INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP

"JA, MAN MÅSTE JU VARA LITE EXTRA"

Om professionellt etablerade och rasifierade individers strategier för erkännande i yrkeslivet

Gabriella Al Khouri & Amanda Strandberg

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	SC1502 Kandidat i sociologi
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	VT 2023
Handledare:	Cathrin Wasshede

Abstract

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	SC1502 Kandidat i sociologi
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	VT 2023
Handledare:	Cathrin Wasshede
Examinator:	Carl Cassegård
Antal tecken inkl. blanksteg:	69 853

Vår studies syfte avser att belysa professionellt etablerade och rasifierade individers strävan efter erkännande i deras yrkesliv. Studien undersöker dels vilka utmaningar som rasifierade individer upplever i sitt etablerade yrkesliv, dels vilka strategier de använder i sin strävan efter erkännande relaterat till deras etniskt underordnade position. I anknytning till studiens syfte har vi utvecklat följande frågeställningar: Vilka utmaningar upplever professionellt etablerade rasifierade i yrkeslivet i relation till deras etniska bakgrund? Upplever professionellt etablerade rasifierade att deras etniska bakgrund påverkar det erkännande de får i yrkeslivet och i så fall på vilka sätt? Vilka strategier för erkännande använder sig professionellt etablerade rasifierade av i yrkeslivet? För att besvara frågeställningarna har vi tillämpat en kvalitativ metod som innefattar fem individuella och semistrukturerade intervjuer. Samtliga respondenter är rasifierade samt har minst en kandidatexamen och en tillsvidaretjänst. De intervjuades i cirka en timme. Vårt analysförfarande utgörs av en femstegs-fas där vi demonterat och remonterat datan, vilket resulterat i teman och kategorier. Studiens huvudresultat är att professionellt etablerade rasifierade i yrkeslivet ställs inför utmaningar relaterat till deras etniska bakgrund. Dessa utmaningar består bland annat av att de av omgivningen blir misstrodda, ifrågasatta och särbehandlade. I relation till dessa utmaningar använder individerna olika strategier för att sträva efter och få erkännande. I studien identifieras destigmatiseringsstrategier i form av: assimilering, främjande av likheter, överkompensation samt strategiskt val av yrke. Även följande reaktiva hanteringsstrategier identifieras: förebyggande/kontroll, självsäkerhet, humor, uppmärksamhet på omgivningen och förlåtande attityd.

Nyckelord: Erkännande, Etnicitet, Rasifiering, Strategier, Yrkesliv

Förord

Vi skulle vilja tacka alla respondenter som tagit sig tid för att delta i vår studie. Tack för att ni har låtit oss ta del av era upplevelser och gett oss ett värdefullt material att arbeta med!

Vi vill även tacka vår handledare Cathrin Wasshede som stöttat oss och gett oss alla förutsättningar för att göra ett bra arbete!

Slutligen vill vi tacka varandra för ett gott samarbete och en lärorik arbetsprocess.

Innehållsförteckning

1. Inledning **1**
1.1 Problemformulering, syfte och frågeställningar 2
2. Tidigare forskning **3**
2.1 Strukturella motgångar 3
2.2 Strategier och motivation 4
3. Teori och begrepp **6**
3.1 Rasifiering och etnisk hierarki 6
3.2 Destigmatisering 7
3.3 Erkännande 7
4. Metod och etiska reflektioner **9**
4.1 Metod och urval 9
4.2 Analysförfarande 10
4.3 Etiska reflektioner 11
5. Resultat och analys **13**
5.1 Föräldrar och motivation i vägen till yrkeslivet 13
5.2 Erfarenheter av rasifiering i yrkeslivet 15
5.3 Strategier i yrkeslivet 20
5.3.1 Yrkesval och utbildning *20*
5.3.2 Attityd och inställning *22*
5.3.3 Försvenska sig *24*
5.3.4 Överkompensation *26*
6. Slutsatser **29**
7. Avslutande diskussion **31**
Litteratur- och källförteckning **33**
Bilaga 1 Intervjuguide **35**
Bilaga 2 Informationsblad+samtyckesblankett **37**
Bilaga 3 Annons **39**

1. Inledning

I vår uppsats kommer vi att undersöka vilka strategier rasifierade individer som är professionellt etablerade har för att få erkännande i sitt yrkesliv. Tidigare forskning har visat att det råder en etnisk hierarki i samhället som medför strukturell diskriminering och rasifiering för individer med utländsk bakgrund (Kalonaityte, m.fl., 2008; Brown & Segrist, 2015). Det innebär en upplevelse av utanförskap och begränsade möjligheter relaterat till deras etniska bakgrund. Ett sätt att hantera dessa begränsningar kan vara att använda sig av utbildning och yrke som strategier för att uppnå erkännande av majoritetssamhället.

Erkännande beskrivs som avgörande av Ismail (2011) för den rasifierades självkänsla och upplevelse av inkludering. Strategier för erkännande hos rasifierade individer grundar sig ofta i en ambition om att bli betraktad som jämlik i majoritetssamhället trots den stämpling rasifieringen ger dem. Strävan efter erkännande hos denna grupp kopplas till en önskan om att bli tillskriven en positiv status som kan kompensera för de fördomar som rasifieringen medför (Ismail, 2011). Det finns en generell föreställning som placerar etniskt underordnade och rasifierade i en offerroll som vi vill problematisera. Därför kommer vår studie att undersöka individer som har etablerat sig professionellt genom att skaffa sig en högre utbildning och ett fast arbete. De befinner sig därmed dels i en privilegierad position genom sin utbildning och fasta anställning, dels i en underordnad position relaterat till deras etniska bakgrund. I vår studie undersöks alltså om individer som kan anses vara välintegrerade upplever ett fortsatt behov av att använda strategier för erkännande. Det finns ett värde i att förstå hur individer själva kan påverka sin etniska underordning och rasifiering. Vår studie utgår därför från ett perspektiv där individerna förstås som aktiva aktörer. Genom tidigare studier (Ismail, 2011; Kalonaityte m.fl., 2008; Hermansson & Hansen, 2013; Lundqvist, 2010; Ljungar, 2022; Brown & Segrist, 2015; Lamont & Flemming, 2005) har vi identifierat ett behov av forskning i en svensk kontext som lyfter ett perspektiv på individer som etablerat sig i majoritetssamhället trots strukturella hinder och rasifiering.

1.1 Problemformulering, syfte och frågeställningar

Den etniska hierarkin präglar flera arenor i samhället, bland annat arbetsmarknaden. Kalonaityte m.fl. (2008) beskriver den svenska arbetsmarknaden som både diskriminerande och fördomsfull mot rasifierade individer. Konsekvenserna det får för de underordnade individerna är att de i mötet med den svenska arbetsmarknaden upplever ett utanförskap och begränsade möjligheter. En respons på de strukturella hinder som etnisk underordning medför kan vara att skaffa sig en universitetsutbildning, eller med andra ord använda utbildning som en strategi för erkännande och inkludering. Tidigare forskning visar att en förankring i yrkeslivet tenderar att ge människor en känsla av inkludering i majoritetssamhället (Ljungar, 2022). Ismail (2011) menar att rasifierade individer ofta behöver överkompensera för att få erkännande och en plats i majoritetssamhället. Med vår studie vill vi undersöka de strategier för erkännande som rasifierade individer med ett etablerat yrkesliv använder sig av. Vi vill med vår studie skapa kunskap om rasifierades erfarenheter och upplevelser, vilket i sin tur kan leda till en medvetenhet gällande de ojämlika förhållanden som råder.

Syftet med studien är att belysa hur strävan efter erkännande tar sig uttryck i yrkeslivet hos rasifierade individer som är professionellt etablerade samt vilka strategier de använder för att påverka sin underordning i yrkeslivet. Det för att bidra till en förståelse om vilka potentiella utmaningar gruppen ser och vilka strategier som används som respons på underordningen och rasifieringen. Den allmänna diskursen om rasifierade individer tenderar att rikta fokus på de som inte innehar en livssituation som erkänns av majoritetssamhället. Därför kan det vara värdefullt att undersöka vilken roll rasifiering får för de som etablerat sig professionellt och därmed i majoritetssamhället genom sitt yrkesliv. Det mynnar ut i dessa frågeställningar:

- Vilka utmaningar upplever professionellt etablerade rasifierade i yrkeslivet i relation till deras etniska bakgrund?
- Upplever professionellt etablerade rasifierade att deras etniska bakgrund påverkar det erkännande de får i yrkeslivet och i så fall på vilka sätt?
- Vilka strategier för erkännande använder sig professionellt etablerade rasifierade sig av i yrkeslivet?

2. Tidigare forskning

Följande avsnitt är en överblick av tidigare forskning där vi presenterar delar av det forskningsfält vår studie kan placeras i. Avsnittet redogör för både nationell och internationell forskning. Under rubriken *strukturella motgångar* presenteras forskning som handlar om etnicitet och arbetsliv. I nästkommande rubrik, *strategier och motivation*, presenteras forskning kring erkännande och strategier för att få erkännande i yrkeslivet.

2.1 Strukturella motgångar

Kalonaityte m.fl. (2008) undersöker svarta svenskars upplevelser av rasism och diskriminering i sitt vardagliga liv. Genom att lyfta fram upplevelser, uppmärksammas de strategier som används för hantering av rasistiska incidenter. På så sätt vill forskarna visa hur svarta svenskars möjligheter och aktörskap är begränsat av sociala strukturer och föreställningar. I likhet med Kalonaityte m.fl. (2008) vill vi visa hur diskriminerande strukturer och föreställningar begränsar individer. Skillnader finns dock i kontexterna då Kalonaityte m.fl. (2008) vill belysa upplevelserna hos en specifik etnisk grupp. Vår studie utgår istället från olika rasifierade grupper där deras etnicitet verkar som en synlig markör och gör dem sårbara för rasifiering. Kalonaityte m.fl. (2008) har som ambition att skifta fokus från den extrema och spektakulära rasismen till det vardagliga och ordinära. Forskarna vill bidra med en nyansering i debatten om etnisk rangordning och diskriminering i Sverige. Deras studie utgår ifrån den teoretiska positionen att en rasistisk diskurs ligger till grund för rasism och etnisk diskriminering. De menar att detta skapar och reproducerar uppfattningar om att genetiskt styrda skillnader påverkar exempelvis karaktärsdrag och intellektualitet. Slutsatser från studien pekar på att svarta svenskar utstår hård diskriminering, främst i form av kränkningar. Vidare identifierar de att institutionell rasism och diskriminering kan ha allvarliga konsekvenser för svarta svenskars möjligheter till utbildning och arbete. Kalonaityte m.fl. (2008) visar att informanterna aktivt försökte bekämpa den diskriminerande behandlingen de utsätts för. Liknande forskning har utförts av Brown och Segrist (2015). Även de visar att diskriminerande strukturer baserade på etnicitet innebär stora nackdelar på arbetsmarknaden för rasifierade individer, då deras etnicitet är värdesatt lägre.

I en annan studie, gjord av Lundqvist (2010), beskrivs hur ungdomar med en annan bakgrund än svensk ser på sina arbetsmöjligheter samt vilka konsekvenser diskriminerande

strukturer har för deras möjligheter på arbetsmarknaden. Liksom Kalonaityte m.fl. (2008) pekar Lundqvist (2010) på att individerna är medvetna om att de identifieras som invandrare av omgivningen och på grund av ett rasifierat stigma upplever sig begränsade. I en studie av Ljungar (2022) om övergången från arbete till pension hos invandrare beskrivs yrkeslivets funktion för inkludering i majoritetssamhället. Intervjupersonerna beskriver hur pensionen präglades av förlust både i form av yrkesliv, identitet och tillhörighet. Det lyfts att arbetet fyller en funktion för individer att känna tillhörighet till samhället. Att vara en arbetande person blir ett sätt att identifiera sig som en betydelsefull del av samhället (Ljungar, 2022).

2.2 Strategier och motivation

Både internationell och svensk forskning visar att erkännande kan verka som en form av motiverande kraft hos individer på arbetsplatsen (Hansen & Hermansson, 2013; Renger m.fl, 2020). Hansen och Hermansson (2013) undersöker i vilka former erkännande visar sig, hur det förmedlas och vilka konsekvenser erkännandet kan ha. Det gemensamma med vår studie och Hansen och Hermanssons (2013) är intresset för erkännandets mekanismer. En skillnad är dock vår avgränsning, då vi endast berör etniskt underordnade individer och deras yrkesliv. Gruppen vår studie avser att undersöka kan i högre grad uppleva en brist på erkännande. Hansen och Hermansson (2013) fann att erkännande yttrade sig i form av uppskattning, stöd, socialt umgänge, återkoppling och bekräftelse. Hur erkännandet förmedlas på arbetsplatsen kan enligt dem delas upp i två kategorier. Det ena beskrivs som informatoriskt erkännande och avser verbal och icke-verbal kommunikation. Det andra innefattar ett tillkännagivande av något eftersträvansvärt som ökar individens handlingsutrymme och resurser, exempelvis en löneökning. Respondenterna i studien värdesatte den senare formen av erkännande högst då det upplevdes som ett påtagligt bevis för deras prestationsförmåga. Forskningen visar att erkännandets mekanismer på arbetsplatser främst resulterar i välmående och motivation (Hansen & Hermansson, 2013; se även Renger m.fl, 2020). I Hansen och Hermanssons (2013) studie problematiserar de erkännande som motivation och menar att det kan leda till en prestationsbaserad självkänsla hos individer. Det syftar på att jakten efter erkännande kan leda till något destruktivt som sker på bekostnad av individens välmående.

I sin studie beskriver Ismail (2011) hur individer med invandrarbakgrund behöver överkompensera och prestera högt i strävan efter erkännande. Ismail (2011) kallar det för antidiskrimineringsstrategier, inspirerat av sociologen Lamonts (2009) begrepp

destigmatiseringsstrategier (detta redogörs för i teoriavsnitt nedan). Det förklaras som att upplevd diskriminering bidragit till studiemotivation för individer med invandrarbakgrund, där hög utbildning verkar som en strategi för erkännande. Ambitionen ligger i en önskan om jämlikhet genom att få en positiv status istället för de generaliseringar som deras etniska grupp blir tillskrivna (Ismail, 2011; Lamont & Flemming, 2005). Ytterligare en strategi som tillämpas är motstånd mot en ”offerroll” där aktivt handlande syftar till att motbevisa och utmana diskriminerande fördomar gentemot gruppen (Ismail, 2011). Det framkommer att diskriminerade grupper behöver ta till aktiv handling för att bli erkända (Ismail, 2011; Lamont & Flemming, 2005). Vår studies bidrag avser att belysa handlingar som professionellt etablerade och rasifierade individer tillämpar i sitt yrkesliv, i sin strävan efter erkännande och inkludering.

3. Teori och begrepp

I följande avsnitt redogör vi för valda teorier och begrepp. Under första rubriken: *Rasifiering och etnisk hierarki* redogör vi för vår allmänteoretiska referensram och perspektiv. Övriga rubriker: *Destigmatisering* och *Erkännande* innefattar de teoretiska verktyg som vi kommer att tillämpa på vår empiri.

3.1 Rasifiering och etnisk hierarki

Begreppet rasifiering innebär de processer, mekanismer och föreställningar som bidrar till att gruppera människor baserat på deras ursprung, utseende, språk, kultur och religion (Molina m.fl., 2018). Det innebär att människor delas in i grupper som inte är naturligt givna utan socialt konstruerade. Grupperingen innebär att individer oavsett erfarenhet, egenskaper och åsikter blir tillskrivna en kollektiv identitet. Identiteten de blir tilldelade innebär en stämpling som invandrare och därmed som mindre värda. Begreppet kan användas för att förstå hur samhällsstrukturer kan ge konsekvenser för gruppers existentiella och materiella möjligheter. På arbetsmarknaden innebär detta att vissa grupper är dominerande på vissa typer av arbeten, branscher och positioner (Molina m.fl., 2018).

Etnisk hierarki är ett begrepp som används av Kalonaityte m.fl. (2008) för att kartlägga den etniska ojämlikhet som råder i ett land eller samhälle. Hierarkin baseras på och legitimeras av föreställningar om de etniska gruppernas olika kulturellt utmärkande egenskaper. På toppen av hierarkin befinner sig majoritetsbefolkningen. Därefter kommer invandrare från länder där kulturen anses vara snarlik majoritetsbefolkningens kultur. Vidare följer rangordningen ett mönster där grupper med bakgrund i länder som anses kulturellt främmande av majoritetsbefolkningen hamnar längst ned. Att vara en del av gruppen underst i hierarkin innebär ofta en lägre inkomst, större risk för arbetslöshet samt lägre politiskt deltagande (Kalonaityte m.fl., 2008; Brown och Segrist, 2016). Genom dessa perspektiv kan vi se hur etniska hierarkier och rasifiering får konsekvenser för individers yrkesliv. På så sätt kan vi skapa en bakgrundsförståelse för vår analys av strategier för erkännande i yrkeslivet. Det vi benämner som majoritetssamhället utgår ifrån Kalonaityte m.fl.:s (2008) användning av begreppet majoritetsbefolkning. Vi menar att majoritetssamhället är det samhälle som överordnade skapar med strukturer som i första hand gynnar majoritetsbefolkningen - i Sverige motsvarar detta etniska svenskar.

3.2 Destigmatisering

Begreppet destigmatiseringsstrategier härstammar från Lamont (2009). Det handlar om strategier som rasifierade grupper utvecklar för att utmana stereotyper som omgivningen tillskriver dem. Utgångspunkten för teorin är att det råder en differentiering mellan grupper i samhället som resulterar i ett ”vi” och ”dem” (Lamont, 2009). Det kopplas till hur rasifierade grupper omfattas av strukturell diskriminering och hänvisas till ett utanförskap av majoritetssamhället. Det centrala i teorin är att individer betraktas som aktiva mottagare av diskriminering (Lamont, 2009; Ismail, 2011). När individer utövar destigmatiseringsstrategier kan det därför förstås som en aktiv respons och motstånd mot deras underordnade position i samhället. Effekterna av strategierna är en minskad upplevelse av utanförskap och ökade möjligheter för gruppen. Lamont (2009) identifierar två förhållningssätt gällande strategierna. Det första är assimilation till den överordnade gruppen i samhället. Det görs genom att rasifierade aktivt åsidosätter sin etniska tillhörighet i ett försök att dölja de aspekter i identiteten som kan ge dem en låg status (Lamont, 2009; Ismail, 2011). Det andra förhållningssättet innebär att individer istället väljer att främja likheter mellan sin etniska grupptillhörighet och majoritetssamhället. Det kan exempelvis handla om att lyfta fram överensstämmande moraliska värderingar i ett försök att nå en form av samhörighet (Lamont, 2009). Genom att utgå från detta begrepp kan vi förklara mekanismerna i de strategier som intervjupersonerna i vår studie använder och de effekter strategierna har.

3.3 Erkännande

Erkännande beskrivs som en förutsättning för en positiv självbild (Honneth, 1996, s. 136; Ismail, 2011; Hansen & Hermansson, 2013). Utgångspunkten i teorier om erkännande är att människan alltid förstås vara i relation till andra människor. Därför blir erkännande något som sker i samspel med omgivningen där upplevelsen av att bli sedd, bekräftad och respekterad är central (Honneth, 1996, s. 136; Hansen & Hermansson, 2013). Genom att tillskriva grupper och individer positiv status får de erkännande (Honneth, 1996, s. ix; Ismail, 2011). Individers handlingsutrymme kan kopplas till deras autonomi som enligt Honneth kräver att de blir erkända för sina behov, juridiska jämlikhet och bidrag till samhället (Honneth, 1996; Ismail, 2011). En frånvaro av erkännande resulterar i negativa känslor och kan hota individens integritet, tilltro till egen förmåga och identitet (Honneth,

1996, s. 6; Ismail, 2011; Hansen & Hermansson, 2013). Att neka individer och grupper deras sociala värde förstås som en handling som fråntar dem deras erkännande. I sin tur skadar det individens eller gruppens relation till sig själva. För att dessa negativa upplevelser ska upphöra kan individer ta till handlingar i strävan efter erkännande (Honneth, 1996; Ismail, 2011). Likt Lamonts resonemang om att individer bör förstås som aktiva mottagare, kan en frånvaro av erkännande därför verka som en motiverande kraft som får individer att aktivt agera. Vi kommer att använda Honneths teori om erkännande i samspel med Lamonts destigmatiseringssteori. Med det menar vi att erkännande är det huvudsakliga målet när individer använder destigmatisseringsstrategier. På så sätt kan Honneths teori skapa en djupare förståelse för syftet bakom användandet av Lamonts destigmatisseringsstrategier i vår studie.

4. Metod och etiska reflektioner

4.1 Metod och urval

Studien är av kvalitativ karaktär och består av data insamlad via intervjuer. Metodvalet är baserat på vårt syfte att belysa individers egna erfarenheter och upplevelser. Det utfördes fem individuella och semistrukturerade intervjuer som varade cirka en timme var. Vår ambition var att generera meningsfulla data utan att begränsa respondenternas möjligheter att tala öppet om deras erfarenheter och därför valde vi att använda oss av semistrukturerade intervjuer (Dalen, 2015, s. 34). Vi har använt oss av ett bekvämlighetsurval då tillgängligheten styrde urvalet (Yin, 2011, s. 93). Urvalskriterierna var att respondenterna ska ha minst en kandidatexamen och en tillsvidareanställning. Gällande respondenternas etnicitet har vi avgränsat oss till synligt rasifierade individer med bakgrund i ett utomeuropeiskt land. Dalen (2015) och Yin (2011) hävdar att urvalet bör ha en direkt anknytning till studiens syfte. Genom kriterierna kring utbildning och anställning syftade vi till att få respondenter som kan anses vara professionellt etablerade. Med professionellt etablerade menar vi att individen har ett yrke som kräver en universitetsexamen och har en fast anställningsform. Relaterat till kriteriet gällande etnisk bakgrund motiveras det med hänsyn till att respondenterna på så sätt besitter en underordnad position och därför kan tänkas behöva använda strategier för erkännande.

Först vände vi oss till olika organisationer och privata kontakter för att få kontakt med eventuella respondenter. När det inte visade sig framgångsrikt lade vi istället ut en annons i en facebookgrupp som en av oss varit medlem i där vi efterfrågade deltagare. Vårt tillvägagångssätt innebar att intervjuerna behövde ske digitalt eftersom de respondenter vi fick tillgång till var utspridda i Sverige. Då facebookgruppens målgrupp var det kvinnliga könet fick vi endast tillgång till kvinnliga respondenter. Då vår studie inte har som avsikt att betrakta kön som en faktor kommer vi trots ett uteslutande kvinnligt urval inte att behandla det som en meningsfull aspekt. När det kommer till våra kriterier fick vi respondenter mellan 23 och 32 år som är yrkesverksamma inom olika fält såsom medicin, pedagogik, kemi och vård och omsorg. Utbildningsnivån varierade i form av att samtliga hade en kandidatexamen från ett svenskt universitet, men vissa respondenter hade även en masterexamen. Gällande respondenternas etniska bakgrund hade samtliga främst växt upp i Sverige, några var födda i landet och andra var födda i sina ursprungsländer men hade invandrat hit som barn. Samtliga

hade minst en förälder som invandrat från ett utomeuropeiskt land. Deras etniska bakgrund härstammade från följande länder, i olika kombinationer: Libanon, Irak, Bosnien, Kurdistan och Turkiet.

Validitet stärks då vi har ett litet men varierat urval som är direkt knutet till vårt syfte och frågeställningar. Vi har varit ute efter individers erfarenheter och strategier. Det har därav lagts ner tid på att skapa intervjuer av hög kvalitet och relevans. När det kommer till tolkning av vår empiri har vi tagit respondenternas berättelser och upplevelser och utvecklat en djupare förståelse för vårt aktuella tema. Gällande teori så har vi lagt vikt vid att presentera våra teorier och begrepp och redogöra för hur vi ska använda dessa i vår analys (Dalen, 2015, s. 120-122; Yin, 2011, s. 96). Även om det finns olikheter inom vår urvalsgrupp så binder rasifiering, en universitetsexamen och tillsvidareanställning dem samman. I linje med vår studies syfte menar vi att detta är de centrala faktorerna för en analytiskt enhetlig grupp. Halkier (2011) menar att analytisk generalisering är möjlig i vad hon kallar för *ideal typology.* Det innebär att empiriska mönster kan förtätas till ett lägre antal beskrivningar som understryker vissa drag över andra. Denna typ av generalisering fungerar i vår studie då vi vill se mönster och tendenser snarare än att bara fokusera på ett fall specifikt (Halkier, 2011).

4.2 Analysförfarande

Vår infallsvinkel till analysprocessen har varit att demontera och remontera vår data (Yin, 2011, s. 181). Analysen gjordes i fem olika faser. När vi samlat in vår data sammanställde vi denna genom att 1) grovt fördela den i kategorier baserat på syfte och frågeställningar. Nästa steg var 2) demontering av datan. Det gjorde vi genom att bryta ner sammanställningen i mindre delar för att få fram vad datan verkligen sa oss. Väl demonterad, 3) var kategoriseringarna av datan många och specifika. Vi gick vidare genom att 4) remontera vår data genom att omorganisera den och se nya gemensamma kategorier och skapa listor. Den fjärde fasen av analys utförde vi genom att gå igenom varje del av datan och placera in den i en tematisk grupp. Det var under denna fas som datan blev mer enhetlig och kategorierna blev färre. Med hjälp av våra teoretiska begrepp analyserade vi datan och placerade därefter in dem i olika teman. Det sista vi gjorde med vår data var att 5) dra slutsatser med hjälp av den processade datan. Dessa slutsatser är det som presenteras under vår analys.

4.3 Etiska reflektioner

Dalen (2015, s. 117) hävdar att det är centralt för forskare att uppmärksamma hur den egena positionen kan påverka arbetet. Därför blir det centralt för forskaren att beakta den egna förförståelsen och personliga anknytning till ämnet som studeras (Dalen, 2015, s. 16-17). I en positiv bemärkelse kan forskarens erfarenheter och personliga inblick skapa en trygghet för respondenterna och bidra till ett frispråkigt samtal. Däremot bör forskaren vara uppmärksam på att inte låta de egna erfarenheterna influera de tolkningar som sedan görs av datan (Dalen, 2015, s. 16-17, 117). I linje med vad Dalen (2015) säger har en ständig medvetenhet och reflektion över vår förförståelse kring ämnet varit viktig, då en av oss har invandrarbakgrund och personlig anknytning till ämnet. Vi har valt att låta den av oss med personlig erfarenhet av rasifiering intervjua respondenterna för att skapa en trygg miljö. Genom val som detta har vi kunnat använda våra positioner och förförståelser i en positiv bemärkelse. Vår ambition är att låta våra olika bakgrunder komplettera varandra och på så sätt kunna inta ett nyanserat förhållningssätt till studiens ämne.

I vår studie har vi följt forskningsetiska principer för samhällsvetenskaplig forskning. Kravet på information innefattar att respondenterna fått ta del av studiens syfte, metod, kontaktuppgifter och deras rätt till frivilligt deltagande (Vetenskapsrådet, 2002; Dalen, 2015, s. 26). Vi har tillämpat det genom att i sökandet efter respondenter tydligt informera om studiens innehåll. När respondenterna visat intresse har de fått ta del av vårt informationsbrev som utformats efter det forskningsetiska kravet på information. På så sätt har vi kunnat säkerställa att korrekt information nått ut till samtliga respondenter innan de delgett sitt samtycke. I samband med intervjun upplyste vi respondenterna ytterligare om studiens syfte och betonade deras rätt till frivilligt deltagande och konfidentialitet. Vi förklarade att de inte behöver svara på alla frågor som ställs för att delta i studien och att intervjun sker på deras premisser. De fick en samtyckesblankett att skriva under och vi var noga med att informera om deras rätt att ställa frågor om studien. Genom vår samtyckesblankett, informationsbrev och verbala kommunikation med respondenterna har vi uppfyllt samtyckeskravet. Det innefattar att respondenten fått ta del av information om studien och sina rättigheter innan ett samtycke kan ges (Dalen, 2015 s. 25; Vetenskapsrådet, 2002). Vad gäller Vetenskapsrådets (2002) konfidentialitetskrav så har vi tillämpat det genom att inte använda oss av respondenternas namn, ålder samt orter. Vi har även informerat om att de inspelningar som gjorts av intervjuerna raderas efter transkribering. För full transparens har vi erbjudit

respondenterna chans att ta del av studien i det färdiga stadiet. Slutligen kommer all data och uppgifter som vi samlat in enbart användas för forskning, vilket motsvarar kriteriet för nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002).

5. Resultat och analys

I följande avsnitt kommer vi att presentera analysen av vår data. Rubriken: *5.1 Föräldrar och motivation i vägen in till yrkeslivet* har utformats för att belysa respondenternas erfarenheter, som vi menar lagt grunden till deras perspektiv och de strategier de använder i yrkeslivet. Resterande rubriker: *5.2 Erfarenheter av rasifiering i yrkeslivet* och *5.3 Strategier i yrkeslivet* berör de utmaningar som respondenterna möter i deras yrkesliv och deras respons på detta.

5.1 Föräldrar och motivation i vägen till yrkeslivet

Samtliga respondenter uppgav att familjen motiverat dem i deras väg in till yrkeslivet. Det grundar sig i att föräldrarna som invandrat till Sverige har en bild om att utbildning medför trygghet. Respondenterna beskriver hur föräldrarnas möjligheter varit begränsade och att de i vissa fall fått vända sig till okvalificerade yrken. Ibland har föräldrarna haft en önskan om att utbilda sig men omständigheterna har inte tillåtit det. I andra fall har föräldrarna en högre utbildning men trots det inte kunnat få ett kvalificerat arbete. Det kan förstås som ett exempel på begränsningar som rasifiering och etnisk underordning resulterar i. Respondenterna beskriver hur föräldrarna till följd av de utmaningar de mött kontinuerligt uppmuntrat dem till att studera vidare efter gymnasiet. När två av respondenterna talar om vad som gett dem studiemotivation uttrycker de sig så här:

> Men det är ju främst föräldrarna. Nä, men de sa att livet är mycket lättare med utbildning [...] Jo, för att man har ju inte alltid haft det så där jättebra ekonomiskt hemma som man önskat. Mina föräldrar har flytt från krig och de har inte... de har väl velat utbilda sig men inte kunnat. Nu när de kom till ett främmande land så har de haft svårt att... alltså, Sverige har inte tagit emot dem på det sätt som de hade önskat. De har alltid känt sig främmande och de trodde de skulle ha vägar in till utbildning men de lyckades inte med det.

> Jag har i hela min uppväxt fått höra att skolan är jätteviktigt. Du behöver ha en utbildning, du behöver ha något att falla tillbaka på. [...] Så det har alltid varit självklart att jag ”måste” [inom citattecken] verkligen plugga vidare.

I citaten ovan blir det tydligt att föräldrars erfarenheter av etnisk underordning (Kalonaityte m.fl., 2008) och brist på erkännande präglar deras barns uppfattningar om vad som krävs för inkludering och erkännande av majoritetssamhället. Honneth (1996) menar att när individers erkännande utmanas kommer de att ta till aktiv handling för att bli tillskrivna en positiv status som får de negativa aspekterna att upphöra. Föräldrarna motiverar respondenterna till att studera för att undvika att erfarenheter av underordning ska gå i arv och reproduceras. Det präglar respondenterna i att det blir centralt för dem att genom utbildning och yrke sträva efter erkännande av majoritetssamhället. Majoriteten av respondenterna berättar att de har höga förväntningar på sig själva där det gäller att prestera högt och ta vara på de möjligheter som ges. När en respondent talar om sin studietid beskriver hon det så här:

> Ja, alltså det var ju mycket press från mig själv för att jag kände nu har jag kommit till ett nytt land, ett land där det finns möjligheter. Ett land där jag inte behöver jobba för att kunna gå i skolan och jag ville ju liksom ta vara på den möjligheten jag har. Jag gav liksom mig själv deadline, ja men jag ska inte studera i 10 år utan det ska kunna gå fortare för att jag skulle kunna sätta i gång med mitt liv också, att leva, kunna resa, kunna försörja. Så jag hade höga förväntningar på mig själv.

Man kan se att den etniskt underordnade positionen bidragit till de förväntningar respondenten har på sig själv, där hon känner sig obligerad till att nyttja de samhällsresurser som finns. Det kan relateras till en annan respondent som talar om hur viktigt det är för henne att vara en del av och bidra till samhället. Genom utbildning och arbete kan hon bli en del av majoritetssamhället, motsätta sig fördomar och visa ”svenskarna” att hon också kan. Vi tolkar det som att hennes tankesätt härstammar ur en frustration över brist på erkännande, som motiverar henne att genom utbildning och arbete sträva efter erkännande. Utifrån Lamonts (2009) teori kan det ses att respondenterna på så sätt tänker att utbildning och yrke kan ha en destigmatiserande effekt på deras tillvaro. Att respondenterna har höga förväntningar på sig själva kan kopplas till att de är aktiva mottagare av exkluderingen som deras underordning medför (Lamont, 2009; Honneth, 1996). Deras erfarenheter av underordning skapar en medvetenhet kring de samhällsresurser som kan användas som verktyg för inkludering och ökade möjligheter.

5.2 Erfarenheter av rasifiering i yrkeslivet

I våra intervjuer finns ett mönster av medvetenhet kring vad deras etniska bakgrund innebär i yrkeslivet. En respondent berättar att hennes utseende blir en nackdel när hon konkurrerar med etniska svenskar: "Det behöver inte vara att jag säger något utan det räcker med att jag ser ut som jag gör." I yrkeslivet upplever respondenterna att de blir stämplade utifrån sin rasifierade position. Respondenternas erfarenheter ser vi som exempel på den differentiering som råder mellan etniska grupper i samhället där de ingår i en underordnad grupp (Lamont, 2009; Kalonaityte m.fl., 2008). När en respondent fick frågan om huruvida hennes utseende är någonting hon reflekterar över vid mötet med nya människor svarade hon: ”Jo, men det är klart [...] jag är ju inte blondin med blåa ögon eller så här du vet som de flesta svenskar.” Den typen av jämförelse var återkommande i intervjuerna. Respondenterna uttryckte fördelar med ett etniskt svenskt utseende. Utifrån Honneths (1996) teori kan fördelarna som respondenterna menar finns med ett etniskt svenskt utseende kopplas till en aspekt som ger positiv status och erkännande. Respondenternas etniska bakgrund skapar begränsningar i deras yrkesliv. De upplever ett villkorat erkännande som resulterar i ett begränsat handlingsutrymme (Honneth, 1996). När vi använder oss av begreppet handlingsutrymme syftar vi till det utrymme individerna kan orientera sig inom, givet det erkännande de har. Respondenterna berättar att de utifrån etnicitet tillskrivs ofördelaktiga egenskaper som påverkar deras position i samhället och yrkeslivet. En respondent talade om namn som en markör för etnisk tillhörighet som hon anser möjlig att påverka:

> Sen mitt namn är ju också annorlunda. Det är ju jättestor del av min identitet, jag har haft stora problem med själva namnet. Men jag har sagt flera gånger att jag vill byta men jag har aldrig gjort det för jag har känt: nej, de ska inte vinna, jag är starkare än så” [...] jag fick det namnet av en anledning, det är jag.

Citatet ovan belyser hur respondenten aktivt blir påverkad av sin underordning. En konsekvens av det är att hon upplever sitt namn som begränsande. Namnet kan förstås som en ofördelaktig markör eftersom det kopplas till respondentens etniskt underordnade position. Att respondenten vägrar att byta namn, trots negativa erfarenheter, kan även tolkas som en form av motstånd mot assimilering.

Samtliga respondenter tog upp att de känner sig ifrågasatta av majoritetsbefolkningen. I yrkeslivet har respondenterna upplevt att kollegor frekvent tar sig friheten att ställa frågor baserade på respondenternas etniska bakgrund. Oavsett intentionen bakom frågorna uttryckte respondenterna en irritation och olustighet över dem. Frågornas karaktär menar vi belyser differentieringen som råder mellan etniska grupper. En respondent säger så här om frågorna hon får i arbetet:

> [...] de ställer så konstiga frågor så man bara: ”gå in och sök på google istället. Ser jag ut som en imam eller? Det är inte jag, gå och sök. Gå och utbilda dig, det är inte mitt ansvar att utbilda dig.” Det är så konstigt för svenskar gentemot varandra brukar inte fråga varandra: ”är du kristen eller?” eller ”varför firar man påsk?” typ så där.

Här uttrycker respondenten frustration över frågor kring religion som hon fått under sin karriär. Hon påpekar att hon ser frågorna som direkt knutna till hennes etniska bakgrund och menar att etniska svenskar inte ställer frågor av samma karaktär till varandra. Respondentens missnöje över dessa frågor grundar sig enligt oss i att de förstärker hennes upplevelse av exkludering. Kopplat till Honneth (1996) är handlingar som ifrågasätter gruppers sociala värde ett sätt att utmana deras erkännande. Eftersom frågorna är kopplade till en differentiering av etniska grupper hotas respondentens känsla av erkännande. Frågorna kan också tänkas grunda sig i en föreställning om att etniskt underordnade har ett avvikande beteende, där annan religionstillhörighet och kulturella seder anses som främmande av majoritetsbefolkningen. Den etniskt överordnade gruppen känner sig fri att ställa frågor som kan anses vara privata eller irrelevanta till en grupp lägre i hierarkin. Den överordnade gruppens handlingsutrymme gör det möjligt för dem att med sina frågor utmana respondenternas sociala värde och erkännande. En annan respondent berättar att hon upplever en brist på tilltro till hennes förmåga i sitt arbete som barnmorska. Hon säger så här: ”Men jag tror att i ett vitt svenskt rum, där kvinnan (patienten) har helt andra krav så känner jag att jag måste visa att jag kan leva upp till det [...]” Hon upplever att etniska svenskar är mer benägna att uttrycka en brist på tillit till hennes förmåga och ifrågasätta henne. Utifrån Honneth (1996) kan det även här se hur etniskt överordnade genom sin position har utrymme att utmana underordnades erkännande. Enligt oss kan det förstås som ett exempel på hur en brist på erkännande uppkommer hos rasifierade individer i yrkeslivet. Någonting annat respondenterna säger är återkommande i deras möte med majoritetssamhället är etniskt

överordnade individers behov av att ge komplimanger till dem. De uppger att det ofta sker efter att en brist på tilltro visats men sedan utvecklats till en tilltro. Komplimangen tenderar att kombineras med en fråga för att väga upp för den annars oförskämda nyfikenheten: ”oj du pratar väldigt bra, är du adopterad?” En annan respondent säger:

> [...] många kan faktiskt ha förutfattade meningar om en innan, innan man ens egentligen har presenterat sig själv [...] Så det, jag tycker man känner det väldigt tydligt att ”okej nu kommer det en ung invandrartjej som inte kan någonting.” Men sen när man har gjort det man ska göra så blir det 99% av fallen att dom bara ”herregud ingen har stuckit mig så här bra som du har gjort.”

I det första citatet visar tydligt en kombination av vad som tycks vara en personlig fråga om respondentens uppväxt kombinerad med en komplimang. Komplimangerna kan uppfattas som villkorade och precis som frågorna vara knutna till etnisk bakgrund och misstro till deras professionalitet. I det andra citatet av en annan respondent uppfattar hon först en brist på tillit som sedan kompenseras med en komplimang efter att patienten erfarit hennes kompetens. Det villkoras av att de genom prestation kan förtjäna den överordnade gruppens erkännande. Respondenten som underordnad behöver visa den överordnade att hon är bra nog att inte passa in i fördomar. Värt att notera är hur respondenten menar att majoritetsbefolkningen förmodligen ser henne som en ”invandrartjej”. Hon säger detta med en negativ underton och vi menar att denna stämpling kommer med fördomar som hon måste motbevisa genom att prestera högt.

Respondenternas brist på erkännande och tilltro till deras förmåga i yrkeslivet leder till att de upplever särskilda krav från arbetsgivarens sida:

> Det behöver inte vara att jag säger något utan det räcker med att jag ser ut som jag gör. Jag har varit på intervju där jag suttit i väntrummet, vissa människor har blivit intervjuade och blivit klara på en halvtimme medan jag fått sitta där i en och en halv timme. [...] Även konsultfirman tvekade, det var väldigt mycket extra screening utöver det här alkohol, drogtest så var det mycket flera intervjuer, jag tror jag hade tre extra intervjuer.

I detta citat berättar respondenten om de utmaningar hon upplever i yrkeslivet som rasifierad. Det finns en misstro gentemot respondentens förmåga i hennes möte med potentiella arbetsgivare. När respondenten berättar att etniska svenskar inte behöver genomgå samma process blir det tydligt att hon blir rasifierad trots relevanta kvalifikationer. Misstron arbetsgivaren visar mot henne resulterar i en känsla av brist på erkännande. Två av respondenterna hävdar att de som rasifierade individer möter större utmaningar vid ytterligare avancemang i yrkeslivet:

> Sedan sitter jag även i två olika ledningsbord där jag är den enda med annan etnisk bakgrund. Där sitter det läkare, sjuksköterskor och så är alla svenskar. Tanken slog mig faktiskt häromdagen när jag tittade så här ”Gud jag är den enda, enda, enda.”

> Oftast kommer du till högre nivåer så behöver man konkurrera mot andra människor och oftast i mina situationer så har majoriteten av mina konkurrenter varit svenskar.

Den första respondenten berättar att hon ser en brist på mångfald i ledningen på sin arbetsplats. Hon trycker på att hon är den enda i en högre position som har en annan etnisk bakgrund än svensk. Den andra respondenten uttrycker utmaningar i att konkurrera med etniskt svenska individer. Hon menar att avancemang i yrkeslivet innebär en konkurrens mot individer med likvärdig kompetens som inte är rasifierade. På grund av deras erkännande och etniska överordning blir de mer attraktiva kandidater.

Samtliga respondenter upplever vardagsrasism. Kalonaityte m.fl. (2008) menar att vardagsrasism är de mindre extrema och mer ordinära händelserna i rasifierades liv. Kalonaityte m.fl. (2008) menar att diskriminerande händelser som är av det mindre och vardagliga slaget ofta blir förbisedda men kan sätta stor prägel på den rasifierades existens. Exempel på detta finns hos våra respondenter när de berättar om händelser i deras yrkesliv. En respondent berättar om ett samtal i fikarummet på hennes arbetsplats:

> Jamen i fikarummet har det hänt att kollegor talat illa om vissa områden så som [förort] eller [förort] och jag hör fördomarna och att det finns inget hopp, ingen framtid. Men jag är själv uppvuxen i [annan förort] jag liksom bodde där i nästan 15 år. Det är den grunden jag har och där jag har gått i skolan.

En annan respondent berättar om sin upplevelse av vardagsrasism på hennes arbetsplats:

> Det kan också vara att det diskuteras i personalrummet typ något som hänt eller lästs på Aftonbladet. Då pratar man indirekt om något alla invandrare gör och det blir någonstans riktat mot en för att man har en invandrarbakgrund, även om det inte är direkt riktat mot mig. Man blir lite träffad, det blir ju så.

Citaten visar tydligt hur arbetsplatserna är en arena där vardagsrasism kan ske öppet utan större eftertanke. Att tala illa om olika etniska grupper eller invandrare ses som accepterat så länge det inte är riktat mot en specifik individ. Man skiljer på gruppen och individen. Individen kan erkännas, medan gruppen som individen ingår i, inte erkänns. Istället för att avvisa fördomarna som osanna kring gruppen i helhet så ser man individerna som visat sig inte passa in i fördomarna, som ett undantag. Respondenterna menar att de känner sig drabbade av dessa uttalanden även om de inte är direkt riktade mot dem. Respondenterna tillskrivits en positiv status men att uttalandena påverkar dem eftersom de känner en tillhörighet till den rasifierade grupp som vardagsrasismen riktas mot. En respondent upplever att hennes etnicitet medför en begränsning i vad hon vågar göra på arbetsplatsen. Hon säger så här:

> När man inte är svensk som tjej, kommer man med förslag på jobbet eller kommer man med synpunkter eller kritik på jobbet då ser man oftast mig som den liksom arga tjejen som är lite strulig och jobbig att jobba med för hon har åsikter om allt. Medan typ om min etniskt svenska kollega gör samma sak så är det en innovativ tjej som kommer med idéer och är rolig och vågar stå upp för sig själv.

Enligt Molina m.fl. (2018) tillskrivs rasifierade individer en kollektiv identitet utifrån föreställningar om den etniska gruppen. Det leder i sin tur till en negativ stämpling som invandrare. Respondentens rädsla för att bli stämplad skapar en upplevelse av att inte kunna agera utifrån samma premisser som etniskt svenska kollegor. Då respondenten inte blivit tillskriven en positiv status av omgivningen förstås hennes handlingar i en negativ bemärkelse. På så sätt begränsas respondentens handlingsutrymme där hon till skillnad från etniskt svenska kollegor inte får erkännande i lika hög grad för likadana handlingar. Således

kan respondentens berättelse vara ett exempel på hur individer blir direkt påverkade och begränsade av rasifiering i sitt yrkesliv.

5.3 Strategier i yrkeslivet

5.3.1 Yrkesval och utbildning

Med hjälp av Honneth (1996) kan det förstås att respondenternas upplevelse av brist på erkännande motiverar dem till att agera i en strävan efter erkännande. Det relaterar vi till Lamont (2009) som menar att när underordnade individer tar till aktiv handling kan det förstås som en respons och motstånd mot diskriminerande strukturer. Vi tolkar det som att respondenterna menar att de som rasifierade individer upplever en brist på respekt som de aktivt måste förtjäna av majoritetssamhället. Med hjälp av Lamonts (2009) teori om destigmatiseringsstrategier har vi sett att utbildning och yrkesval verkat som en strategi för destigmatisering hos våra respondenter. Genom vår data identifierar vi att destigmatiseringsstrategier är ett verktyg i respondenternas strävan efter erkännande. När vi frågar en respondent om hon tror att hennes möjligheter sett annorlunda ut utan sin utbildning så säger hon:

> Jag tror inte att jag haft den respekten jag har idag. [...] Under mina studier jobbade jag på [företag] och där var de ”nämen du är ingenting, en liten tös som inte ens gått klart skolan. Tyst gå tillbaka till bandet”. Men idag när jag har utbildning så har man mer respekt liksom. Under covid sa de ”åh du är farmaceut, vad tycker du om detta” och när jag pratade var det knäpptyst. Hade jag inte haft utbildning hade de bara: ”tyst med dig”.

Här berättar respondenten att hennes utbildning och kunskap ger henne handlingsutrymme i rum hon annars inte fått ta del av. Utbildningen och yrket som respondenten har kan förstås som destigmatiseringsstrategier. Utbildningen gör att hon upplever att hon blir erkänd och får ett ökat handlingsutrymme. Därmed kan utbildning och yrke vara en strategi i strävan efter erkännande. En respondent säger så här: ”Man är också i en annan position tycker jag. Alltså de kommer ju till en, till mig för att be mig om hjälp.” Citatet visar att respondenten är medveten om sin etniskt underordnade position, men att hon genom kompetens och yrke upplever att hon blir tillskriven en positiv status. Flera av respondenterna har medvetet valt att

utbilda sig inom bristyrken. Det är ytterligare ett exempel på hur utbildning och yrke används som en destigmatiseringsstrategi i strävan efter erkännande. Respondenterna berättar att valet av ett bristyrke gör dem mer efterfrågade på arbetsmarknaden:

> Sen min chef säger ju att ”nä men vi är väldigt tacksamma för dig”. Jag vet inte om det är för att jag är jag, jag gör ett bra jobb eller för att vi är inte så många optiker. Vi är ju guld inom optikerbranschen.

Vidare berättar hon att det faktum att hennes yrke är ett bristyrke yrke leder till trygghet då hon är medveten om att hon är efterfrågad på arbetsmarknaden. Genom destigmatiseringsstrategin har hon trots rasifiering kunnat bli tillskriven en positiv status i yrkeslivet. Några respondenter använder yrke som destigmatiseringstrategi i form av att de väljer ett yrke med ett mångkulturellt fält och arbetsplats. De menar att de känner sig inkluderade och jämlika i en mångfaldig grupp. En respondent säger:

> Jag jobbar på ett sjukhus där vi är en super-mångkulturell personalgrupp, där jag känner att jag är mig själv och inte sticker ut på något sätt. Jag reflekterar inte så himla mycket och för mig är det ett mått på att jag känner mig hemma bland världsmedborgar-personligheter, där trivs jag bäst.

Respondenten menar att den etniska mångfalden på hennes arbetsplats resulterar i att hon sällan behöver reflektera över sin etniska bakgrund. Det innebär för henne en tillvaro i yrkeslivet som är oberoende av rasifiering. Den etniska underordningen är inte längre en lika stor faktor vad gäller erkännande då arbetsplatsen består av andra grupper än majoritetsbefolkningen. Vidare resulterar det i att respondenten inte behöver befatta sig med majoritetssamhällets ofördelaktiga struktur. Arbetsplatsen skapar ett större handlingsutrymme för henne som rasifierad då hon inte i lika hög grad blir tillskriven en negativ status. Lamont (2009) menar att destigmatiseringsstrategier leder till en känsla av inkludering och ökade möjligheter för underordnade grupper. I det här fallet kan kopplas det till att respondentens strategi resulterar i en upplevelse av inkludering och ett ökat handlingsutrymme.

5.3.2 Attityd och inställning

Utöver Lamonts (2009) teori om destigmatiseringsstrategier har vi hos respondenterna identifierat något som vi kallar för hanteringsstrategier. Till skillnad från destigmatiseringsstrategier som är proaktiva innebär detta att respondenterna använder sig av olika reaktiva förhållningssätt för att hantera stigmatisering på grund av sin etniska bakgrund. De hanteringsstrategier vi funnit innebär att individen hanterar situationer genom självsäkerhet, humor, att vara uppmärksam på omgivningen, förebyggande/kontroll och ha förlåtande attityd. Ett exempel är när respondenterna talar om självsäkerhet och stolthet över sin kompetens som centrala egenskaper. När omgivningen ifrågasätter eller särbehandlar respondenterna på grund av deras etniska bakgrund uttrycker de att de blir stärkta genom att lyfta fram dessa egenskaper. En respondent berättar om hur hon hanterat situationer på arbetsplatsen där hennes etnicitet resulterat i en misstro till hennes kompetens:

> Jag tycker att det är lite kul. Jag kan bli så här: ”Ja, ja, tyck vad du vill? Jag bryr mig inte.” Jag brydde mig kanske mycket mer i början när man liksom var yngre och nyutexad. Nu är jag mer så här att jag bara skakar av. ”Det får stå för dig om du inte kan vara mer mogen, så jag gör mitt jobb jag alltså.” Jag är professionell på jobbet.

Citatet belyser hur respondenten anpassar sitt förhållningssätt och intar en obrydd och självsäker attityd. Hon berättar att det inte var fallet när hon var nyutexaminerad. Enligt Honneth (1996) skapas individens tilltro till sin egen förmåga i samspel med det erkännande som ges av omgivningen. Respondentens självsäkra attityd kan relateras till det erkännande som hennes nuvarande position i yrkeslivet medför, samtidigt situationer uppstår där erkännandet utmanas. När hon möter situationer på arbetsplatsen där hennes erkännande utmanas trots sin utbildning och position använder hon sig av en självsäker attityd som hanteringsstrategi. När respondenten reflekterar över situationer där hennes erkännande utmanas gör hon det även med humor. Humor är en hanteringsstrategi som skapar en form av distans till de negativa upplevelser som en etniskt underordnad position medför. Således kan en tilltro till egen förmåga, en självsäker attityd och humor göra handlingar som utmanar erkännandet mindre påtagliga och mer hanterbara för individerna. Fortsättningsvis har vi identifierat att respondenterna i sin hanteringsstrategi intar ett annat förhållningssätt när det gäller situationer som berör kollegor och chefer. Det kan handla om när respondenterna möter

vardagsrasism bland kollegor i fikarummet. Respondenterna berättar att de hanterar situationen olika beroende på vilken kollega det är som uttalar sig. På så sätt blir respondentens hanteringsstrategi något personrelaterat som kräver en utvärdering av sin omgivning. En respondent uttalar sig så här:

> Det beror på vilken person man har framför sig. Man lär sig vilka man ska diskutera med och vilka det inte ens går att föra en dialog med. Då får man bara skaka på axlarna, gå därifrån och tänka ”du kan inte bättre”. Men vissa kan absolut trigga i gång en och då argumenterar jag emot eller för. Jag går inte in i några djupa diskussioner, för man kommer ingen vart.

I citatet ovan går det att identifiera hur den individ respondenten har framför sig är avgörande för om en diskussion sker eller inte. Detta identifierar vi som en hanteringsstrategi där respondenten är uppmärksam på vilka medarbetare hon anser vara värda att ifrågasätta. Förhållningssättet hjälper dem att navigera i yrkeslivet och modifiera de hanteringsstrategier de tillämpar utifrån vad situationen kräver.

En respondent berättar om när hon var ny på sin arbetsplats och sa till kollegor och chefer att hon inte vill att de ställer frågor om religion eller etnisk härkomst:

> Jag har förvarnat dem om att inte ställa frågor om religion eftersom jag är inte här för att prata om religion eller prata om var jag kommer ifrån eller mat jag gillar. Jag är inte här för det utan för att jobba.

På så sätt kunde hon sätta en gräns för omgivningen och enligt henne bli bemött på samma premisser som etniska svenskar. Hanteringsstrategin innebär att hon kommunicerar sitt behov med omgivningen och på så sätt tar kontroll över sin tillvaro. Respondentens hanteringsstrategi syftar till att förebygga situationer där hennes erkännande kan utmanas. Respondenten är medveten om sin rasifierade position, där hanteringsstrategin resulterar i att hon inte behöver bli direkt konfronterad med de sociala konsekvenserna.

En annan respondent berättade att hon istället har en accepterande inställning gentemot de fördomar som uttrycks mot henne. Hennes hanteringsstrategi var att istället hänvisa till omgivningens okunskap och inta en förstående och förlåtande attityd. Hon berättade att det

var en framgångsrik strategi eftersom det fick henne att vinna förtroende av omgivningen på sikt. Respondenten berättar:

> Men jag tror att alltså med tiden gav det ett förtroende, det slutade ju med att de kom förbi med choklad och blommor och allt när jag slutade. Men det tog tid för att vinna det här förtroendet. Jag tog det med tålamod, jag var lugn och tog det step by step för att vinna det här förtroendet men jag vet att många inte har det här tålamodet. [...] Jag försökte intala mig själv att deras beteende berodde på okunskap. [...] Deras tankar är utifrån deras egna antagelser och den här lilla kunskapen som de har.

Citatet skildrar respondentens föreställning om att hennes närvaro i yrkeslivet över tid kommer att leda till att omgivningen erkänner henne. Hon upplever att omgivningen måste vänja sig vid rasifierade individers närvaro för att de med tiden ska uppfatta dem som likvärdiga. Därför blir det inte nödvändigt för henne att göra motstånd i form av en direkt konfrontation och hanterar istället det genom att hänvisa till en förståelse för omgivningens okunskap.

5.3.3 Försvenska sig

Vi har funnit en mostägelse i vår data. Det handlar om att respondenterna anser att de trots rasifiering får erkännande för sin kompetens i yrkeslivet. Parallellt med alla berättelser om rasifiering menar respondenterna att de betraktas som likvärdiga i sitt yrkesliv och att deras etniska bakgrund inte har betydelse. En respondent säger så här när hon får frågan om hon upplever att hon blir uppskattad i sitt yrke: ”[...] Jo men gud ja. Jag vet att det kom några patienter och sa ”du räddade min syn, gud vilken tur att jag inte lyssnade på läkarna utan på dig” [...] Sen min chef säger ju att nä men ”vi är väldigt tacksamma för dig.” och hon anser även att hennes möjligheter i yrkeslivet inte påverkats av hennes etniska bakgrund. Däremot är respondenternas upplevelse av jämlikhet i yrkeslivet villkorat av att de använder destigmatiseringsstrategier. Det blir tydligt när samma respondent som ovan citerad berättar att hon upplever ett behov av att främja sin svenska identitet i yrkeslivet. Flera av respondenterna beskriver likt henne ett behov av att främja sin svenska identitet genom att anpassa sitt beteende, tal och klädsel. På så sätt identifierar vi en motsägelse hos respondenterna då de menar att deras möjligheter och grad av uppskattning i yrkeslivet inte påverkas av deras etniska bakgrund samtidigt som de beskriver olika strategier som de

använder. En respondent berättar om främjandet av hennes svenska identitet:

> På jobbet är man ju en person och hemma är man en annan person. [...] Jag är så svensk jag kan bli med en ljus röst och perfekt svenska och säger inte ”fan” och säger inte ”walla” och du vet det här. Snackar jag med min syster en söndag kväll och man sitter i sin pyjamas och kollar på nån arabisk serie… alltså förstår du hur jag menar?

I sitt yrkesliv anpassar hon sitt tal och röstläge i ett försök att främja sin svenska identitet. Det är en form av destigmatiseringsstrategi som innefattar ett förhållningssätt där individen väljer assimilera sig till den överordnade gruppen i samhället. Lamont (2009) menar att det även kräver ett åsidosättande av de attribut som motsvarar låg status. I det här fallet kan respondentens etniska underordning förstås som den aspekt som behöver åsidosättas. Det kan skildras i att hon i yrkeslivet inte använder ord som kopplas till hennes etniska bakgrund, då de riskerar att förstärka hennes underordning. Till skillnad från yrkeslivet behöver hon i hemmet inte åsidosätta sin etniska bakgrund och främja sin svenskhet. Som tidigare nämnt talar respondenterna om att deras etniska bakgrund inte påverkar deras möjligheter i yrkeslivet och att de är uppskattade på sina arbetsplatser. Däremot förstår vi det som ett resultat av de destigmatiseringsstrategier respondenterna använt i deras väg in till sitt yrkesliv och som de sedan fortsätter att använda. Främjandet av deras svenska identitet är en bidragande faktor till inkludering. En respondent menar att det finns rasifierade kollegor som behöver bevisa mer än hon behöver göra på arbetsplatsen:

> Ska jag tänka i kategorier, jag gillar inte det ordet men då hamnar jag ändå i det facket att [jag] är svensk i mångas ögon tror jag. För jag beter mig som en ”svensk” [citattecken], jag pratar rent. Vi har ju personer som inte varit i Sverige länge alls som jobbar som barnmorskor och jag tror att det är svårare för dem. De måste nog bevisa mycket mer, det har jag faktiskt upplevt, men inte så mycket för min egen del tror jag.

Citatet ovan skildrar enligt oss hur respondentens destigmatiseringsstrategi enligt henne är lyckad. När hon berättar om sina kollegor har de inte resurserna som krävs för att assimilera sig och tillämpa strategin. Det resulterar enligt oss i att de blir ifrågasatta och får sitt

erkännande utmanat i högre grad än respondenten. Respondenten anses som ”svensk” av sin omgivning och genom det blir tillskriven en positiv status, som enligt Honneth (1996) resulterar i erkännande. En annan respondent säger så här när hon berättar om att främja sin svenskhet samtidigt som hon önskar göra motstånd:

> Det blir lite hyckleri i det, vilket jag hatar med mig själv. [...] Jag tar jättegärna debatten ja. Men det jag känner mig hycklande i är att jag både gärna tar debatten men gärna trycker på min svenskhet när det passar mig och jag vill backa från det jag inte vill kännas vid, om du förstår vad jag menar?

Respondentens destimgatiseringsstrategi innefattar att hon främjar sin svenska identitet och samtidigt behöver åsidosätta sin etniska tillhörighet. Respondenten gör det tydligt att ordet hycklare relateras till något negativt som hon ogillar med sig själv. Enligt oss är det ett exempel på hur respondenterna kan uppleva att de blir erkända i sitt yrkesliv men att det förutsätter destigmatiseringsstrategier. Användandet av destigmatiseringsstrategierna har i sin tur konsekvenser som kan påverka respondenterna negativt. Vår data visar att respondenternas upplevelse av jämlikhet och strävan efter erkännande kräver att de använder destigmatiseringsstrategier som även kan tänkas ha negativa konsekvenser för dem.

5.3.4 Överkompensation

Gemensamt för respondenterna är att de värdesätter framgång i yrkeslivet. De förmedlade hur de använder status och framgång som strategi för erkännande. En av respondenterna antar att hon utan ett statusfyllt yrke hade haft ett tyngre fysiskt arbete. Hon har uppfattningen om att yrken med en lägre status innebär ett mer fysiskt krävande arbete. Respondenterna ser yrken som inte medför en status som slitsamma och otacksamma. Utifrån Honneth (1996) innebär det att respondenternas etniska underordning redan medför en låg status och att de i strävan efter erkännande söker sig till yrken som kan ge dem en positiv status. Ett framgångsrikt yrkesliv är därför en resurs för respondenterna som kan ge dem både erkännande och ett ökat handlingsutrymme. Respondenterna tenderar att överkompensera för att uppnå framgång i yrkeslivet. En respondent berättar att hon är den enda rasifierade personen på sin arbetsplats och hon säger så här: ”Det jag kan säga spontant är att jag behövt steppa upp ett steg. [...] Man måste steppa upp sig för att hamna på deras nivå. För det är starka individer vi pratar om.” Respondenten berättar att hon inom sitt yrke känner ett behov att anstränga sig för att få

behålla sin plats och erkännande. Det handlar om en upplevelse om att hon måste bevisa sig för att inte falla offer för rasifiering i sin strävan efter erkännande. Med Lamonts (2009) teori kan det här visas att överkompensation används av våra respondenter som en destigmatiseringsstrategi i syfte att få ett framgångsrikt yrkesliv, som i sin tur ger dem erkännande. En annan respondent menar att hon som rasifierad inte har handlingsutrymme att göra misstag till skillnad från hennes svenska kollegor. Hon säger så här: ”Ja, man måste ju vara lite extra. Misstag som andra gjort kanske jag inte får göra.” Respondentens handlingsutrymme är begränsat då hon riskerar att bli stämplad utifrån fördomar om hennes etniska bakgrund. Det leder till att hon överkompenserar genom att ligga i framkant och på så sätt bevisa sig. Som visat med citatet ovan upplever respondenten ett behov av att vara ”lite extra”, ett sätt för henne att kompensera för sin etniska underordning. En av respondenterna berättade hur hennes behov av överkompensation påverkat henne:

> Sen var det ju inte jättelätt från omgivningen heller. Det var också, mina föräldrar såg att jag inte hade mycket socialt liv, [...] många tyckte ju att det var helt absurt att jag liksom gjorde så mycket samtidigt.

Citatet visar att respondentens destigmatiseringsstrategi där hon överkompenserar även har konsekvenser för hennes privatliv. Respondenten berättar vidare att hennes överkompensation i yrkeslivet resulterat i att hon får uppskattning, ökade möjligheter och framgång. Respondenten överkompenserar i sin strävan efter erkännande och ett ökat handlingsutrymme. Däremot vill vi som tidigare nämnt påpeka att destigmatiseringsstrategier enligt oss är en förutsättning för rasifierade individer för att ses som jämlika majoritetssamhället. Respondentens rasifierade position leder till att hon behöver använda strategier även om det får negativa följder i hennes privatliv. En annan respondent berättar hur hennes yrke gör nytta för samhället och att detta ger henne en känsla av integrering och delaktighet i majoritetssamhället. Hon säger så här:

> Ja men jag säger ju att jag är optiker med lycka, alltså jag kan också. [...] jo men jag är väldigt stolt över att visa svenskarna att jag är en del av samhället, att jag också kan. Vi är också en del av samhället, vi jobbar ju också väldigt, väldigt mycket.

I citatet berättar hon att trots sin etniska bakgrund och de fördomar som präglar den etniska gruppen ändå kan ha ett framgångsrikt yrkesliv. När respondentens yrke utgör en samhällsnytta kan det även tillskriva henne en positiv status. Det grundar sig i att respondenten upplever ett ömsesidigt behov mellan henne och majoritetssamhället. Det existerar en frustration hos respondenten över föreställningar om att hon som etniskt underordnad inte antas vara en betydelsefull resurs i majoritetssamhället. Det relateras till erkännande då Honneth (1996) menar att en central faktor för erkännande är att individen blir sedd för sitt bidrag till samhället. Respondentens önskan om att genom sitt yrke bli sedd som en meningsfull resurs i samhället även kan förstås som en aspekt i hennes strävan efter erkännande. Respondentens yrkesliv och framgång i det också fungerar som en form av respons mot hennes etniska underordning och brist på erkännande. Kopplat till Lamonts (2009) andra förhållningssätt som individer kan inta när de använder sig av destigmatiseringsstrategier. Det innebär att individer istället för att assimilera sig till den överordnade gruppen väljer att främja likheterna mellan deras etniska grupp och den överordnade. Till skillnad från assimilering åsidosätter individen inte sin etniska bakgrund och belyser gemensamma positiva värderingar med den överordnade gruppen. Respondenten använder destigmatiseringsstrategin när hon hänvisar till sitt yrke för att påpeka att hon är en del av samhället i samma utsträckning som etniska svenskar. På så sätt kan hon visa den överordnade gruppen att hon delar värderingar med dem utan att åsidosätta sin etniska bakgrund. Hennes destigmatiseringsstrategi kan däremot även anses vara en form av överkompensation. Det grundar sig i att respondenten som etniskt underordnad på grund av rasifiering behöver främja egenskaper som annars tas för givet hos etniskt överordnade. Slutligen kan vårt resonemang även appliceras på samtliga destigmatiserings- och hanteringsstrategier som presenterats i analysen. Trots respondenternas professionella etablering och bedrifter kan deras strävan efter erkännande och de strategier de använder härstammar från en upplevelse av rasifiering och underordning. Eftersom etniskt överordnade inte behöver sträva efter erkännande och använda strategier i samma utsträckning som rasifierade är det en form av överkompensation. Det då tillämpningen av strategierna i sig kräver att respondenterna överkompenserar när de ställs i jämförelse med etniskt överordnade individer. Således kan överkompensation förstås som en aspekt som inbegriper samtliga strategier som respondenterna använder i sitt yrkesliv.

6. Slutsatser

Vår studies syfte var att undersöka hur professionellt etablerade och rasifierade individer upplever utmaningar och vilka strategier de använder i strävan efter erkännande i yrkeslivet. Utifrån vår data har vi kommit fram till ett antal slutsatser som vi presenterar här. När det kommer till vilka utmaningar respondenterna upplever i yrkeslivet i relation till deras etniska bakgrund beskrivs utanförskap som centralt. Det handlar om att respondenterna upplever att de behöver förhålla sig till de begränsningar och fördomar som rasifieringen medför. För att bli tillskriven en positiv status strävar de efter att besitta en bidragande och inkluderad roll. En annan utmaning är att de på grund av rasifiering inte kan passera som svenskar. Det handlar om olika markörer som leder till att omgivningen identifierar respondenterna som etniskt underordnade och behandlar dem därefter. Vidare visar vår data att respondenterna upplever att deras etniska bakgrund påverkar det erkännande de får i yrkeslivet. Trots att respondenternas professionella etablering till viss grad motsvarar ökade möjligheter, inkludering och erkännande visar vår data att deras rasifierade position fortsätter att skapa utmaningar i deras yrkesliv. Centralt i respondenternas upplevelser är att de tillskrivs negativa egenskaper på grund av rasifiering som grundar sig i en brist på erkännande. Det visar sig till exempel i en brist på tilltro eller särskilda krav från omgivningen. Vi drar slutsatsen att deras etniska bakgrund och rasifiering påverkar deras upplevelse av det erkännande de får i yrkeslivet. När respondenterna upplever en brist på erkännande i sitt yrkesliv är det en konsekvens av de utmaningar som deras rasifierade och underordnade position medför. Trots att respondenterna i viss grad anser att de får erkännande i sitt yrkesliv har vi kunnat se att deras rasifierade och underordnade position medför särskilda villkor.

En annan aspekt i vår studie var att undersöka vilka strategier för erkännande som rasifierade individer använder i sitt yrkesliv. Vår data visar att respondenterna använder sig av olika former av destigmatisseringsstrategier i strävan efter erkännande. Det sker i form av att respondenterna både assimilerar sig till den överordnade gruppen och främjar likheterna mellan deras etniska grupp och den överordnade. Vi har genom vår analys även funnit ytterligare två förhållningssätt som komplement till Lamonts (2009) destigmatiseringsstrategier. Det handlar om att respondenterna överkompenserar eller använder val av yrke som destigmatiseringsstrategier. Förutom de proaktiva destigmatiseringsstrategierna fann vi att respondenterna använder vad vi kallar för hanteringsstrategier. Hanteringsstrategierna är till skillnad från de proaktiva

destigmatiseringsstrategierna ett reaktivt sätt för rasifierade att hantera en tillvaro präglad av etnisk underordning och begränsade möjligheter. Det innefattar att respondenterna använder sig av följande hanteringsstrategier som vi har skapat: förebyggande/kontroll, självsäkerhet, humor, uppmärksam på omgivningen och förlåtande attityd. Genom vår komplettering till Lamont (2009) används hanteringsstrategier här för att identifiera hur respondenterna går tillväga för att hantera brist på erkännande på ett reaktivt sätt.

7. Avslutande diskussion

Våra resultat säger oss att trots att professionellt etablerade rasifierade individer innehar livssituationer som erkänns av majoritetssamhället betraktas gruppen i helhet fortsatt som underordnad. Framgången ses istället som ett undantag och diskriminerande strukturer fortsätter att reproduceras. Det leder till att dessa individer behöver agera inom de hierarkiska strukturerna och att deras erkännande villkoras av det. Vidare ställs rasifierade individer i sin strävan efter erkännande inför krav på prestation och strategier. Vi menar att det bidrar till svåruppnåeliga förväntningar som kan resultera i sämre livskvalitet och ohälsa för den rasifierade. Utifrån Halkiers (2011) *ideal typology* menar vi att de mönster som vår studie identifierat kan vara analytiskt överförbara på andra rasifierade individers upplevelser i yrkeslivet. Eftersom vår studie inte avgränsat sig till en specifik yrkesgrupp ger detta en större möjlighet till analytisk överförbarhet till rasifierade på arbetsmarknaden. Relaterat till andra kontexter kan vårt resultat tänkas analytiskt överförbart på andra underordnade grupper i samhället. Vi motiverar det då hierarkiska strukturer och upplevelser av underordning kan tänkas ha en liknande inverkan på individers tillvaro. Med det menar vi att oavsett vilken faktor som medför en underordnad position kommer det att resultera i strukturella motgångar utifrån hierarkin som råder i samhället.

Vår studie hade kunnat kompletteras med ett genusperspektiv. Sernhede (2016, s. 78-79) samt De los Reyes och Mulinari (2005) hävdar att det finns en samhällelig diskurs om rasifierade individer som ser annorlunda ut beroende på kön. Rasifierade män tenderar att målas upp som traditionella, dominanta och bakåtsträvande medan kvinnorna porträtteras som offer (Sernhede, 2016; De los Reyes & Mulinari, 2005). Vi menar att det kan ha betydelse i rasifierade individers upplevelser av att orientera sig i majoritetssamhället och att de utmaningar som de möter kan se olika ut beroende på kön. Det hade även varit värdefullt att undersöka faktorer så som klass och ålder genom ett intersektionellt perspektiv. Vi föreslår därför att framtida forskning bör innefatta studier kring rasifierades upplevelser och yrkesliv där kön, klass eller ålder beaktas ur ett intersektionellt perspektiv. Vi är öppna för alternativa tolkningar av vårt resultat. Till exempel hade resultatet kunnat se annorlunda ut utifrån andra perspektiv än de vi valt. Ingången vi har valt är att undersöka utmaningar och strategier för erkännande hos professionellt etablerade och rasifierade i yrkeslivet, vilket har lett ett specifikt val av teorier. Hade vi valt att inte ha utmaningar och strategier som ingång hade vi

kunnat undersöka hur rasifierade individer upplever sitt yrkesliv överlag och tolka datan därefter. Däremot har tidigare forskning konstaterat att rasifierade individer möter utmaningar på grund av sin etniska bakgrund (Ismail, 2011; Kalonaityte m.fl., 2008; Lundqvist, 2010; Ljungar, 2022; Brown & Segrist, 2016; Lamont & Flemming, 2005). Därför har vår studie tagit avstamp i deras fynd och strävat efter att bidra till och vidareutveckla fältet. Vår ambition är att med vår studie tillföra ett perspektiv som belyser de utmaningar och de strategier som präglar rasifierade individers tillvaro, som genom sitt yrkesliv kan betraktas som välintegrerade av majoritetssamhället.

Litteratur- och källförteckning

Brown, D. L. & Segrist, D. (2015). African American career aspirations. *Journal of Career Development, 43*(2): 177-189.

Dalen, M. (2015). *Intervju som metod.* (2:a upplagan). Lund: Gleerups.

De los Reyes, P. & Mulinari, D. (2005). *Intersektionalitet: kritiska reflektioner över (o)jämlikhetens landskap*. Malmö: Liber.

Halkier, B. (2011). Methodological practicalities in analytical generalizations. *Qualitative Inquiry, 17*(9): 787-79.

Hansen, N. & Hermansson, D. (2013). *Erkännandets uttrycksformer och konsekvenser: En kvalitativ fallstudie på en arbetsplats.* Arbetsmarknad & Arbetsliv, *19*(2): 55-71.

Honneth, A. (1996). *The Struggle for Recognition*. Cambridge: Polity Press.

Ismail, E. (2011). Elitutbildning: En strategi för erkännande? En studie om antidiskrimineringsstrategier bland juriststudenter med ursprung i Mellanöstern. *Sociologisk forskning, 48*(4): 5-24.

Lamont, M. (2009). Responses to Racism, Health, and Social Inclusion as a Dimension of Successful Societies. I P. Hall & M. Lamont (red.), *Successful Societies: How Institutions and Culture affect Health* (s. 151-168). New York: Cambridge University Press.

Lamont, M. & Crystal M. F. (2005). Everyday Antiracism: Competence and Religion in the Cultural Repertoire of the African American Elite. *Du Bois Review*, *2*(1): 29-43.

Ljungar, E. (2022). Övergången från arbete till pension bland utrikes födda svenskar. *Arbetsmarknad & Arbetsliv, 28*(3/4): 87-105.

Lundqvist, C. (2010). *Möjligheternas horisont : Etnicitet, utbildning och arbete i ungas berättelser om karriärer.* Doktorsavhandling, Linköping Universitet Electronic Press. Hämtad från: http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:liu:diva-54799 / [2023-04-03].

Renger, D., Miché, M. & Casini, A. (2020). Professional Recognition at Work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 62*(3): 202-209. 10.1097/JOM.0000000000001782.

Sernhede, O. (2016). Etnicitet. I C. Edling & F. Liljeros (red.), *Ett delat samhälle: makt, intersektionalitet och social skiktning* (s. 74-95). (2. rev. och utök. uppl.) Stockholm: Liber.

Tedros, A., Kalonaityte, V. & Kawesa, V. (2008). Svarta(s) Strategier : Att hantera rasism och diskriminering som svart svensk. *Socialvetenskaplig Tidskrift, 15*(3/4): 201-19.

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer: inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning.* Stockholm: Vetenskapsrådet. Hämtad från: https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390 / [2023-04-27].

Wolgast, S., Molina, I. & Gardell, M. (2018). *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden*. Länsstyrelsen Stockholm.

Yin, R. (2011) *Kvalitativ forskning från start till mål.* Lund: Studentlitteratur.

Bilaga 1 Intervjuguide

Intervjuguide

Etnicitet/ Bakgrund

- Hur gammal är du?
- Vart är du uppvuxen?
- Hur ser din etniska bakgrund ut?
- Har dina föräldrar utbildning? I sådana fall vilken?
- Vad har dina föräldrar arbetat med?

Utbildning

- Vad har du för utbildning?
- Hur länge har du studerat på universitetsnivå?
- Vad motiverade dig till att studera?
- Hur har dina studier upplevts? Var det ansträngande? Kände du dig pressad? - I sådana fall hur och på vilket sätt?
- Upplever du att din etniska bakgrund påverkat ditt val av studier? - I sådana fall, på vilket sätt?
- Är din etniska bakgrund något du tänker på i mötet med andra människor? Generellt och i yrkeslivet- I så fall på vilket sätt?
- Upplever du att det finns utmaningar du ställs inför baserat på din etniska bakgrund i Sverige? - ge exempel

Yrkesliv & erkännande

- Vad jobbar du med?
- Hur såg din väg till ditt nuvarande arbete ut?
- Är du nöjd med ditt nuvarande arbete?

- Känner du att du får uppskattning och bekräftelse av andra för ditt arbete? - om inte, av vilka och hur hanterar du det? Om ja - av vilka & på vilket sätt.
- Tror du att ditt ursprung påverkar detta - och i sådana fall på vilket sätt?
- Är framgång i yrkeslivet något du värdesätter? - På vilket sätt? Vad tillför det hos dig.
- Upplever du att din etniska bakgrund påverkar din inställning gällande det?- På vilket sätt?
- Känner du att din etniska bakgrund gör att du behöver anstränga dig mer för att nå framgång i ditt yrkesliv? - Ge exempel
- Upplever du att det förväntas mer av dig i ditt yrkesliv/arbete på grund av din etniska bakgrund? på grund av din etniska bakgrund i yrkeslivet? - I sådana fall hur hanterar du det? Berätta mer.
- Har du någon gång känt dig annorlunda behandlad på grund av din etniska bakgrund i yrkeslivet? - I sådana fall hur hanterar du det? Berätta mer.
- Upplever du att dina möjligheter i yrkeslivet och det erkännande du får är i linje med din utbildning och kompetens
- Tror du att det hade varit skillnader på dina möjligheter i samhället utan din utbildning?
- Upplever du att det finns fördomar mot dig (pga etnisk bakgrund) i yrkeslivet? - i sådana fall på vilket sätt? Hur bemöter och hanterar du det?
- Tror du att din etniska bakgrund skapar fler utmaningar i yrkeslivet? - i sådana fall på vilket sätt (exempel)? Finns det strategier du använder dig av för att ta dig förbi dessa?
- Hur gör du för att bli uppmärksammad för dina styrkor i ditt yrkesliv? - Kan du ge ett exempel? Är dessa strategier något du använder medvetet eller sker det automatiskt?

Avslut

- Tack så mycket för din tid!
- Hur tycker du att intervjun gått? Finns det något du undrar? Är det okej om vi kontaktar dig igen ifall vi undrar något mer?
- Informera om samtyckesblanketten

Bilaga 2 Informationsblad+samtyckesblankett

Erkännande, utmaningar och strategier i yrkeslivet - En kvalitativ studie om erfarenheter hos individer med invandrarbakgrund.

Vad är det för projekt och varför ska jag delta?

Projektet är en ett examensarbete som innefattar en kandidatuppsats i sociologi. Genom att kolla på tidigare forskning har vi fått ett intresse för antidiskrimineringsstrategier hos etniska grupper i Sverige. Vi har sett att det finns en brist på studier som berör ämnet i relation till etablerade individer i yrkeslivet. Därför vill vi med glädje utforma en studie som med hjälp av intervjuer utforskar och berör ämnet.

Hur går studien till?

Studien innefattar kvalitativa metoder i form av enskilda intervjuer. Vi söker fyra personer som kan tänka sig ha ett öppet samtal med oss om personliga erfarenheter gällande karriär och yrke. Samtalet beräknas ta 60-90 minuter och vi hoppas att ni vill vara med och bidra med värdefull data till vår studie.

Deltagandet är frivilligt & anonymitet garanteras

Deltagandet i intervjun är frivilligt, och det är helt upp till dig att bestämma om du vill vara med eller ej. Om du vill bli intervjuad kan du ge ditt samtycke genom att skriva på formuläret på nästa sida. Du behöver endast besvara frågor du vill besvara i intervjun, och du behöver inte förklara varför du eventuellt inte vill prata om en viss sak/fråga. All information som ges i intervjun kommer att anonymiseras och hanteras konfidentiellt. Igenkänningsfaktorer såsom ålder, namn och arbetsplats kommer även att fabriceras för att garantera anonymitet. Inspelningarna kommer att raderas direkt efter transkriberingen och det är endast vi som kommer att ta del av materialet

Hur får jag information om resultatet av studien?

Studien beräknas vara helt färdigställd 4/6 - 2023. Om så önskas kan vi garantera att maila studien till de deltagare som vill när den är klar. Ni kommer att få en fråga om detta under intervjutillfället och är alltid välkomna att kontakta oss för ytterligare information.

Frågor om studien? Var vänlig kontakta någon av nedanstående.

Handledare

Cathrin Wasshede, Universitetslektor

Mail: Cathrin.wasshede@gu.se

Författare

Gabriella Al Khouri & Amanda Strandberg, Studenter

Mail: Gabriellaalkhouri@gmail.com

Institutionen för
sociologi och arbetsvetenskap.

Erkännande, utmaningar och strategier i yrkeslivet- En kvalitativ studie om erfarenheter hos individer med invandrarbakgrund.

Är du intresserad av att delta i studien? Maila: Gabriellaalkhouri@gmail.com

Samtycke till att delta i studien

Jag har fått muntlig och skriftlig informationen om studien och har haft möjlighet att ställa frågor. Jag får behålla den skriftliga informationen.

- ☐ Jag samtycker till att delta i studien ”Erkännande, utmaningar och strategier i yrkeslivet- En kvalitativ studie om erfarenheter hos individer med invandrarbakgrund”.
- ☐ Jag samtycker till att uppgifter om mig behandlas på det sätt som beskrivs i forskningsdeltagarinformationen.

Plats och datum	Underskrift

Bilaga 3 Annons

Har du invandrarbakgrund, kandidatexamen som lägsta utbildning & är yrkesverksam?

Vi är två studenter som skriver en kandidatuppsats i sociologi vid Göteborgs universitet. Vår studie vill belysa erfarenheter och upplevelser från yrkeslivet/karriär av individer med annan etnisk bakgrund (än svensk). Har du minst en kandidatexamen, annan etnisk bakgrund, en tillsvidareanställning och kan tänka dig att ställa upp på intervju? Om ja, kontakta mig för mer information! Du kan medverka genom zoom om möte på plats inte är möjligt & anonymitet garanteras.

Kontakt: Gabriellaalkhouri@gmail.com

UNIVERSITY OF
GOTHENBURG