & Simonsson, N. (2020). *Integration av nyanlända på arbetsmarknaden*. Forte.

Dros, A., & Gaizutyte, M. (2013). *Job Mismatch in the Danish Labour Market* [Masteruppsats, Roskilde universitet].https://www.scribd.com/document/471369075/MASTER-THESIS-Job-mismatch-in-the-Danish-Labour-Market-Anna-Dros-Mante-Gaizutyte-pdf

Eldén, S. (2020). Forskningsetik: vägval i samhällsvetenskapliga studier (1:a uppl.). Studentlitteratur.

Europa Parlamentet (2024). Orsakerna bakom migration: Varför migrerar människor? Hämtad 2024-02-19 från: https://www.europarl.europa.eu/topics/sv/article/20200624STO81906/orsakerna-bakom-migration-varfor-migrerar-manniskor#:~:text=Etnisk%2C%20religi%C3%B6s%2C%20rasistisk%2C%20politisk,ben%C3%A4gna%20att%20bli%20humanit%C3%A4ra%20flyktingar.

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

Gustafsson, B. (1996). Invandrarnas infasning i arbetslivet. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 3(1-2).

https://socvet.se/article/view/2986/2310

Hedberg K. (2024, 3 juni). Svensk-iranier sorteras bort – i strid med lagen. *Dagens nyheter.* https://www.dn.se/sverige/svensk-iranier-sorteras-bort-i-strid-med-lagen/

Humal, K. (2013*). Education-occupation mismatch and its effect on unemployment in Sweden.* [Masteruppsats,

Lund universitet]. https://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOId=3808447&fileOId=3808458

Kvale, S., Brinkmann, S., & Torhell, S.-E. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (3:e uppl.). Studentlitteratur.

N Irastorza & P Bevelander (2022). *Högutbildade immigranters representation på svensk arbetsmarknad*. En översikt. Povrzanović Frykman, Maja & Öhlander, Magnus (red.) Högutbildade migranter i Sverige. Arkiv Förlag

Joyce. (2018). *Vi kan bättre Arbetsmarknaden för nyanlända med högskoleutbildning*

Kracke, N., & Klug, C. (2021). Social capital and its effect on labour market (mis) match: migrants' overqualification in Germany. *Journal of International Migration and Integration*, 1-26.

Interpellation 2023/24:810 säkerhetsprövning. *Säkerhetsprövning.* https://www.riksdagen.se/sv/webb-tv/video/interpellationsdebatt/sakerhetsprovning_hb10810/

Joona, P. A., Gupta, N. D., & Wadensjö, E. (2014). Overeducation among immigrants in Sweden: incidence, wage effects and state dependence. *IZA Journal of Migration*, 3, 1-23.

Morgado, A., Sequeira, T.N., Santos, M. m.fl. Measuring Labour Mismatch in Europe. *Soc Indic Res* 129, 161–179 (2016). https://doi.org/10.1007/s11205-015-1097-0

Nieto, S., Matano, A., & Ramos, R. (2015). EU Immigrant integration policies and returns on human capital. *The International Spectator*, 50(3), 78-87.

OECD (2011). *Recruiting Immigrant Workers: Sweden 2011*, *Recruiting Immigrant Workers*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264167216-en.

Putnam, R. (2001). Social capital: Measurement and consequences. *Canadian journal of policy research*, 2(1), 41-51.

Putnam. (2000). *Bowling alone : the collapse and revival of American community*. Simon & Schuster.

Roth. (2021). *Diskriminering* (2:a uppl.). Studentlitteratur.

SCB. (2021). Arbetsmarknaden för utrikes födda i Sverige och EU

https://www.scb.se/contentassets/7c51b8e58aad44fa81a12fbd772d1db0/am0401_2023a01_amftbr2301.pdf

Swanstein, & Henrikz, K. (2017). *Diskrimineringslagen : från princip till praktik* (2:a uppl.). Studentlitteratur.

UHR (2021). Om Webplatsen. Hämtad 2024-02-14 från https://www.uhr.se/om-uhr/om-webbplatsen/

Visintin, S., Tijdens, K., & van Klaveren, M. (2015). Skill mismatch among migrant workers: evidence from a large multi-country dataset. *IZA Journal of Migration*, 4, 1-34.

Zhang, S., Anderson, S. G., & Zhan, M. (2011). The differentiated impact of bridging and bonding social capital on economic well-being: An individual level perspective. *J. Soc. & Soc. Welfare*, 38, 119.

Appendix

Bilaga 1 Intervjuguide

- Hur gammal är du?

- Civilstånd?

- Vilket land kommer du ifrån?

- Hur länge har du bott i Sverige?

- Vilken utbildning har du med dig från ditt hemland?

- Vilken utbildning har du i Sverige.

- Vad var grunden till att du kom till Sverige ?

- Vad hade du för förväntningar när du kom till Sverige med din utbildning?

- Vilka utmaningar har du stött på när det gäller att hitta arbete som motsvarar din utbildning?

- Hur har du anpassat dig till att arbeta i ett annat yrke än det du är utbildad för?

- Vilka är de största skillnaderna mellan det arbete du utför idag eller har utfört tidigare med det du som du har utbildning för?

- Vad anser du själv är de viktigaste faktorerna som du anser påverkar din möjlighet att hitta ett jobb som motsvarar din utbildning?

- Vad har din erfarenhet av språk varit på arbetsplatsen, och hur har du hanterat eventuella utmaningar?

- Vilka är de viktigaste kompetenser som du har utvecklat genom ditt arbetsliv i Sverige?.

- Hur tror du att din erfarenhet av att arbeta i olika yrken har påverkat din personliga utveckling?

- Vilken typ av hjälp har du fått från myndigheter, organisationer eller föreningar för att hitta ett passande jobb?

- Vilka är de vanligaste sätten som dina kompisar eller familj hjälper varandra när det gäller jobb sökande?

- Hur ser du på balansen mellan att dra nytta av ditt sociala nätverk och att förlita dig på din egen kompetens och erfarenhet för att få jobb?

- Har du några planer för framtiden när det gäller din karriär?

- Har du några förslag på hur samhället kan på ett bra sätt integrera migranter på arbetsmarknaden?

- Finns det något annat som du vill dela med dig?

Bilaga 2 Brev till studiens deltagare.

Hej!

Mitt namn är Hamed Kashefi och jag är sociologistudent vid Göteborgs universitet. Under den här terminen skriver jag min masteruppsats och som ämne har jag valt att forska kring högutbildade migranters upplevelser av den svenska arbetsmarknaden.

Intervjun med er kommer tidsmässigt att vara ungefär en timme och kan genomföras digitalt via Zoom eller Skype, om så önskas. Under intervjun kommer jag att spela in samtalet för att senare kunna analysera materialet. Det är viktigt att informera er om att all information ni lämnar kommer att behandlas anonymt och säkert. Detta innebär att ert namn inte kommer att förekomma i uppsatsen, och materialet kommer att hanteras på ett sådant sätt att ingen kan identifiera er som källa. Ni har även rätt att när som helst avbryta intervjun om ni inte längre vill medverka. Ni har också rätt att återkalla ert samtycke fram tills dess att uppsatsen publiceras.

Slutligen vill jag informera er om att intervjumaterialet inte kommer att användas i kommersiellt syfte. Tack för att ni tog er tid att läsa förfrågan om denna studie. Ni är varmt välkomna att höra av er om ni har några frågor.

Om ni accepterar att delta i forskningen, kan ni skicka ett mejl eller ringa mig på det nummer som anges nedan. Ni kommer då att kontaktas för att bestämma en tid för intervjun.

Med varma hälsningar
Hamed Kashefi
Email. guskashha@student.gu.se
Telefon: 0762-271580