



MÄLARDALENS HÖGSKOLA
ESKILSTUNA VÄSTERÅS

Akademien för hälsa, vård och välfärd

SÅ JAG ÄR SVENSK MEN JAG ÄR ÄNDÅ INTE SVENSK...

En uppsats om etnisk diskriminering av andra generationens invandrare med afrikanskt ursprung.

AV: NATHNET MELESS

Huvudområde: Arbetsliv och hälsa

Nivå: D

Högskolepoäng: 15hp

Program: Magisterprogram i ledarskap och arbetsliv

Kursnamn: Självständigt arbete i arbetslivsvetenskap

Kurskod: PSA307

Handledare: Peter Larm

Examinator: Maria Harder

Seminariedatum: 2017-06-09

Betygsdatum: 2017-06-09

SAMMANFATTNING:

Idag kännetecknas arbetsmarknaden som en sektor som upprätthåller diskriminerande strukturer för invandrare. Det är ett välkänt problem och senare studier visar att även andra generationens invandrare missgynnas på arbetsmarknaden. Trots att de är födda i Sverige, flytande i språket samt att de har utfört sin högsta utbildning i Sverige. De som drabbas i störst utsträckning är individer med ursprung från Asien och Afrika. ”Så jag är svensk men jag är ändå inte svensk” är en uppsats som handlar om andra generationens invandrare på arbetsmarknaden. Syftet i denna studie är att skildra åtta individers syn på förutsättningarna i arbetslivet och etnisk diskriminering.

Nyckelord: Andra generationens invandrare, arbetsliv, diskriminering, etnisk diskriminering.

ABSTRACT

Sweden is a country which has had a changing history of immigration. During different periods, the labour market has faced major changes. Today, the labour market is characterized as a sector that maintains discriminatory structures for individuals of foreign descent. Ethnic discrimination is a well-known problem. What has been shown in recent studies is that second-generation immigrants also are disadvantaged in the labour market. Born in Sweden, fluent in Swedish and with their highest education completed in Sweden, they still face discrimination. Most affected are individuals originating in Asia and Africa. "So, I'm Swedish but yet not Swedish" is a thesis about second-generation immigrants in the labour market. The purpose of this study is to portray eight individuals' views on working conditions and ethnic discrimination.

Key words: Second-generation immigrants, working life, discrimination, ethnic discrimination.

INNEHÅLL

1 INLEDNING	1
1.1 Problemformulering, syfte och avgränsning	1
1.2 Begreppsdefinitioner	2
2 TIDIGARE FORSKNING	2
2.1 Den svenska arbetsmarknadens utveckling	2
2.2 Diskriminering av andra generationens invandrare på arbetsmarknaden	3
2.3 Diskriminering av svarta kvinnor i arbetslivet	4
3 TEORETISK REFERENSRAM	6
3.1 Organisationskultur	6
3.1.1 Makt ur ett organisationskulturellt perspektiv	6
3.1.2 Shifting – en strategi	8
3.2 Socialt kapital	8
4 METOD	9
4.1 Fenomenologisk ansats	9
4.2 Urval	10
4.3. Intervju, databearbetning och analysmetod	11
4.3.1 Intervju och databearbetning	12
4.3.2 Analysmetod	12
5 RELIABILITET OCH VALIDITET	13
5.1 Förförståelse	14
5.2 Etik	15
6. RESULTAT	15
6.1.1 Upplevda förutsättningar i arbetslivet	16
6.1.2 Att söka vägledning	16
6.1.3 Att känna ansvar	18
6.2 Upplevd etnisk diskriminering	19
6.2.1 Synen på etnisk diskriminering	19
6.2.3 Att anpassa sig	21
6.2.3 Att välja förhållningssätt	22
7 DISKUSSION	24
7.1 Resultat diskussion	25
7.1.1 Förutsättningar på arbetsmarknaden som andra generationens invandrare	25
7.1.2 Att möta etnisk diskriminering som andra generationens invandrare i arbetslivet	27
7.2 Metoddiskussion	31
8 SLUTSATS	35
9 FÖRSLAG TILL VIDARE FORSKNINGSSOMRÅDEN	35
REFERENSLISTA	37

1 INLEDNING

Idag är det svårare för individer med utländsk bakgrund och utländskt namn att få anställning inom kvalificerade yrken (Ahmed & Ekberg, 2009). Den utbredda problematiken drabbar även invånare som är födda i Sverige med annan etnisk bakgrund (Katz & Östberg, 2013). Etnisk diskriminering är inte isolerat till rekryteringsprocesser det förekommer även på arbetsplatser (DO, 2014). Etnisk diskriminering är ett tydligt inringat problem i samhället. Ytterligare dimensioner som islamofobi och afrofofi träder fram till fenomenet i studier gjorda på senare tid (Brusell, 2016; Mångkulturellt centrum, 2014). Etnisk diskriminering är en problematik som missgynnar det svenska samhället i stort. På samhällsnivå har detta flera konsekvenser som att kompetens går outnyttjad, klasskillnader och segregation i samhället upprätthålls. På individnivå kan det leda till mänskligt och ekonomiskt lidande då individer blir försedda att ta arbeten som understiger deras kompetens alternativt inte kommer i arbete på grund av sitt ursprung.

I dagens läge finns ingen omfattande forskning gjord på hur etnisk diskriminering kan skilja sig mellan olika ursprungsgrupper i ett svenskt arbetsrelaterat sammanhang. Det saknas även bredare studier kring invånare födda i Sverige med utomeuropeiskt ursprung och deras förutsättningar på arbetsmarknaden, huruvida potentiell etnisk diskriminering påverkar förutsättningarna i arbetslivet (Brusell, 2016; Mångkulturellt centrum, 2014). Ambitionen i denna studie har varit att studera förutsättningarna på arbetsmarknaden för andra generationens invandrare. För författaren har denna grupp varit av särskilt intresse att studera då dessa i teorin kan ha samma förutsättningar som etniska svenskar kompetensmässigt avseende akademisk utbildning, språk och kulturell bildning. Syftet har varit att studera om dessa möter etnisk diskriminering och på vilket sätt det i så fall sker.

1.1 Problemformulering, syfte och avgränsning

Som kunskapsläget ser ut idag finns det anledning att bredda forskningen inom området etnisk diskriminering. Framförallt är det motiverat att studera individer med ursprung i Asien och Afrika som enligt kunskapsläget idag är dem som i störst utsträckning möter etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. I denna studie har avgränsningen gjorts till att studera svenskfödda kvinnor med akademisk utbildning som hör till andra generationens invandrare med afrikanskt ursprung. De är bosatta i Stockholm och är yrkesverksamma inom den privata sektorn. Informanterna har haft Östafrikanskt ursprung och studien söker svar på vilka potentiella utmaningar dessa personer möter i arbetslivet.

Syfte: Uppsatsens syfte är att studera hur kvinnor med utländska föräldrar från Afrika upplever sina förutsättningar i arbetslivet och huruvida de upplever att dessa påverkas av etnisk diskriminering eller inte.

Frågeställning Hur ser andra generationens invandrarkvinnor från Östafrika på sina förutsättningar i arbetslivet? Upplever de någon form av olik behandling eller diskriminering på grund av sin etnicitet?

1.2 Begreppsdefinitioner

Andra generationens invandrare - syftar i den här uppsatsen till en inrikes född person med en eller två föräldrar födda utanför Norden (Regeringskansliet, 2000).

Diskriminering – Det finns olika typer av diskriminering. Vanligtvis talas det om värdeneutral, positiv eller negativ diskriminering. När det talas om diskriminering i dagligt tals avses det vara den negativa formen. Diskriminering i denna uppsats syftar till särbehandling som innebär en nackdel för en individ eller en grupp på grund av kön, sexuell läggning eller tillhörighet av en minoritetsgrupp (Nationalencyklopedin, 2017).

Etnisk diskriminering – Diskriminering som sker på grund av etnisk tillhörighet. Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande (DO, 2017).

Strukturell diskriminering – Strukturell diskriminering är den form av negativ särbehandling som utövas i ett system. Det är de avsiktliga eller oavsiktliga handlingar av individer som utövas som praxis i ett system. När rutiner, arbetssätt och normer i en organisation fungerar exkluderande eller missgynnande för en viss grupp människor. Ett vanligt sådant exempel är rekryteringsprocesser bland arbetsgivare (Nationalencyklopedin, 2017). Detta grundar sig i att medverkande inom organisationer i maktpositioner tillämpar diskriminerande beteenden som sedan reproduceras av andra medlemmar i verksamheten och blir en norm som genomsyrar hela organisationen. Slutligen blir det en normaliserad handling eller värdering och ses inte på som diskriminering av den utövande (SOU, 2005:41).

2 TIDIGARE FORSKNING

2.1 Den svenska arbetsmarknadens utveckling

Sverige är ett land som har haft en skiftande historia av invandring. Under 1900-talets början fram till 1950-talet präglades flödet av immigranter och emigranter av landets egna invånare, det vill säga människor som emigrerat från Sverige och som sedan återvänt. Under 1800-talet hade Sverige en starkare ström av utvandring än invandring och den utländska invandringen som förekom var endast från andra europeiska länder. Det var inte förrän på 1950-talet som invandring från andra länder i större omfattning inleddes och då framför allt av

arbetskraftsinvandring från nordiska och europeiska länder såsom Tyskland, Ungern, och Österrike, samt från sydeuropeiska länder som Italien, forna Jugoslavien och Grekland (Migrationsverket, 2017). Mellan 1950–1980 hade invandrare en högre sysselsättningsgrad än landets egna invånare. Invandrare anställdes framförallt inom tillverkningsindustrin, vård- och serviceyrken och har historiskt sett haft en betydande roll för det svenska näringslivets utveckling och välfärdsmodell (Svanberg & Tydén, 1998). Det var inte förrän under 1980-talet som invandringströmmar från Asien och Afrika började förkomma och då i form av asylsökande från krigshärjade länder (Migrationsverket, 2017). Dessa invandrare kom under en period med nedåtgående ekonomisk utveckling i Sverige och 1990-talets krisår spetsade konkurrensen på arbetsmarknaden och diskriminering av människor med utländsk bakgrund blev tydlig (SOU, 2005:41). Konsekvensen av detta blev att arbetsmarknaden under denna period utvecklades till att bli allt mer segmenterad (Schierup, 1994).

Sedan lågkonjunkturen under 1970-talet har sysselsättningsgraden bland invandrare kontinuerligt sjunkit. Idag står invandrare och andra generationens invandrare för en betydande del av landets arbetslöshetssiffror (Statistiska centralbyrån (SCB), 2016). Enligt SCB:s (2017) beräkningar för år 2016 hade ungefär 30% av Sveriges befolkning en utländsk bakgrund, varav 13% av befolkningen var inrikes födda personer med en eller två utlandsfödda föräldrar.

Sedan 1980-talet då ett större antal migranter från utomeuropeiska länder introducerades på den svenska arbetsmarknaden har framförallt invandrargrupper från Asien och Afrika blivit missgynnade. Detta grundar sig i negativa attityder till människor som upplevs komma från ”avlägsna kulturer”. Idag har Sverige överlag en arbetsmarknad som stänger ut människor med utländskt ursprung. Trots att det finns lagar och föreskrifter som ska skydda individer från etnisk diskriminering väljer arbetsgivare ändå att i högre grad anställa etniska svenskar (Schierup, Hansen & Castles, 2006). Enligt Schierup et al. (2006) är det människor från Asien och Afrika som får utstå mest diskriminering i arbetslivet.

De immigranter som kom till Sverige från utomeuropeiska länder under 1980-talet har nu levt i Sverige så länge att deras barn har hunnit ta sig igenom den obligatoriska grundskolan, högskoleutbildning och börjar komma ut i arbetslivet. Det vill säga andra generationens invandrare som inträder på arbetsmarknaden.

2.2 Diskriminering av andra generationens invandrare på arbetsmarknaden

Tidigare forskning gällande etnisk diskriminering visar att invandrare med utomeuropeiskt ursprung är de mest utsatta på arbetsmarknaden (Attstöm, 2007; Roth, 2004; Katz & Östberg, 2013). En rapport släppt av Integrationsverket visade att utseende har en påtaglig påverkan på möjligheterna till en anställning (Roth, 2004). Katz och Östberg (2013) studie

visar att invandrare som kommit i ung ålder och invandrare som är födda i Sverige inte bara utsätts för diskriminering, de är även lägre avlönade och har sämre utbildningsavkastning än etniska svenskar. Detta trots att de har genomgått sin högsta utbildningsgrad om inte hela sin skolgång i Sverige. De grupper som är särskilt missgynnade är människor med ursprung från Afrika, Asien och Latinamerika. Dessa har också svårigheter att komma in i arbeten som är relaterade till sin utbildning och hamnar många gånger i yrken som inte motsvarar deras kvalifikationer (Katz & Östberg, 2013).

Katz och Östberg (2013) menar på att mycket av den rekrytering som sker på företag sker genom interna kontakter via organisationens anställda. En av de potentiella anledningarna till att andra generationens invandrare från utomeuropeiska länder utsätts för diskriminering är att deras föräldrar inte har varit i Sverige tillräckligt länge för att ha hunnit bygga upp ett socialt nätverk med värdefulla kontakter. Attström (2007) beskriver att immigranter oftast hamnar i atypiska yrken. Av den anledningen har andra generationens invandrare från utomeuropeiska länder inte möjlighet till kontakter som behövs för inträde på arbetsmarknaden på samma sätt som etniska svenskar eller barn till invandrare som kom under perioden då arbetskraftinvandringen var hög (Katz & Östberg, 2013). I en studie av Rooth (2001) gjordes en jämförelse mellan adopterade svenskar och andra generationens invandrare som visade att det inte var av någon avgörande betydelse för möjligheterna till anställning om individens föräldrar var etniskt svenska eller invandrare, utseende var ändå en starkt påverkande faktor för anställning.

2.3 Diskriminering av svarta kvinnor i arbetslivet

Den forskning som finns idag gällande diskriminering av svarta kvinnor i arbetslivet har framförallt bedrivits i USA. Det historiska perspektivet i afroamerikansk historia har varit en bidragande faktor. Människor med afrikanskt påbrå eller afroamerikaner har varit en vedertagen befolkningsgrupp i USA längre i jämförelse med Sverige.

En amerikansk studie visar att svarta kvinnor som får utstå rasism i arbetslivet upplever en högre grad av stress och ångest. Detta har i sin tur en negativ påverkan på dessa kvinnors karriärutveckling (Hacket & Byars, 1996). Hacket & Byars beskriver att höga nivåer av ångest och stress över en längre period har en negativ påverkan på individens *self-efficacy*.

Kortfattat kan *self-efficacy* beskrivas som individens tro på sin egen förmåga. Detta kan leda till känslor av hjälplöshet, hopplöshet och ilska. Enligt Hacket & Byars (1996) är det en förutsättning att afroamerikanska kvinnor utvecklar olika coping-strategier för att bemöta etnisk diskriminering och de mest motståndskraftiga kvinnorna är de med hög grad av *career-efficacy* som motsvarar *self-efficacy* som är kopplad till arbetslivet. En positiv etnisk identitet är en bidragande faktor till en högre grad av *career-efficacy* (Hacket & Byars, 1996).

Pearson & Bieschke (2001) har gjort en studie som visar på hur familjeförhållanden har en stark påverkan på hur svarta kvinnor i Amerika klarar av att hantera etnisk diskriminering i arbetlivet. Studien tyder på att deras könsroller, socioekonomisk status, kontaktnät och altruism var faktorer som starkt bidrog till deras motståndskraft. Kvinnorna tenderar att sätta högre mål för sig själva grundat på de förväntningar som finns på dem från hemmet. Familjen som svarta kvinnor växte upp i hade betydelse för huruvida de valde att utbilda sig vidare efter grundskolan. I dessa familjer betonades vikten av en utbildning och kvinnorna talade under uppväxten inte så mycket om de skulle vidareutbilda sig, utan snarare vad eller vart de skulle studera. Deras inställning till utbildning när de väl påbörjat karriären var att utan den hade de inte haft några möjligheter till ett kvalificerat arbete. Dessa kvinnor visade sig även ha en hög grad av *self-efficacy* och präglades under sina barndomsår av självförtroende och självständighet vilket troligtvis gett dem en bättre coping-förmåga när det kommer till diskriminering. Kvinnornas sociala resurser såsom föräldrar och släktingars kontaktnät samt tillgången till kultur, resor och aktiviteter var av vikt för deras framgångar. Vad Pearson & Bieschke (2001) fann i motsats till Hackett och Byars (1996) var att när kvinnorna i deras studie kom i kontakt med diskriminering blev de än mer angelägna att uppnå sina mål och inte drabbades av känslor som hopplöshet och hjälplöshet.

En amerikansk studie gjord av McGlowan-Fellows & Thomas (2005) visar på att svarta kvinnor som lever med två kulturer utvecklar en särskild anpassningsförmåga. Dock möts afroamerikanska kvinnor inom företagsvärlden många gånger av en stereotypisk bild om svarta kvinnor som aggressiva, fientliga eller mindre kompetenta. De utstår etnisk diskriminering i form av mikro-aggressioner. Då diskriminering är förbjudet enligt lag gestaltar sig denna mer i former av negativa budskap på arbetsplatsen. Det kan vara i kommunikation, kroppsspråk samt begränsningar i möjligheterna till tillhandahållna resurser och karriärutveckling med mera (Holder, Jackson & Ponterro, 2015). Studien visar på att kvinnorna måste anpassa sitt beteende så till den grad att de blir osynliga i organisationen, de upplever att de många gånger exkluderas och att de befäras att bli stämplade som "*the aggressive black woman*" om de skulle "ta för sig" på samma sätt som vita kvinnor gör inom samma organisation. En strategi som kvinnorna utvecklat för att motverka detta är *shifting* vilket innebär att de genom sitt beteende reproducerar en motsatt bild av den stereotypiska bilden av svarta kvinnor för att motverka fördomar. En annan strategi är att ständigt prestera utmärkta resultat vilket nästintill blir ett krav på grund av deras "synlighet". Att göra fel kan innebära konsekvenser som tvekan från omgivningen om individens kompetens (Holder et.al, 2015). Allison (2010) menar på att kvinnor som uttrycker att de upplever sig bli diskriminerade eller orättvist behandlade på grund av sin hudfärg många gånger betraktas som känsliga individer och riskerar på så sätt att förlora

social- och yrkesstatus på sin arbetsplats. Ett annat sätt att hantera diskriminering i arbetslivet blir att söka mentorskap (McGlowan-Fellow-Thomas, 2005; Holder et.al, 2015).

3 TEORETISK REFERENS RAM

Den teoretiska referensramen inkluderar två perspektiv. Organisationskultur som beskriver hur kultur och strukturer i organisationer påverkar individers förutsättningar, beteenden och samspel. Teorin förklarar hur maktfördelning i en organisation uppstår och dess potentiella konsekvenser. En effekt av obalans i maktfördelning är att individer som tillhör minoriteter i samhället anpassar sig efter den dominerande gruppen i organisationen. Individer utvecklar coping strategier som *shifting* för att hantera de utmaningar det innebär att arbeta som färgad i en vitdominerad kontext. Detta blir också redskapet för att förstå informanterna som individer i ett svenskt organisatoriskt sammanhang. Det andra perspektivet är socialt kapital som blir centralt för att förstå och tolka hur informanterna beskriver sina förutsättningar till inträde på arbetsmarknaden och kunskaper om den.

3.1 Organisationskultur

En organisationskultur bygger på tre komponenter: skrivna regler som policys och värdegrund, medlemmars personliga attityder samt oskrivna regler och koder. Förhållanden i organisationen bestäms efter dessa, de kan vara medvetna och omedvetna samt förgivettagna antaganden som påverkar förutsättningarna. Varje organisation är unik och kulturen i den utvecklas över tid. De oskrivna reglerna och koderna utvecklas och lärs av individer i kulturen (Allison, 2010; Alvesson, 2015). Det som sker i en organisation påverkas av dess kultur. Kulturen påverkas av organisationens medlemmar och de oskrivna reglerna som normer, språkbruk och socialt accepterade beteendena upprättas av dess dominerande grupp.

Denna grupp består företrädesvis av personer i maktpositioner som bidrar till att maktrelationer i organisationskulturer utvecklas (Schein, 2004). Dessa maktrelationer kan leda till medveten eller omedveten, direkt eller subtil etnisk diskriminering.

3.1.1 Makt ur ett organisationskulturellt perspektiv

Makt i diskriminerings-sammanhang innebär att fördelar och resurser tilldelas de som hör till den dominerande gruppen. Ett sätt att göra motstånd mot denna maktfördelning för minoriteter kan vara att få tillträde till kvalificerade yrken och därmed försöka ta del av dessa resurser, dock görs det med mindre maktmedel (SOU, 2005:41). Ett exempel är nämnt i avsnittet 'Tidigare forskning' i form av negativa budskap (Allison, 2010; SOU, 2005:41). Att inte få tillgång till samma resurser, att inte ha åtkomst till nätverk som inkluderar människor i maktposition, att inte få lika hög lön för samma arbete med mera (Allison, 2010; SOU, 2005:41). Eftersom diskriminering på arbetsplatser är förbjudet enligt lag, finns det en

eftersträvan att uppnå jämlikhet, att diskriminering ändå förekommer visar på att attityder och reproducerade beteenden bland människor i organisationer inte reflekterar lagars intentioner. Individer ser det inte som eftersträvansvärt att uppnå jämlikhet då makt eller rättigheter från det dominerande perspektivet i så fall sätts på spel. Det historiska perspektivet spelar även roll, när ojämlikheter får utrymme över tid och blir förgivettagna antaganden så påverkas också synen på demokrati och blir något som bygger på icke jämlika grunder (SOU, 2005:41). Detta gör att individer som hör till minoritetsgrupper måste anpassa sig efter den kultur som råder. Risker med detta är att minoritetsgrupper kan missgynnas genom maktutövning av den dominerande gruppen (Meares, Oetzel, Torres, Derkacs & Gionossar, 2007). En form av maktutövning är etnisk diskriminering som kan yttra sig i subtila former från både chefer och kollegor (Franklin & Boyd-Franklin, 2000). En amerikansk studie gjord av Johnston, Krings, Maggiori & Binggeli (2014) visar att immigranter i Schweiz sedan år 2000 har en högre kompetens vad gäller utbildning och kulturell bildning. Dessa riskerar att bli föremål för subtil diskriminering i form av otrevligt eller ohövligt bemötande. Johnston et. al (2014) menar på att otrevligt bemötande är ett generellt beteende men att detta bör ses som en subtil form av diskriminering om det är medlemmar från minoritetsgrupper som systematiskt blir föremål för det. Den subtila diskrimineringen är interpersonell och utövas i samspel med andra människor. Dessa kan vara verbala, icke-verbala samt paraverbala, varav det sistnämnda är sättet som en kommunicerar på i tonfall, tilltal samt att avbryta och nonchalera en person. Människor kan på så sätt medvetet eller omedvetet behandla minoriteter på ett nedvärderande sätt utan att påverka sin självbild som en icke fördomsfull person (Johnston et.al. 2014; Franklin & Boyd-Franklin, 2000). Således kan diskriminering även utövas genom att nonchalera, exkludera och minimera. Det kan även vara saker som inte inträffar, som brustna löften, exempelvis en befordran som en anställd länge har gått och väntat på eller utebliven inbjudan att socialisera i nätverk högre upp i organisationen (SOU, 2005:41).

Att förstå detta utifrån ett organisationskulturellt perspektiv innebär det att människor kan ha olika mycket makt och medel beroende på vilka förgivettagna förhållanden som råder i organisationen exempelvis att resurser tillhandahålls de människor som hör till den dominerande gruppen. Om en individ befinner sig i en kultur där den inte hör till det dominerande perspektivet kan den anses avvikande och riskerar således att inte kunna åtnjuta samma resurser, maktmedel och rättigheter som majoriteten (Schein, 2004). En strategi som utvecklats bland svarta kvinnor i arbetslivet är *shifting* som syftar till att tackla de hinder som det innebär att arbeta som kvinna och minoritet i organisationsvärlden i Amerika (Allison, 2010).

3.1.2 Shifting - en strategi

Shifting är en strategi som studerats i USA av Jones och Shorter-Gooden. Det är ett begrepp som utgår från att en individs självbild konstrueras i samspel med omgivningen baserat på påtagliga och icke-påtagliga element. I en studie med ett brett urval av svarta kvinnor i Amerika fann de att dessa kvinnor ständigt förhandlar och omförhandlar sin självbild och att detta sker i samspel med den omgivande kontexten. Strategin innebär att kvinnorna anpassar sin persona beroende på vilken kontext som de befinner sig i. Exempel på kontexter är med familjen, kyrkan eller arbetet (Allison, 2010). Normalvis beter sig människor olika beroende på vilket sammanhang de befinner sig i där ett vanligt exempel är att individer väljer att upprätthålla ett professionellt beteende på arbetsplatsen. Skillnaden som begreppet *shifting* innebär är att individer anpassar sig till att bete sig *vitt* eller *svart* beroende på kontexten. Det *vita* beteendemönstret är oftast kopplat till typiskt *vita* kontexter så som arbetslivet eller offentliga rum, varav det *svarta* beteendemönstret hör till de privata sfärerna i kvinnornas liv där de samspekar med andra svarta människor så som familjemedlemmar, människor i kyrkan och i föreningsliv etc. Kvinnorna anpassar sig kognitivt, fysiskt, i språkbruk, i klädsel och i beteende. Det är en medveten strategi som de använder sig av för att hantera och bemöta fördomar och den stereotypiska bilden av en svart kvinna som underlägsen i arbetslivet (Allison, 2010; Holder et. al, 2015). Allison (2010) beskriver det som att kvinnan efterliknar en kameleont. I arbetet tonar kvinnorna ner sin afro-centriska identitet och betonar och stärker istället de gemensamma sidor de har med de vita människorna i organisationen för att bli socialt accepterade och likvärdiga. Genom att använda sig av *shifting* som en strategi gör kvinnorna sig mer attraktiva samt att de på detta sätt betraktas som värdefulla medlemmar i organisationen. Vissa av kvinnorna ser det som ett nödvändigt ont medan andra ser det som ett sätt att tillskansa sig resurser och kontakter för att avancera inom arbetslivet som annars inte hade varit tillgängliga för dem (Allison, 2010). Upplevelsen av diskriminering på grund av hudfärg är subjektiv och påverkas av tidigare erfarenheter. Hur kvinnor uppfattar diskriminering påverkas även av vilken kontext de befinner sig i, då jämlikhet i organisationer kan variera. Ett sätt att hantera situationen kan vara att bemöta och försöka motverka diskriminering, en annan kan vara att helt skjuta den ifrån sig och undvika att internalisera den (Allison, 2010).

3.2 Socialt kapital

Socialt kapital är de icke påtagliga resurser och tillgångar som en individ har genom sina relationer. Detta kännetecknas av nätverk, normer och förtroende. Konceptet bygger på tre beståndsdelar inklusive humankapital, socialt kapital och ekonomiskt kapital. Humankapital är de personliga kvalifikationerna en individ har och kan vara aspekter som språk, utbildning och praktiska kunskaper. Socialt kapital är den struktur av relationer och de resurser som

individer har tillgång till genom samröre med andra och normer som byggs genom samspel. Detta samröre bygger på förtroende, det vill säga att resurser överförs mellan parter med en förväntan om en framtida gentjänst (Putnam, 2000), enligt Parks (2015) också kallat *neighborly acts*. Människor kan på så sätt ha användning av varandra och får bättre tillgång till ekonomiska resurser. Med andra ord räcker det inte med *vad* individen känner till men också *vem* den känner för att uppnå högsta utdelning av sitt humankapital. Humankapitalet anses lägga grunden för det ekonomiska kapitalet. Samtliga tre komponenter hänger således samman (Putnam, 2000). Forskning tyder på att människor med ett rikt flöde av socialt kapital också tenderar att ha bättre hälsa (Dellanira, Simoni, Alegría & Takeuchi, 2012). Putnam (2000) menar på att flödet av socialt kapital har en allmännyttig funktion på samhällsnivå. Enligt en studie av Parks (2015) argumenteras det för att strukturen av socialt kapital har en direkt påverkan på social rättvisa. Det skapar en etnisk demarkation av samhällets inkomster. Om den allmännyttiga samhällsfunktionen ska ha god effekt och kapitalet fördelas jämnt så måste dessa *neighborly acts* bortse från etniskt ursprung och klass. Parks (2014) menar på att människor tenderar att knyta kontakt och skapa relationer med dem som är lika en själv. Humankapital visade sig i studien ha en avgörande betydelse, de med högt humankapital och då framförallt utbildning tenderade att skapa relationer med varandra. Konsekvensen blir att nyttofunktionen av socialt kapital inte gagnar människor med lågt humankapital. De exkluderas och därmed ökar klasskillnader och segregation i samhället (Parks, 2014).

4 METOD

4.1 Fenomenologisk ansats

Metoden som har använts i studien är en kvalitativ metod med en fenomenologisk ansats. Eftersom studien inte har som mål att kartlägga fenomenets förekomst eller frekvens utan istället undersöka individers subjektiva upplevelser, föll sig valet naturligt på en kvalitativ metod som har bättre möjligheter att studera hur fenomenet etnisk diskriminering upplevs av de drabbade. Materialinsamlingen har bestått av intervjuer med åtta informanter som har spelats in med diktafon och använts som data vid analys.

Fokus inom fenomenologi ligger i undersökningspersonernas livsvärld det vill säga studier av individers subjektiva upplevelser och erfarenheter i sin omvärld eller kontext.

Fenomenologin utgår från individens medvetande och att verkligheten är vad individen ser den som. En definition av fenomenologi är ”studiet av strukturen, och variationerna i strukturen, hos det medvetande för vilket varje ting, händelse eller person framträder” (Kvale & Brinkmann, 2014).

Interpretative phenomenological analysis (IPA) är den fenomenologiska analysmetod som använts i denna studie. Enligt IPA ska teorier i det inledande skedet uteslutas alternativt

användas restriktivt. Detta innebär att författaren har fört en induktiv studieprocess var resultat i efterhand behandlas med teorier. Enligt IPA är avsikten inte att söka någon slags sanning utan att studera hur erfarenheter kring ett fenomen upplevs ur ett subjektivt perspektiv (Smith, 2009). Detta står i samklang med studiens syfte varför IPA blir ett motiverat val av analysmetod. IPA uppmuntrar till att söka ett litet och homogent urval, individer med så lika erfarenheter som möjligt. Detta för att beskriva ett fenomen utifrån *vad* individer har erfart och *hur* de upplevt erfarenheterna i sin livsvärld. Att söka på djupet och få grepp om individens meningsskapande kring ett visst fenomen (Smith, 2009).

4.2 Urval

Till en början har ett bekvämlighetsurval gjorts för att finna informanter till studien (Bryman, 2014). Deltagarna har sökts fram genom författarens kontaktnät, vilket resulterade i fyra informanter. Dessa personer har inte haft något direkt samröre med författaren själv men som har haft ett arbetslivsrelaterat samröre till en närstående, kollega eller en vän. En respondent identifierades genom en nätverksträff för akademiker i karriären med ursprung från Afrika som författaren har deltagit på i syfte att söka informanter för studien (2017-03-22). Tre informanter tillkom med hjälp av snöbollseffekt från deltagande informanter som identifierade människor i sina kontaktnät som tillfrågades om de ville delta i studien (Bryman, 2014). Samtliga informanter har en högskoleutbildning med en avlagd kandidatexamen samt är yrkesverksamma i den privata sektorn bortsett från en informant som är statlig anställd på en myndighet. För att få ett så homogent urval som möjligt enligt vald analysmetod IPA (Smith, 2009) har informanter med samma ursprung valts, i detta fall Östafrika. Att välja informanter med afrikanskt ursprung var ett strategiskt val då dessa inte kan misstas för att ha ursprung i Sverige. Att deltagarna härstammar från ett annat land är således uppenbart vilket innebär att de tillhör en grupp i samhället som riskerar att utstå etnisk diskriminering i arbetslivet. Samtliga informanterna utgör en del av svenska befolkningens andra generationens invandrare. Dock ska det här framhållas att studiens samtliga informanter inte är födda i Sverige. Två informanter är utlandsfödda men kom till Sverige i så pass låg ålder att författaren bedömde att detta faktum inte hade någon större relevans för urvalet. Föräldrarna till dessa två informanter immigrerade till Sverige under tidigt 80-tal liksom de övriga deltagarnas föräldrar. Därav utgör inte heller längden på föräldrarnas uppehållstid i Sverige någon avvikande aspekt då dessa har immigrerat under samma period och haft snarlika förutsättningar i landet. Deltagarna har också liknande socioekonomisk bakgrund.

IPA är en analysmetod som uppmuntrar till att använda sig av ett litet och så homogent urval som möjligt (Smith, 2009). Anledningen är att informanter på så sätt kan ge ett perspektiv med god detaljrikedom för det studerade fenomenet (Smith, 2009). I denna studie används

IPA till att analysera informanternas upplevelse och erfarenhet av fenomenet etnisk diskriminering av andra generationens invandrare med ursprung från Afrika och deras förutsättningar i arbetslivet.

Vissa av informanterna hade nyligen i samband med intervjutillfället fått en anställning och hade således svårt att uttala sig kring vissa ämnen exempelvis arbetsgivarens förtroende då det i informanternas uttalanden ansågs vara någonting som byggs upp över en längre tid. Dessa personer har dock haft tidigare anställningar och har i dessa fall haft möjlighet att resonera kring samtliga frågor utifrån tidigare anställning. Med nyligen här nedan menas inom 6 månader från det att intervjun ägde rum. Informanterna har varit av kvinnligt kön i åldrar mellan 24–33 år. Fyra av informanterna har varierande utbildning inom statsvetenskap på kandidat- och mastersnivå. Två har utbildning inom företagsekonomi på kandidatnivå. En informant är utbildad högskoleingenjör på mastersnivå och en har kandidatexamen i marknadsföring och media.

4.3 Intervju, databearbetning och analysmetod

4.3.1 Intervju och databearbetning

För att stimulera till uttömliga svar har ett schema i form av en mind map använts med ämnesområden som intervjun har varit tänkt att beröra (se bilaga 1). Intervjuerna har skett under inspelning och har haft en varierande längd mellan cirka 45–80 minuter. En semistrukturerad intervjuguide har använts med öppna frågor för att hålla samtalen inom ramen för studiens ämnesområden (se bilaga 2). Eftersom att IPA är den valda analysmetoden bygger intervjuerna på en dialog och att informanten i mångt och mycket styr samtalet (Smith, 2009), således var ingen intervju exakt lik någon annan. Om en informant tar upp ett ämne som ter sig viktigt för den så är det författarens ansvar att också utforska det och ställa följdfrågor (Smith, 2009). Intervjuerna har således byggt på en dialog och varit styrt av informanten.

Intervjuerna har genomförts i privata utrymmen där deltagaren har kunnat tala öppet och fritt utan att behöva oroa sig för att uttalande som vederbörande gör ska höras av andra. Att hålla sig till privata utrymmen har även gjorts för att bejaka informanternas anonymitet. Intervjuerna har således genomförts i antingen respondentens eller författarens hem varav två intervjuer har genomförts i ett ljudisolerat grupprum på ett bibliotek. Samtliga intervjuer skedde individuellt under inspelning bortsett från en intervju där två informanter intervjuades tillsammans vid samma tillfälle. Även om dessa två var närstående vänner där den ena deltagaren tillkom genom snöbollseffekt finns en risk för att de skulle kunna hämmas av att intervjuas samtidigt. Författarens intryck är dock att det snarare verkade ha en stimulerande effekt då de dels kunde bekräfta och utveckla varandras utsagor och resonemang men även ge olika infallsvinklar i de aspekterna där de inte var helt överens.

Transkriptionsnivån har hållits till att ordagrant skriva ut samtliga utsagor. Eventuella upprepningar och hummanden har exkluderats ur transkriptionen. För detaljerad beskrivning av transkriptionsregler se bilaga 3. Författaren har utfört samtliga intervjuer och transkriberat materialet löpande.

4.3.2 Analysmetod

Analysprocessen påbörjades efter att transkriptionerna var klara. Analysen enligt IPA sker i sex olika steg. Första steget går ut på att författaren noggrant läser sitt transkriberade intervjumaterial och gör sig nära bekant med det. Därefter gör författaren deskriptiva anteckningar kring samtliga utsagor. På hur informanten språkligt och 'psykologiskt' framställer och skapar mening kring sina erfarenheter. Detta kan vara i skiftningar i tonfall i hur informanten talar ur ett 'jag-perspektiv' och sedan ändrar till att prata utifrån ett 'vi'. Nyckelelement, betydelsefulla fraser och olika metaforer med mera som är av betydelse för informanten när den talar kring händelser och erfarenheter i dennes livsvärld identifieras. Anteckningar förs kring informantens känslomässiga reaktioner när den talar om erfarenheter. Noteringar förs även kring hur andra händelser under samtalet som pauser, skratt, flöde i samtal samt repetitioner kan ha en betydelse. De samlade noteringarna strukturerar informantens tankar och erfarenheter och författaren kan på så sätt inleda en form av tolkning av informantens upplevelse och meningsskapande. I det tredje steget startar en process där författaren använder sig av dessa anteckningar och försöker finna de centrala elementen och kartlägga dessa och skapa teman. I det fjärde steget söker författaren kopplingarna och ser hur de olika temana hänger samman. Detta görs separat för varje informant där författaren repeterar hela analysprocessen vilket utgör den femte delen av processen. I det sjätte och sista steget söker författaren likheter och skillnader mellan informanterna. Slutligen gör författaren med hjälp av teorier en tolkning av de olika temana och ser vad det är som har vuxit fram ur materialet. Det ska här framhållas att tolkningsprocessen givetvis påverkas av författarens förförståelse, tidigare kunskaper och erfarenheter vilket Smith (2009) också belyser (Smith, 2009).

Se följande schema för en kortfattad men mer bildlig beskrivning av analysprocessen.

ja absolut! Flera gånger ... gud... när man sitter med... som sagt tittar man på mig och min andra kollega som är vad är hon ja [ursprung från mellanöstern] vi är väl dom med magister... det finns dom med kandidat och så finns det dom som inte ens har en utbildning också i det här jobbet *skratt* visst är det konstigt... men det är väl som det är... antingen kan man gå runt och vara sur eller så kan man succesivt klättra...	Informant upplever sig överkvalificerad Uttrycket "konstigt" kan vara tecken på att informanten ser obalansen som något naturligt. *skratt* komiskt att de med utländsk bakgrund har högsta utbildningsnivån. "det är som det är" acceptans för hur förhållandena är Sur eller klättra = motstånd.	Utbildningens betydelse tydliggör sig Vill inte se etnisk diskriminering. Stöter ifrån sig evt upplevelse av diskriminering, inställning
Transkription	Deskriptiva kommentarer	Centrala begrepp/nyckel element

Tabell 1.

IPA har varit verktyget som använts för att genomföra analysen av det insamlade materialet. I redovisningen av fynden har författaren valt att göra en uppdelning av resultatet och resultatdiskussionen. På så sätt blir det tydligt vad i studien som är sprunget ur rådata och hur detta förankras i teorier som enligt IPA görs i efterhand. Efter att analyserna genomförts har författaren gått tillbaka till transkriptionerna för ytterligare genomläsning för att säkerställa att det tidigare intrycket av materialet är samstämmigt med studiens resultat och slutsatser.

5 RELIABILITET OCH VALIDITET

Inom kvalitativa studier mäts reliabilitet och validitet inte på samma sätt som i kvantitativa. Reliabilitet mäts av huruvida instrumenten i en studie mäter vad som avses att mätas och om den kan återupprepas med samma resultat. Det finns olika faktorer som kan påverka reliabiliteten i en kvalitativ studie exempelvis det sinnestillstånd som informanten är i vid tillfället för intervjun. Den kvalitativa studiens reliabilitet anses vara sammanflätad med validitetsbegreppet, det vill säga om validiteten är god kan även reliabiliteten sägas vara det (Svensson & Starrin 1996). Validiteten kan mätas i trovärdighet, tillförlitlighet och överförbarhet. Framförallt mäts den i hur förfarandet har sett ut kring materialinsamlingen. Trovärdigheten kan förstärkas genom litteratur som författaren på förhand tillgodogör sig. Detta för att kunna hålla ett kritiskt förhållningssätt till sig själv i studiens process och vara

flexibel samt fördomsfri i sin inställning. Den kan även förstärkas genom triangulering vilket innebär att författaren använder sig av olika metoder för att samla in sitt material som enkäter, intervjuer och gruppintervjuer. Av stor vikt vid kvalitativa metoder är att välja intervjumiljöer där informanter kan känna sig bekväma att tala öppet och fritt om sina åsikter. Tillförlitlighet styrs av de teorier, begrepp och modeller samt analysmetod som valts för studien. Om valda teorier och metoder anses relevanta för att tolka studiens resultat kan endast läsaren bedöma. Tillförlitligheten mäts även på vilket urval som har gjorts, författarens förförståelse samt kvaliteten av insamlade data och tolkningsprocessen. Därav är det av stor vikt att så noggrant som möjligt beskriva studiens tillvägagångssätt. Äktheten i en studie kan bedömas av samstämmigheten mellan deltagarnas utsagor och studiens faktiska slutsatser (Kvale & Brinkmann, 2014). Ett sätt att kontrollera validiteten i en kvalitativ studie är att låta en medbedömare kritiskt granska studien och bedöma om studiens slutsatser är rimliga. Det kan även göras genom att vända frågan till informanter som deltagit i studien huruvida författaren tolkat deras utsagor korrekt (Bryman, 2014).

Överförbarheten består av den utsträckning som studiens resultat utifrån dess urval och kontext kan överföras till annan grupp eller ett annat sammanhang (Bryman, 2014; Kvale & Brinkmann, 2014). Kvalitativa metoder är av intresse för forskare/studenterna som vill studera ett fenomen på nära håll, att söka nyanser i fenomenet, som vilka individuella likheter och skillnader som kan finnas. I kvalitativa studier finns ingen ambition om att uppnå generaliserbarhet utan målet ligger i att få en mer fördjupad förståelse för ett ämnesområde genom att studera informantens subjektiva upplevelse genom deras beskrivning av erfarenheter och hur de tolkar sin livsvärld (Svensson & Starrin, 1996).

5.1 Förförståelse

Författaren har själv afrikanskt påbrå och har tidigare haft flerårig erfarenhet av att vara verksam inom privat sektor i arbetslivet. Således har författaren egna erfarenheter av ämnesområdet vilket analysmetoden IPA snarare ser som något positivt än negativt (Smith, 2009). Men det kan också påverka tolkningen av resultatet då författaren egna erfarenheter av ämnesområdet blir ofrånkomligt. Förförståelsen kan på så sätt vara både gynnsam men kan potentiellt färga tolkningen av resultatet. Författaren har dock så långt det varit möjligt försökt att framhålla ett öppet och objektiva förhållningssätt genom hela studien. Även genom att eliminera alla eventuella uppfattningar om och förväntningar kring resultat. Analysmetoden IPA har försökt användas så noggrant som möjligt. Återigen blir dock författaren förförståelse oundviklig då IPA är en analysmetod som bygger på att tolkningsförfarandet sker av den som genomför studien vilket således gör att författaren förförståelse för studien blir omöjlig att undgå.

5.2 Etik

De forskningsetiska övervägandena bygger på fyra principer. Den första principen är informationskravet som innebär att samtliga deltagare ska vara informerade om studiens syfte, vem som utför studien och att deltagandet är frivilligt. Alla aspekter som kan tänkas påverka deltagarens villighet att delta ska framgå exempelvis om deltagarna riskerar att utsättas för skador eller obehag. Den andra principen är samtyckeskravet som innebär att deltagarna själva har rätt att bestämma över sin medverkan och vara informerad om sin möjlighet att avbryta sin medverkan utan negativa påföljder. Författaren ska inhämta samtliga deltagares skriftliga samtycke, för deltagare under 15 år inhämtas samtycke från förälder/vårdnadshavare. Den tredje principen är konfidentialitetskravet som innebär att personuppgifter om deltagare ska förvaras på ett sådant sätt att obehöriga inte kan få tillgång till dessa. Den fjärde och sista principen utgör nyttjande kravet som innebär att uppgifter om personer och materialinsamling för studien inte får brukas för annat än studiens syfte och för forskningsändamål (Vetenskapsrådet, 2011).

I studien har författaren vänt sig till vuxna yrkesverksamma personer. Dessa anses inte utgöra en känslig grupp då ingen har varit minderårig och samtliga kunnat tillgodo göra sig informationen om uppsatsens syfte och deltagit på frivillig basis. Det har även tagits i beaktande om informanterna kan tillföras eventuella skador genom sitt deltagande, vilket de inte har. Samtliga har blivit muntligt och skriftligt informerade om studiens syfte i form av ett missivbrev (se bilaga 4) samt har i skriftlig form lämnat sitt samtycke om deltagande i ett samtyckesbrev (se bilaga 5). I två fall var skriftligt samtycke inte möjligt att inhämta men då distribuerades ett missivbrev och samtyckesbrev elektroniskt på förhand och deras muntliga samtycke spelades in. Transkriptionen av intervjuerna har kodats så att inga personliga uppgifter som namn på deltagare, arbetsgivare och organisation omnämns i studien. Som en del av konfidentialitetskravet har författaren även förvarat data på ett sätt så att dessa inte ska vara tillgängliga för andra än författaren samt raderar samtliga bandinspelningar och transkriptioner efter studiens avslut. Data från materialinsamling har endast använts i studiens syfte. Informanterna har deltagit frivilligt och har varit informerade om möjligheten att avbryta sitt deltagande under pågående och efter genomförd intervju. Ovanstående har betonats inför varje intervju muntligt samt skriftligt.

6 RESULTAT

Analysen av resultatet utmynnade i fem olika teman. De två första temana beskriver hur informanterna upplever sina förutsättningar i arbetslivet och heter *Att söka vägledning* och *Att känna ett ansvar*. De senare temana beskriver hur informanterna skapar mening kring erfarenheter av etnisk diskriminering och skildrar också synen som de har på diskriminering.

Dessa har namngivits *Synen på etnisk diskriminering, Att anpassa sig* och *Att välja förhållningssätt*.

6.1.1 Upplevda förutsättningar i arbetslivet

Att söka vägledning, Att känna ett ansvar är teman som hänger samman och som skildrar hur informanterna ser på sina förutsättningar i arbetslivet. De uttrycker det som att kombinationen av att ha en bra chef och en högskoleutbildning som två nyckelfaktorer för att skapa goda förutsättningar i arbetslivet. De beskriver även att de upplever att de saknar en del resurser som kommer med att ha etniskt svenska föräldrar. De upplever att det blir av extra stor vikt att göra ett intryck som en god arbetstagare för att skapa förutsättningar för andra människor med utländskt ursprung att komma in på samma arbetsplats.

6.1.2 Att söka vägledning

En aspekt där samtliga informanter resonerar lika är i samtal gällande högskoleutbildning. De beskriver sina förutsättningar i arbetslivet som avhängigt en vidareutbildning. Leila menar på att hennes ursprung skulle försvåra eller omöjliggöra hennes möjligheter till ett kvalificerat arbete utan utbildning ”*du inte kommer kunna söka in till ett kvalificerat arbete och se ut som oss oftast utan att ha en utbildning*”. Möjligheterna som de har till ett kvalificerat arbete beskriver de som främst genom utbildning men även genom kontakter. Binta beskriver liknande synsätt ”*du kommer inte så långt utan en... du kommer inte ens in... du får inte ens knacka på dörren om du inte har någonting att visa... det är synd att man ska ha en magister för att få ett enkelt jobb...*” Binta använder sig av *dörren* som en metafor för företagsvärlden. I detta uttalande blir det väldigt tydligt hur hon talar om något som hon står utanför och hur utbildning blir nyckeln för att komma in. Uttalandet om att behöva ha en magister för att få ett enkelt jobb kan tolkas som att hon ser det som att hennes kompetens inte kommer till sin fulla rätt. Detta kopplar hon till sitt ursprung och uttrycker en känsla av orättvisa då hon tycker att det är synd.

Samtliga informanter framhäver att det är av stor vikt att ha en bra chef. Förutsättningarna för att komma vidare eller att utvecklas på sin arbetsplats är avhängigt en chef som vill se individen utvecklas och som kan öppna dörrar i arbetslivet. Lydias upplevelse är att det är svårare för henne med annat etniskt ursprung att göra karriär och menar på att hon därmed måste välja jobb efter chef. Binta förklarar att hon inte klarar det själv utan att det är viktigt att ha en person som stöttar henne på vägen i form av en *sponsor*.

Binta – [...] den första möjligheten är så viktig... och möjlighet att få en fot in någonstans... och därefter så kan det gå ganska bra om du har en bra chef och såna saker [...] man måste ha någon som är din sponsor på vägen... du klarar inte det själv...

Leila beskriver att hennes chef i dagsläget ser hennes potential och upplever att han lyfter henne vilket för henne är en ny upplevelse och att hon ser honom som ett undantag i

jämförelse mot tidigare erfarenheter ”och jag tror att han ser någonting som... ja han är ett undantag jag har inte haft den upplevelsen förut...” Informanterna ser det som att chefen på arbetsplatsen har en avgörande betydelse för arbetsförhållandena. Lydia upplever att förutsättningarna i arbetslivet utan ett stöttande ledarskap är klart sämre för henne med utländsk bakgrund.

Lydia - all erfarenhet som jag har... det är ju jätteviktigt att välja jobb efter chef... för att... och speciellt som invandrare så är det så att... det spelar ingen roll om du är jätteduktig... har du ingen bra chef som kan tro på dig... för det är svårare för dig att lyckas...

Informanterna beskriver att de upplever svårigheter att röra sig i vissa sociala sammanhang. Binta upplever det som att hon kommer från en annan värld ”det är olika världar det är väldigt lite man har gemensamt... du är väldigt unik och du kan prata om vissa saker...”. De uttrycker att det ligger en utmaning i att ha ett annat ursprung och ser det som att förutsättningarna påverkas av det. De beskriver det som att jämnåriga etniska svenskar har ett försprång med att deras föräldrar många gånger har om inte ett kvalificerat arbete så i alla fall kontakter som deras barn har tillgång till. Binta förklarar det som att personer med liknande bakgrund som henne är för nya på arbetsmarknaden för att kunna utnyttja den formen av socialt kontaktnät och att möjligheterna således begränsas.

Binta - vi pratar fortfarande första eller andra generationens invandrare som är ute på arbetsmarknaden nu... och att de flesta har kommit in på grund av utbildning... det är ingen som kan rekommendera dig eller någon chef som är pappas kompis eller så... vi är inte där... vi är fortfarande för unga för att ha det kontaktnätet...

Informanterna talar om att förutsättningarna att få ett stöd i karriären utanför arbetslivet inte finns för dem på samma sätt som för etniskt svenska individer. De beskriver det som att etniskt svenska föräldrar har en bättre förförståelse för delaktighet i den delen av arbetsmarknaden där informanterna är verksamma. De kan på så sätt bidra med kunskap och stöd till sina barn. Det stöd som detta utgör uttrycker informanterna saknas för dem då deras egna föräldrar inte haft möjligheten att vara verksamma inom kvalificerade yrken. Binta resonerar kring hur det således blir viktigt att ha ett externt mentorskap. En person som kan guida henne och säga hur hon ska tänka, en person som kan fungera som ett bollplank.

Binta - det är inte så att jag ringer min morsa hon vet inte vad hon ska säga till mig [...] och börjar man titta på dom som är äldre och dom som man känner dom har ju knappt ett sånt jobb överhuvudtaget och det är nog något som jag saknar mest... en mentor kan man väl säga...

Diana beskriver att hon fått en helt annan utbildning i hemmet. Det finns kunskaper som hon inte har kunnat tillgodogöra sig vilket hon upplever gör hennes förutsättningar annorlunda i arbetslivet. Hon beskriver det som en annan typ av *plattform*. I Dianas resonemang blir maträtten boeuf bourguignon en slags metafor för hur individer med etniskt svenska

föräldrar växer upp. Förutsättningarna i arbetslivet bygger på att hon är svensk men ändå inte svensk och ser det som att etniska svenskar får lära sig om det svenska samhället på ett annat sätt i hemmet.

Diana - jag har inte fått hjälp med min läxa jag har snarare hjälpt min mamma med hennes läxa [...] jag har inte haft samma grund att stå på till en början... även om vi har gått i skolan i lika många år så har du fått en helt annan utbildning i hemmet... jag får lära mig hur man gör våra traditionella maträtter medan du får lära dig göra boeuf bourguignon [...] vi har olika plattformar det spelar ingen roll om vi har gått i skolan lika många år... vi skiljer oss åt ändå... så jag är svensk men jag är ändå inte svensk

6.1.3 Att känna ansvar

I samtal med informanter uttrycks många gånger en känsla av ensamhet på arbetsplatser, de uttrycker också att de upplever att de axlar ett ansvar. I prestationen i sitt arbete och i sina attityder upplever de dels att de måste kompensera för vad eventuella fördomar säger om människor med utländsk bakgrund. De upplever även att de genom en god prestation och ett önskvärt beteende påverkar förutsättningarna för andra människor lika dem själva.

Miriam - så att jag tror att det sitter i... både att man ska göra... att man har en press på sig att man ska göra ett bra jobb inte bara för sig själv utan för människor efter en...

De beskriver det som att deras prestation kan påverka förutsättningarna för andra med utländsk bakgrund att få en chans att komma in i på samma arbetsplats. De upplever sig bli någon slags representant för alla människor med annan etnisk bakgrund.

Samira - vi representerar inte bara oss själva utan vi representerar alla... om man själv är jättebra så tror jag att dom kanske skulle vara lite mer öppna till att anställa en till svart kvinna... och nästa steg kanske till och med en svart man... så man måste vara... man måste vara tio gånger bättre...

Nepotism blir ett återkommande ämne som informanterna tar upp. Hur etniska svenskar gagnas av att ha kontakter med människor i maktpositioner i arbetslivet och på så sätt också haft bättre förutsättningar att få en anställning eller att kunna avancera i arbetslivet. Binta uttrycker det som att hon *känner ingen*.

Binta - jag kan bli förvånad av hur långt man kan komma bara genom att känna folk också... och det är lite scary... ja men "hur blev du chef?"... "ja men jag känner han som känner han"... och liksom jag känner ingen... Vad gör man då? När man inte känner någon?

I detta uttalande blir det tydligt att Binta upplever att förutsättningarna påverkas av att inte känna någon. Leila beskriver hur hon har sett att jämnåriga med henne har lyckats få attraktiva yrken utan en utbildning då de har kontakter in till arbetsmarknaden via föräldrar "jag har kompisar som är etniska svenskar som har föräldrar som har kunnat hjälpa dom på traven... och då klarar du dig..."

Informanternas kontaktnät bland sina jämnåriga beskrivs som av stor vikt för deras framgångar i arbetslivet då merparten fått sina anställningar via rekommendationer. De

upplever det även som sin skyldighet och sitt ansvar att hjälpa andra in på arbetsmarknaden genom att rekommendera varandra. Leila beskriver hur det inte är en självklarhet och att hon upplever att det finns ett *stigma* över att göra det på grund av sitt ursprung men att hon ändå upplever en angelägenhet att bredda möjligheterna för andra människor som henne själv.

Leila - ... och nu måste vi som jobbar och är inne vi måste ta ett ansvar... vi får inte bara vara själviska och inte bara tänka på oss själva [...] och inte vara rädda för att göra det för jag vet att man faktiskt kan känna lite ”gaah det ser ut som att jag hämtar alla mina kusiner... hela truppen är här nu” men att inte vara rädda för det, för det är faktiskt så dom gör... också få känna att vi också kan göra det utan att känna att det finns ett stigma över det...

6.2 Upplevd etnisk diskriminering

Följande teman *Synen på etnisk diskriminering*, *Att anpassa sig* och *Att välja förhållningssätt* hänger samman med hur informanterna tillskriver sig erfarenheter av etnisk diskriminering. I avsnittet *Synen på etnisk diskriminering* visar informanterna på likheter. Temat handlar om den typen av etnisk diskriminering som samtliga informanter kan tillskriva sig, framförallt strukturell diskriminering i rekryteringsprocesser. *Att anpassa sig* och *Att välja förhållningssätt* skildrar hur informanterna skapar mening kring erfarenheter av etnisk diskriminering. Dessa två avsnitten visar på skillnader mellan informanterna. Där hälften ser på sina förutsättningar som tydligt påverkade på grund av sitt ursprung och etnisk diskriminering samt andra hälften inte ser sitt ursprung och väljer att inte se etnisk diskriminering. Upplevelsen av etnisk diskriminering är således subjektiv och kontextuellt känslig.

6.2.1 Synen på etnisk diskriminering

När etnisk diskriminering blir föremål för samtal vill informanterna gärna likställa det med rasism. Det talas om att individen ”*inte har upplevt det direkt så*” eller ”*har inte fått det i mitt ansikte*”. De har svårt att avgöra om de kan definiera sina upplever som etnisk diskriminering då dessa erfarenheter inte faller under vad som anses vara etnisk diskriminering i juridisk mening. Många gånger blir etnisk diskriminering något som sker långt borta eller något som händer någon annan, informanterna vill gärna ta upp företeelser som de har hört om eller berätta om en situation som en närstående har fått uppleva. Meningsskapandet kring diskriminering blir många gånger något som borde ha skett genom en direkt handling eller ett uttalande direkt gentemot informanten.

Binta: Inte vad jag märkt så där tydligt... vilket kanske låter konstigt... man tänker på diskriminering som något tydligt... typ som ”ok jag fick inte den här chansen för att jag är...” [...] nej jag tycker nästan mina bröder... det är värre för mina bröder

Strukturell diskriminering tas upp av informanterna i samtliga intervjuer och det kan informanterna på ett lättare sätt identifiera i sin omvärld. Genom att beskriva hur de tror sig

ha erfårit etnisk diskriminering vid rekryteringsprocesser och i beskrivning av representation i den organisation som informanterna är verksamma i. Merparten av informanterna har fått sin anställning genom en rekommendation av någon i sitt kontaktnät trots återupprepade försök att söka på arbetsplatsannonser.

Miriam – ja hundra procent i rekrytering... jag har ju också sökt sjukt mycket jobb men inte varit på jättemånga intervjuer [...] dom flesta intervjuerna jag har gått på är via rekommendation...

Binta- jag har väl också gått runt och undrat lite varför det är så få invandrare på min arbetsplats... jag var ett tag den enda... enda invandraren på hela avdelningen på nästan hundra pers så det är lite olika... jag har jobbat på... alltså på huvudkontor jobbar jag nu och där är det mer diskriminering skulle jag säga än på lokala kontor eller liknande [...] och där ju högre upp du kommer desto mindre diversity är det väl skulle jag säga... tyvärr

Binta beskriver att det förekommer strukturell diskriminering av människor med annat etniskt ursprung i rekryteringsprocesser ju högre upp i organisationen hon tittar. På huvudkontoret där hon arbetar var hon vid ett tillfälle den enda med utländsk bakgrund på strax under hundra anställda. I organisationens lägre skikt som i det här resonemanget är lokala kontor kan hon se en högre grad av mångfald. Samira förklarar strukturell diskriminering med att hon inte kan se någon som är lik henne på hela kvarteret eller i den byggnaden där hon arbetar.

Att man inte ser någon som är lik en i en hel byggnad eller i ett helt område som på [stadsdel i Stockholms innerstad] jag kan se en svart kille som jag känner igen med samma ursprung som mig på hela [stadsdelen] när jag går ut där... alltså det är också någon form av diskriminering på något sätt... det är inte en slump att det inte finns en enda svart person i hela byggnaden på nio våningar...

Samtliga informanter bortsett från Elsa beskriver sin arbetsplats som homogen *"organisationen är ändå en väldigt diversifierad arbetsplats det är den..."*. De övriga informanterna uttrycker en känsla av att uppleva sig som ensam på sin arbetsplats då de inte kan se någon annan som är lik dem själva. Diana beskriver att de är över hundra anställda och att hon är den enda med afrikanskt ursprung *"ja vi är mer än hundra i fyra länder och jag är den enda mörka... EN är jag"*. Samira beskriver en liknande företeelse som enda personen med afrikanskt ursprung i en hel byggnad *"och det är flera det är typ åtta bolag per våning och jag är den enda svarta i hela byggnaden..."* Miriam beskriver samma sorts känsla på en tidigare arbetsplats

Miriam - så att på [tidigare arbetsplats] var det enda stället där jag kanske var ensam [...] den enda invandraren typ... asså invandraren *tecknar citationstecken i luften*... jag är ju född här... du förstår... men som inte är svensk... eller vad säger man *ler*...

6.2.2 Att anpassa sig

De informanter som identifierar sig som en del av en segregerad grupp uttrycker att erfarenheter av olik behandling i arbetslivet är på grund av etnicitet. Dessa informanter är även mer benägna att tala ur ett 'vi och dom'-perspektiv. En aspekt som skiljer dessa informanter från de övriga är att de har spenderat sina uppväxtår i Stockholm som har en problematik med segregerade områden som de tar upp. De talar om att de på sin arbetsplats ständigt måste motarbeta eller förebygga eventuella fördomar kring personer med utländskt ursprung. Informanterna talar om att förutsättningarna påverkas som kvinnor i arbetslivet men att de dessutom måste arbeta med att motverka fördomar kring det samhällsstrata som de kommer ifrån och sin hudfärg. De upplever att deras ursprung hämmar dem i arbetslivet liksom deras genus. Lydia upplever det som att omgivningen har förutfattade meningar om människor som kommer ifrån hennes område. Det blir därför av stor vikt för henne att visa på att hon är en lugn person och att allt alltid måste vara *frid och fröjd*.

Lydia - dom läser ju bara det som står i media och tänker "ja men hon är ifrån [nämner hemort] då är det... hon är en... hon kommer bara börja bråka" [...] speciellt som för mig... jag bor ju i förorten det blir ännu svårare dom blir så här "vart bor du?" och dom har ju sina förutfattade meningar om förorten och hur människorna där är... och där måste du verkligen visa att du är motsatsen till hundra procent... att du är världens lugnaste och att allting är frid och fröjd... du ska inte tycka och känna vad du vill...

En strategi som Leila tar upp är att vara "*lätsam och skön*" och beskriver det som att hon inte får vara för hård eller för stel då hon upplever att omgivningen redan ser på henne som annorlunda "*då är du stel OCH annorlunda...*". Samira förklarar det som att hon måste vara på ett sätt för att få sin omgivning bekväm runt henne. Hanna beskriver att det är något som hon tänker på hela tiden, att passa in.

Hanna - [...] att man kommer in som ung tjej och sen ha utländsk bakgrund on top of that det känns... det är avvikande på alla möjliga sätt... det är något man tänker på hela tiden... det är kanske något som mina kollegor inte behöver tänka på... dom kommer bara in och där ser alla ut som en [...] ja nej men att man tänker "nu... smälter jag in bra med alla andra? Passar jag in i gänget?"

Lydia beskriver en erfarenhet där hon upplevde att hon uppfattades av omgivningen som en uppkäftig person och beskriver vidare att det är viktigt att hitta en balans och veta vem hon kan säga vad till. Hennes försök till att skapa förbättring på arbetsplatsen uppfattades negativt av omgivningen, som att hon ifrågasatte saker och ting och hon kopplar det till att det hade att med hennes ursprung att göra.

Lydia - jag tycker att man ska kunna ifrågasätta utan att man ska tolkas som att man är emot eller är uppkäftig [...] man måste vara väldigt försiktig med ord har jag märkt [...] det var bara att jag försökte förbättra arbetssättet och hur allting fungerade [...] man måste hitta den där balansen och hitta till vem man kan säga vad...

Leila talar om hur hon på en tidigare anställning upplevde att hon inte blev hörd och behövde bli en pushig person. Något som Leila ser som konsekvenser av att ha ett annat etniskt ursprung *"men jag var tvungen att verkligen vara pushig på jobbet... jag blev ändå tillslut en ganska bossig person för att jag ville driva igenom mina saker... det var så här "Leila hon vet vad hon vill!" jag blev typ den...".* Detta upplevde hon var en negativ påföljd då hon upplever att det inte stämmer överens med hennes självbild men att det var det enda sättet att få sin röst hörd *"men jag kände tillslut att "äh jag bryr mig inte... det viktigaste är att dom lyssnar på mig och att min röst blir hörd... det är viktigare än något annat" men så vill man inte alltid ha det heller...".*

Informanterna beskriver det som att de upplever etnisk diskriminering då de måste vara på ett visst sätt för att inte uppfattas på fel sätt. De ser det som ett måste men även att det förväntas av dem att de ska utbilda sin omgivning om hur det är att leva med annan etnisk bakgrund i Sverige. Att de blir någon slags talesperson för alla mörkhyade i den svenska befolkningen. Leila beskriver detta vid ett mediauppbåd kring rasism hur kollegor bad om hennes åsikt och hon upplevde att omgivningen förväntade sig av henne att föra mörkhyades talan *"ja men vad tyckte du? Vad tyckte the black community?"... att jag typ skulle prata för hela svarta befolkningen.* Hon ser det som en problematik då hon upplevde att omgivningen skapade en skiljelinje mellan henne och de övriga svenskarna, liksom att hon inte skulle vara svensk trots att hon är född i Sverige. En omvänd situation som Samira beskriver är när en kollega förklarar att han upplevt en märklig känsla som enda etnisk svensk på ett torg i en förort vid ett kundbesök. I den situationen gör kollegan ingen skillnad på Samira och kollegan själv. I den situationen upplever Samira dock att hon måste förklara hur saker och ting ter sig ur hennes perspektiv eftersom att hon ser det som att uttalandet som kollegan gör grundar sig i en negativ syn på människor med utländsk bakgrund.

Samira - då säger han så här *"jag var ute i [Stockholmsförort]"...* och ville skämta till det lite grann och säger *"gud det var så konstigt att vara där ute för det var ju absolut ingen som var lik mig... det var inte en svensk person på HELA torget" [...]* då svarar jag *"ja men det är typ som jag känner när jag går runt här på [stadsdel i Stockholms innerstad] eller den här byggnaden det är INGEN som är lik mig"...* och så går jag och hämtar kaffe och lämnar dom och låter dom sitta med den tanken... låta den sjunka in...

6.2.3 Att välja förhållningssätt

De som har växt upp i geografiska områden där segregation inte varit lika påtaglig har ett annat sätt att se på etnisk diskriminering. De utgår från andra förklaringsmodeller till varför eventuell olik behandling förekommer. Samtliga är medvetna om att den erfarenhet de har av diskriminering potentiellt kan bero på etnicitet men väljer ändå att inte se på det så. De beskriver att den diskriminering som de har upplevt att de har blivit utsatta för beror på skäl som kön, ålder och erfarenhet. Miriam uttrycker att hon upplevt olik behandling men att det grundat sig i bristen på erfarenhet och hennes ringa ålder.

det som är till min nackdel det är min erfarenhet asså att jag är för junior... på det sättet kan det skilja sig... men jag tror inte det har någonting med min bakgrund... asså med min etniska bakgrund att göra... utan det är mer så här att du... du blir diskriminerad för att du är yngre...

En strategi som de använder sig av är att inte se på diskriminering som något som sker på grund av deras etniska ursprung. Med sitt förhållningssätt stöter de ifrån misstankar som de har kring eventuell etnisk diskriminering. Med detta är också deras känsla att de inte blir etniskt diskriminerade. Binta beskriver det som *"antingen kan man gå runt och vara sur eller så kan man succesivt klättra..."*. Diana ser det på liknande sätt och menar på att anställda vänder sig till hennes kollega eftersom de upplever att han har större erfarenhet.

Först tänkte jag inte på det... för jag är inte den första som säger ja men du vet "rasism" jag är inte den första som säger så [...] så jag känner inte på något speciellt sätt att jag är ensam mörk det gör jag inte... nej... och sen så jobbar jag ihop med en man... jag är ju... vi är inte så många unga där jag jobbar vi är några... och den mannen som jag jobbar med han som är min direkta kollega han är femtio plus... så jag vill tro att om dom går med ärenden till honom istället för mig så är det för att dom känner att han kanske har mer erfarenhet... [...] Och så kanske dom känner att jag är för grön för ny för att kanske kunna svara på frågor... så ibland så tänker jag "men dom går till honom för att dom är i samma ålder och för att han har jobbat på den här avdelningen lite längre än vad jag har... dom kanske känner varandra och pratar vid kaffemaskinen oftare..." så jag försöker dra den parallellen istället för att tänka att det handlar om att jag är mörkhyad... jag gör inte det för snabbt... för det tror jag hämmar mig mer än något annat... jag tror inte att det gynnar mig att gå i såna negativa tankar hela tiden för då kommer jag fastna där... så jag försöker att inte göra det

Diana beskriver erfarenheter som hon ser potentiellt kan handla om diskriminering på grund av etnicitet och uttrycker att hon väljer att inte se det så. Hon tänker inte på att hon är den enda anställda med afrikanskt ursprung. En annan situation som Diana beskriver är när en kollega fryser ut henne i ett samtal. I förefallande situation kan hon inte förklara bemötandet med ålder, kön eller erfarenhet således utmynnar resonemanget i att kollegan var en *douche bag*. *"Jag vill inte tro att det är för att jag är mörk... nej... jag tror inte att det är bra att tänka så *skratt*... jag vill tro att det är för att han är en douche bag... ja det är bättre *skratt*"*. Diana fortsätter att beskriva hur anställda på henne avdelning gärna vänder sig till hennes kollega med frågor och hur hon väljer att tro på att det handlar om ålder och kompetens *"Är det för att han är svensk? Är det för att ni ser honom som mer kompetent eller för att han är äldre? Det är en av tre och då väljer man att tro att de handlar om ålder eller kompetens..."*. Hon talar även om att hon inte är inställd på att se att skillnaderna i bemötandet mellan henne och hennes kollega bottnar i etniskt ursprung och menar på att hon väljer att inte se etnisk diskriminering.

och sen kan man ju välja att snappa upp på dom sakerna också... och om man inte är inställd på att snappa upp dom så kanske man missar dom [...] och då missar man ju ofta... jag kanske har missat massa grejer som jag bara... jag är väl mer inställd på skillnader hur man blir behandlad som kvinna

det är jag mer inställd på... ”jag är kvinna du är man varför fick du det här för?” ... jag ser inte att jag är mörk också

Dessa informanter ser sig själva på ett mer naturligt sätt som en del av majoriteten men visar ändå på en medvetenhet om sitt etniska ursprung. De beskriver hur det har varit under deras uppväxtår och att det har påverkat hur de ser på sig själva i större sammanhang bland etniska svenskar då de menar att klasskillnader och segregation inte har varit lika stora problem i de områden de kommer ifrån i jämförelse med Stockholm där de är verksamma idag.

Miriam - [...] jag är uppväxt ganska blandat [hemstad] och Stockholm är inte alls samma sak när det kommer till segregerade områden... man kan inte jämföra det... det finns inte i [mellanstor stad i Sverige] så som det finns här i Stockholm... så typ utanförskap och sådana saker för att jag är mörk det har typ inte funnits på samma sätt...

Diana - för jag var ensam mörk i min klass... det var jag och två bosnier... i hela min skola var det jag och mina två syskon vi var ensamma mörka när vi gick där [...] jag har lärt mig att känna att ”ok fine du är annorlunda men... det ska inte vara ett hinder”...

Elsa - ja men jag kommer ändå från [hemstad] som inte är lika segregerat som Stockholm och jag är uppväxt i ett område och gått i skolor där det har varit väldigt blandat... så jag har inte reflekterat kring det på det sättet när jag har växt upp...

Dessa informanter kan dessutom identifiera situationer och erfarenheter där de upplever att deras ursprung kan ha varit till deras fördel. Att de har kunnat få ett visst förtroende eller bli erbjudna vissa utvecklingsmöjligheter som andra i organisationen inte har.

Miriam - på min avdelning är jag också typ den enda mörka... alltså jag tror dom utnyttjar det till sin fördel... för att det är ändå... man vill ändå ha mångfald nu... och då... så tror jag att det har liksom... jag känner att jag har fått göra saker på grund utav det... förstår du?... jag känner att dom vill ta vara på mig för att... det är bra att jag är där... för att det ska se bra ut... för att då har dom... då har dom checkat av så här... alltså en tick box liksom...

Binta - jag kan till och med känna att jag får mer förtroende ibland och det är baserat på vad man har gjort eller vad man presterar... att man har visat att man är en tillförlitlig person och att man kan räkna med den här människan...

7 DISKUSSION

I uppsatsens bakgrund har svensk liksom amerikansk forskning redovisats. Anledningen till att den amerikanska forskningen är av intresse för att tolka resultatet med, är att den har kommit längre när det kommer till yrkesverksamma kvinnor med afrikanskt ursprung. I Sverige grundar sig en övervägande del av forskningen på immigranternas arbetsmarknadssituation. Det finns studier om andra generationens invandrare dock är dessa generella och identifierar inte olika ursprungsgrupper. I denna studie har ändamålet varit att studera andra generationens invandrare med afrikanskt ursprung. Den historiska aspekten avseende svarta människor i USA är vitt skild från den svenska. Ur författarens

synvinkel är den amerikanska forskningen ändå relevant och applicerbar till resultatet i denna studie då den utgår från svarta kvinnors yrkesverksamhet i vitdominerade kontexter. Nedan följer en tolkning av resultatet med teoretisk förankring.

7.1 Resultatdiskussion

7.1.1 Förutsättningar på arbetsmarknaden som andra generationens invandrare

Sammanfattningsvis tolkas det som att informanterna ser på sina förutsättningar på arbetsmarknaden som goda. Det framkommer att informanterna gärna vill jämföra sina egna förutsättningar med vilka förutsättningar deras föräldrar har haft som har immigrerat till Sverige. I jämförelse med dessa upplever dem förutsättningarna som goda. Att jämföra sig med den tidigare generationen som troligtvis haft språksvårigheter och sämre möjligheter till utbildning kan tolkas som att informanterna ser det som att de själva utgår från samma premisser och att de "trots allt" har kommit in i kvalificerade yrken och således har förhållandevis goda förutsättningar. Det ska även tilläggas att informanterna refererar till sig själva som invandrare när de talar och inte som svensk, svensk med utländsk bakgrund eller andra generationens invandrare var en av dessa benämningar torde vara mer korrekt. Detta tolkas som att resonemanget bygger på vad informanterna har mött genom sina tidigare erfarenheter i samhället och arbetslivet. Att de av omgivningen har blivit sedda på som invandrare, att en individ inte upplevs eller anses vara svensk som mörkhyad.

I likhet med Pearson & Bieschkes forskningsstudie (2001) belyser informanterna hur språket och en akademisk utbildning är nyckelfaktorer till att få ett kvalificerat arbete. När resonemanget sedan går vidare till att jämföra sina förutsättningar med etniska svenskar på arbetsmarknaden anser dem att deras förutsättningar inte är lika goda. Enligt Katz & Östberg (2013) utsätts även andra generationens invandrare för diskriminering på arbetsmarknaden framförallt bland människor med afrikanskt ursprung. De menar även på att rekrytering många gånger sker via kontakter till redan anställda inom organisationer.

Socialt kapital blir en relevant teori för att tolka temat *Att söka vägledning* och *Att känna ett ansvar* då samtliga informanter oavsett på vilket sätt de skapar mening kring etnisk diskriminering talar om att de saknar de resurser som kommer med att ha etniskt svenska föräldrar. Forskning talar också om hur land-specifikt humankapital har påverkan på förutsättningar i arbetslivet (Attström, 2004) samtidigt som det finns forskningsstudier som visar på att diskriminering på grund av hudfärg faktiskt förekommer (Roth, 2004). Informanterna beskriver det som att de inte har haft vuxna i sin omgivning som har kunnat förbereda dem för den delen av arbetsmarknaden som dem är verksamma i. Forskning tyder på att immigranter blir marginaliserade på grund av strukturell diskriminering och deras barn lika så (SOU 2005:41). Detta tolkas som att ingångsportarna till arbetsmarknaden

genom kontakter är färre för andra generationens invandrare då immigranter generellt sett har en svagare anknytning till arbetsmarknaden.

Informanterna talar om att de i sin omgivning dels inom arbetslivet men även genom kontakter i sitt privatliv sett hur etniska svenskar gynnats av att ha föräldrar som har ett kvalificerat arbete med ett brett kontaktnät. När de väl har kommit in i arbetslivet efter avslutad utbildning har det varit tydligt för dem alla att det ligger en utmaning i deras bakgrund som efterkommande till immigranter. Att möjligheten till erbjudna kontaktnät och ingångsportar till den delen av arbetsmarknaden där de i dagsläget är verksamma är begränsade. Enligt Parks (2014) forskningsstudie finns det risker med att det sociala kapitalet endast kommer till vinning för människor i de övre samhällsskikten. I studien visade det sig att humankapitalet har en stark påverkan på vilket socialt kapital som människor har tillgång till där utbildning och språk var starkt bidragande faktorer (Parks, 2014). Sett till informanternas föräldrar så saknar de många gånger land-specifikt humankapital i form av språk och utbildning vilket också kan vara en indikation på att deras sociala kapital ter sig begränsat. Detta har i sin tur konsekvenser för den andra generationens invandrare. Vad som framgår är att det sociala kapitalet inte visar sig vara totalt obefintligt för informanterna, då en övervägande del av dem vill mena på att de ändå har lyckats få sina anställningar via rekommendationer av jämnåriga. Detta bekräftar också Parks (2014) studie som menar på att humankapitalet är avgörande för att bygga upp socialt kapital och det kan då ses som att informanterna har ett högre humankapital än sina föräldrar då de har akademisk utbildning och är flytande i det svenska språket. Utifrån Parks (2014) studie innebär det alltså att andra generationens invandrare har bättre förutsättningar att tillgodogöra sig socialt kapital i sin omgivning än nyanlända immigranter. Binta ser det som att det krävs ytterligare en generation innan svenskar med utomeuropeiskt ursprung ska ha möjlighet att komma in på arbetsmarknaden via kontakter på samma sätt som etniska svenskar. Informanterna talar om att de känner ett ansvar att hjälpa människor lika dem själva att få kvalificerade yrken, det skulle kunna ses som ett tecken på att det sociala kapitalet är under förvärv.

Informanterna ser förutsättningarna som avhängigt att ha en chef som vill se dem utvecklas. Tidigare forskning pekar på att svarta kvinnor i Amerika tenderar att skaffa sig en mentor i arbetslivet för att dels hantera de motgångar som diskriminering innebär men även för att ha möjlighet att avancera (McGlowan-Fellows & Thomas, 2005). I intervjuerna har det tolkats som att det inte är en självklarhet att kunna göra karriär baserat på meriter som prestation och utbildning. Av den anledningen söker de vägledning hos sina chefer, Binta beskriver det som att det behövs en sponsor, som kan likställas med mentor och menar på att hon inte har tillgång till mentorskap i karriären utanför arbetslivet. Sammantaget framkommer det i intervjuerna att informanterna ser det som att chefens roll blir av större vikt för deras

utveckling. Detta tolkas som att informanterna uttrycker ett behov av mentorskap i arbetslivet och karriären likt amerikanska studier.

Att ständigt uppleva sig synlig som en av få om inte den enda mörkhyade på arbetsplatsen framkommer och informanterna uttrycker en känsla av att ständigt behöva prestera och bete sig exemplariskt. Temat *Att känna ett ansvar* tolkas som ett motstånd, i form av att informanterna upplever att de vill upprätthålla en positiv bild av att anställa människor med utländsk bakgrund. Liksom tidigare forskning gällande *shifting* där svarta kvinnor upplever att de som synliga måste prestera utmärkta resultat och undvika att göra fel för att inte förlora trovärdighet gällande sin kompetens (Allison, 2010). *Att känna ett ansvar* tolkas som att informanterna upplever att de behöver kompensera för sin utländska bakgrund och på så sätt ser sina förutsättningar som annorlunda jämfört med etniska svenskar. De ser det som att deras prestation påverkar, inte bara deras egna förutsättningar, men även andra människor med utländsk bakgrund möjlighet att få anställning i samma organisation.

7.1.2 Att möta etnisk diskriminering som andra generationens invandrare i arbetslivet

Samtliga informanter uttrycker att de upplever någon form av diskriminering. Huruvida det är på grund av etniska skäl eller inte skiljer sig. Detta tolkas som att etnisk diskriminering är en subjektiv upplevelse och likt tidigare forskning tycks tidigare erfarenheter, kontexten och synen på diskriminering påverka informanternas upplevelser (Allison, 2010).

Informanterna belyser hur de upplevt subtil diskriminering som de förklarar sker på grund av etniska skäl. Hur de inte hålls i åtanke när utvecklingsmöjligheter ska erbjudas, de talar om att de snarare måste kräva det eller själva ”ta för sig av dessa” möjligheter. Liksom tidigare nämnd rapport sammanställd av SOU (2005:41) kan etnisk diskriminering lika mycket vara företeelser som uteblir, som möjlighet till utbildning eller tillgång till kontakter i organisationens högre skikt. Tre informanter kunde bekräfta att de varit betydligt lägre avlönade än likvärdiga kollegor av skäl som inte kunde förklaras med utbildning eller erfarenhet. Katz & Östberg (2013) forskningsstudie menar på att andra generationens invandrare har sämre utbildningsavkastning och allra sämst var den för kvinnor med afrikanskt ursprung. Enligt teorin om organisationskultur kan det ses som att resurser som finns i organisationer i första hand tillhandahålls för individer som hör till det dominerande perspektivet (Allison, 2010; Schein, 1980). Maktfördelning och resurser i organisationer som varit ojämna över tid kan tillslut komma att ses som förhållanden som tas förgivet och inte anses vara fel (Schein, 1980). På så sätt påverkas också synen på demokrati i det långa loppet. I detta avseende kan det tolkas som att informanterna utgår från att organisationerna som de är verksamma i har diskriminerande strukturer och att det är dessa förutsättningar som de har att förhålla sig till.

Informanterna arbetar på homogena arbetsplatser och med en organisationskultur som bygger på en vit norm. Organisationskulturer formas av majoritetsgruppers beteendemönster (Alvesson, 2013). Lydia beskriver att hon måste vara tvärtemot vad som förväntas av henne, att alltid vara lugn och att hon inte ska tycka och känna vad hon vill. Detta tolkas som att Lydia eventuellt möts av en stereotypisk bild av svarta kvinnor i arbetslivet likt amerikansk forskning och måste anpassa sig efter det (Holder et. al, 2015). Det kan även tolkas som att hon liksom de övriga informanterna har en mycket välutvecklad anpassningsförmåga då hon strategiskt planerar sitt beteende likt kvinnorna i Allison's (2010) forskningsstudie, som ägnar sig åt *shifting*. Även Leila tar upp som en uttalad strategi att hon behöver vara lättsam och skön för att inte uppfattas på fel sätt. Huruvida informanterna ser det som att de betar sig *vitt* framkommer inte i intervjuerna vad som dock är tydligt är att de är väldigt medvetna om sitt ursprung och att de anpassar sig själva och sitt beteende för att "passa in" på arbetsplatsen. Detta kan tolkas som att *shifting* potentiellt är en coping-strategi i arbetslivet sett utifrån hur informanterna beskriver organisationernas konstellationer och hur de förhåller sig till dessa. Som att de gör en medveten beteendjustering som är anpassad efter vad omgivningen förväntar sig av dem. Som att informanterna arbetar för att efterlikna majoriteten och anpassar sig efter organisationskulturen för att uppnå acceptans och göra sig till värdefulla organisationsmedlemmar samt ta del av resurser, vilken tidigare amerikansk forskning också bekräftar (Allison, 2010).

Leila beskriver en ny upplevelse av att känna sig sedd och hörd av sin nuvarande chef, vilket kan tolkas som att hon upplevt att ett stöttande ledarskap inte är en självklarhet i arbetslivet utifrån sina tidigare erfarenheter. Att hon upplevt att hon sågs som en pushig typ på en tidigare anställning kan vara ett tecken på att hon fått en etikett som en *aggressive black woman* vilket Holder et.al. (2015) i forskningsstudie visat är en företeelse som afroamerikanska kvinnor möter. Även Lydias uttalande om att hon uppfattades av sin omgivning som en "bråkstake" som ifrågasatte gamla arbetsrutiner kan kopplas till detta begrepp om att vara en *aggressive black woman*. Hennes sätt att hantera det kan tolkas som att hon ägnar sig åt *shifting* då hon beskriver att hon betar sig precis tvärtemot vad hon upplever att omgivningens fördomar förväntar sig av henne.

Eftersom att den etniska diskrimineringen beskrivs som något icke påtagligt av informanterna kan diskrimineringen eventuellt gestalta sig i form av mikro-aggressioner vilket stöds av tidigare forskning gjord av Jackson & Ponterro (2015) samt Holder et. al. (2015). Många gånger trevar informanterna sig fram när de talar om sina erfarenheter och ifrågasätter sig själva och undrar om det verkligen *var så*, resonemanget slutar oftast i ett kanske. Subtil diskriminering i form av mikro-aggressioner gör att negativ särbehandling många gånger blir svårt att upptäcka och bemöta enligt forskning (Jackson & Ponterro, 2015). Flera av informanterna har under intervjuer gjort uttalanden som "*det kanske bara är*

jag” eller *”jag vet inte... jag kanske bara är paranoid”*. Detta tolkas som att informanterna potentiellt blir utsatta för mikro-aggressioner men att de har svårt att identifiera dessa då det kan ske i fler former än verbalt. De beskriver att det är något som de bara vet, att de känner av det men att det är svårt att konkretisera. Att informanterna beskriver det som något som de bara vet kan eventuellt vara ett tecken på att de upplever att de möter negativa budskap i arbetslivet. Ett exempel är Dianas erfarenhet av att bli ignorerad i ett samtal, där den beskrivna mikro-aggressionen sker paraverbalt. Huruvida den situationen uppstår på grund av Dianas etniska ursprung går inte att dra slutsatser kring. När hon själv resonerar kring händelsen så vill hon inte se det som etnisk diskriminering. I hennes resonemang blir det även tydligt hur hon väljer förhållningssätt och skjuter ifrån sig misstanken om etnisk diskriminering.

En rädsla om att framstå som känslig träder fram bland informanterna och det är inte utan anledning då det enligt Allison (2010) forskning finns uttalade risker med detta då kvinnor som uttrycker att de har blivit diskriminerade riskerar att förlora sin sociala- och yrkesstatus. Det är generellt svårt att uttala sig kring potentiella upplevelser av systematisk mikro-aggression och även etnisk diskriminering i form av negativa budskap utifrån informanternas utsagor. Forskningen menar att denna form av diskriminering är subtil vilket kan medföra att informanterna till en början kan ha svårt att identifiera den och gör det ännu svårare att avgöra om den beror på etnicitet eller inte.

Ingen av informanterna uttrycker sig på ett sätt som kan tolkas som om de upplever någon form av hjälplöshet- eller hopplöshetskänsla. Hackett & Byars (1996) forskning menar på att detta kan bli en konsekvens av upplevd stress och ångest över tid på grund av etnisk diskriminering. Detta tolkas som att informanterna har en hög grad av *self-efficacy*. I intervjuerna har det framkommit att informanterna kommer ifrån hem där vikten av utbildning har betonats och att det funnits en uppmuntran om att söka sig till attraktiva eller kvalificerade yrken, vilket också betonades i forskningsstudien av Pearson & Bieschke (2001). Skillnaden mellan deras forskning och informanterna i denna studie är att föräldrarnas utbildningsbakgrund och yrke inte har varit avhängig huruvida informanterna har valt att vidareutbilda sig eller inte och vad de har utbildad sig inom. Föräldrarna till informanterna har yrken inom personlig assistans, äldreomsorg, lokalvård, transport med mera, med undantag från en informant där en förälder är specialistläkare och en distriktssjuksköterska. Ytterligare en skillnad är att informanterna inte tar upp möjlighet till resor, kultur och aktiviteter under uppväxtåren som en förutsättning för att göra karriär som Pearson & Bieschke (2001) studie betonar. Flera av informanterna har uttryckt att utbildning bidrar till ett stärkt självförtroende och har gett dem mod att ge sig in i den bransch och det yrke som dem är verksamma i. Detta kan också tyda på att utbildning för dessa informanter har en avgörande roll för graden av *self-efficacy*. Oavsett om informanterna omnämns i temat *Att*

anpassa sig eller *Att välja förhållningssätt* uttrycker de att de är inställda på att sträva framåt. Diana uttrycker att hon inte tänker låta sitt utseende utgöra ett hinder för henne. Detta tyder på att hon har en positiv etnisk identitet även om hennes självbild ständigt kan vara under pågående omförhandling, vilket kan ses som ett tecken på en hög grad av *self-efficacy*. Dianans inställning är samstämmig med forskningen av Pearson & Bieschke (2001) och de övriga informanterna i denna studie. Att de känner sig motiverade att avancera i arbetslivet trots eventuella hinder.

De informanter som omnämns i *Att anpassa sig* ser att diskriminering sker på grund av etnicitet de menar på att de dagligen möter fördomar i arbetet och också upplever att de måste motarbeta dessa. Dessa informanter tar sig se på sina utmaningar i arbetslivet som genom två skikt av potentiella motsättningar. Ett skikt som innebär de utmaningar de möter med att ha afrikanskt ursprung som yrkesverksam och ett som innebär de utmaningar det innebär att vara kvinna på arbetsmarknaden. Deras upplevelse av att behöva anpassa sig och medvetandegöra sin omgivning tolkas som ett motstånd. Amerikansk forskning menar på att svarta kvinnor i arbetslivet tenderar att antingen arbeta sig runt etnisk diskriminering eller att bemöta och motverka den (Allison, 2010). Att medvetandegöra omgivningen om deras ”verkliga” attityder eller vilka budskap de sänder genom uttalanden och beteenden de reproducerar tolkas som ett sätt att motverka etnisk diskriminering. Sett ur teorin om organisationskultur tolkas det som när människor i omgivningen utgår från att majoritetsnormen är det ”rätta”, ett exempel på detta är när Samira behöver förklara för sin etniskt svenska kollega att stadsdelen som de arbetar i tar sig på samma sätt för henne som torget i förorten för kollegan.

Dem informanter som omnämns i avsnittet *Att välja förhållningssätt* kan identifiera erfarenheter av diskriminering dock inte på grund av skäl som etniskt ursprung. Vid närmre eftertanke kan även de reflektera över missförhållanden som de inte kan förklara med aspekter som kön, ålder och erfarenhet. Hur dessa skiljer sig mot informanterna som identifierats i avsnittet *Att anpassa sig* är att de *väljer* att inte se etnisk diskriminering. Att ha en viss inställning som skyddar individen och skjuter ifrån sig eventuella misstankar om etnisk diskriminering. Informanterna uttrycker det som att de i sådant fall riskerar att drabbas av frustration, som Diana som beskriver att det sättet att tänka skulle hämma henne. Binta uttrycker att inställningen antingen kan vara att bli sur eller att försöka klättra. Forskning menar på att en coping-strategi är att förskjuta erfarenheter av etnisk diskriminering istället för att internalisera dem (Allison, 2010). Eventuellt kan Binta och Dianans utsagor tolkas som att de byter fokus och strategiskt förskjuter misstankar om etnisk diskriminering och inte internaliserar dessa erfarenheter.

En eventuell förklaring till dessa skillnader i meningsskapandet kan vara att de informanter som tar upp segregation som en problematik där de har växt upp (Stockholm), har kunnat

identifiera den och har således sett fler skiljelinjer mellan dem själva och etniska svenskar under sina uppväxtår. De har eventuellt upplevt och kommit i kontakt med utanförskap under barndomen. Möjligen kan det vara så att de på ett annat sätt identifierar diskriminerande företeelser utifrån sina tidigare erfarenheter som en del av en segregerad grupp. Det tolkas som att dessa informanter i högre grad har setts på och upplevt sig själva som avvikande från majoriteten. Informanterna som väjer förhållningsätt och som inte ser att de upplever etnisk diskriminering, identifierar sig som en del av majoriteten, dessa har potentiellt lättare för *shifting*. Dessa har växt upp i små eller mellanstora städer i Sverige och tar också upp att segregation inte har varit lika utbredd där som i Stockholm. För dem är beteendjusteringen eventuellt inte en lika omfattande och ansträngande process och inte lika påtaglig för dem själva och andra. Dock ska det här tydliggöras att detta är författarens intryck och tolkning och inte grundar sig i någon kvantitativ mätning i hur många gånger informanterna har upplevt etnisk diskriminering. Den tidigare forskningen menar på att upplevelsen av diskriminering är subjektiv vilket i denna studie också har gjort sig väldigt tydligt (Allison, 2010).

Andemeningen i mycket av vad samtliga informanter talar om är att ta tillbaka något som har gått en tidigare generation förlorad. Möjlighet till utbildning, karriär och en viss livskvalitet. Informanterna ser att deras karriärsbana ser annorlunda ut än etniska svenskar men att förutsättningarna ändå ter sig som goda. Sammantaget kan det beskrivas som att informanterna beskriver det som att deras väg är snirkligare eller att de kommer att stöta på vissa hinder på vägen men att de ser det som att de "bara" måste arbeta lite mer eller lite hårdare för att uppnå sina mål. De informanter som anpassar sig ser det som att etnisk diskriminering kommer att utgöra utmaningar för dem i karriären som de måste arbeta sig runt och de informanter som väljer förhållningssätt ser att annan form av diskriminering kommer att utgöra utmaningar i arbetslivet.

7.2 Metoddiskussion

Individuella skillnader kan ha haft en påverkan på resultatet då informanterna har olika yrken. Det visar sig att aspekter som att exempelvis arbeta i en internationell organisation har en klar påverkan på upplevelsen av klimatet och etnisk diskriminering på sin arbetsplats. En informant som kunde jämföra sin nuvarande anställning med en tidigare påpekade att det varit stora skillnader i upplevelsen för henne mellan att arbeta i en global organisation och i en helt svensk. En informant kunde tydligt beskriva skillnader mellan att arbeta i en mindre stad i Sverige i jämförelse med Stockholm och kunde på den tidigare anställningen tydligt beskriva en upplevelse av utanförskap och olik behandling. En risk med att urvalet bygger på informanter i olika organisationer och yrken är att slumpen kan ha gjort att individer som deltagit i studien upplever mer eller mindre etnisk diskriminering om dessa skulle jämföras

med populationen. Slumpen kan ha gjort att resultatet i studien således saknar överförbarhet och validitet. En informant har haft anställning inom offentlig sektor vilket kan ha haft en påverkan på resultatet. Hon var den informant som tydligast kunde beskriva organisatorisk och social rättvisa på sin arbetsplats. Eftersom studien bygger på relativt få informanter kan hennes upplevelse ha haft en påverkan på studiens resultat. Detta tyder också på att studiens resultat möjligen hade kunnat bli annorlunda om urvalet byggde på informanter anställda inom offentlig sektor.

Nackdelarna med att använda sig av ett snöbollsurval är att informanterna riskerar att komma från samma bakgrund och ha samma grundvärderingar då de hör till samma sociala sammanhang. En annan problematik med urvalet är att samtliga informanter som deltagit i studien är yrkesverksamma i en och samma stad. Om studien hade utförts i en annan stad eller i flera städer i Sverige alternativt ett annat land hade resultatet möjligen kunnat bli annorlunda. Hälften av informanterna är uppväxta i Stockholm vilket också tycks ha påverkat informanternas uppfattning om etnisk diskriminering då fenomenet är kontextkänsligt. Detta hade kunnat kontrolleras genom att antingen använda sig av ett ännu mer homogent urval alternativt ett större urval med bredare variation. Informanterna som har deltagit i studien har haft rötter endast i Östafrika, således går det heller inte att generalisera till andra nationaliteter från Afrika i Sverige.

Samtliga informanter som deltagit i studien har haft högskoleutbildning, varit bosatta i samma stad och har haft samma ursprung. Detta innebär att urvalet som ligger till grund för materialinsamlingen till studien inte kan visa på någon måttnad. Detta hade kunnat uppnås bättre med en större variation vad gäller utbildningsnivå, ursprung, geografisk bredd, ålder, kön, sexuell läggning med mera. Två informanter arbetade exempelvis i samma organisation. IPA är å andra sidan en metod som uppmuntrar forskare/studenter att använda sig av ett litet och homogent urval. Vad gäller måttnad i analysen av materialet så har IPA använts som analysmetod. Huruvida IPA är en analysmetod som bäst återger en tolkning av fenomenet etnisk diskriminering kan också diskuteras. Etnisk diskriminering utövas som det framgått i studien i samspel mellan människor. IPA är en analysmetod som koncentrerar sig på individers erfarenheter och eventuellt hade resultatet kunnat redovisas på ett annat sätt med en analysmetod som studerar sociala processer exempelvis en etnografisk studie. Fenomenet tycks i resultatet även ha en viss närhet till identitetsskapande. Eventuellt hade en diskursanalys som närmre studerar identitetsskapande och attityder kunnat användas för samma studie med ett blandat urval av etniskt svenska informanter och informanter med utländsk härkomst för en bättre måttnad. Detta innebär att tillförlitligheten i studien kan diskuteras. Tillförlitligheten kopplas även till valet av teorier i studien. I denna studie har dessa grundat sig i författarens tolkning av hur materialet bäst kan nyanseras. Det ska tilläggas att ett intersektionellt teoretiskt perspektiv också hade passat studiens

ämnensområde. Kortfattat innebär det att människor bedöms utifrån fler aspekter än kön exempelvis ursprung, sexuell läggning, ålder med mera vilket också är aspekter som informanterna tar upp i sina utsagor. Författarens bedömning har varit att kombinationen av forskning om subtil diskriminering ger en åskådning av fenomenet ”inifrån” det vill säga att blicken är riktad från individens perspektiv. Etnisk diskriminering är en subjektiv upplevelse och författarens ambition har varit att också studera fenomenet ur informantens synvinkel teoretiskt. Det intersektionella perspektivet bygger på ett socialkonstruktivistiskt synsätt som grundar sig i teorier om diskurser och maktfördelning.

Informanterna som har deltagit i studien har dessutom olika många års arbetslivserfarenhet. Referensramen och hur individer tillskriver sig erfarenheter av diskriminering påverkas kontextuellt och över tid. En person som varit verksam i arbetslivet i exempelvis tio år kan potentiellt ha en annan referensram vad gäller etniskt diskriminering i jämförelse med en individ som varit yrkesverksam i ett år. Ålderskillnaden mellan den yngsta och den äldsta informanten var nästan 10 år vilket kan ha påverkat resultatet.

Eftersom att intervjuer sker i ett samspel mellan informant och frågeställare är det svårt att samla in data utan att som frågeställare ha någon som helst påverkan på materialet. Tolkningsprocessen av vad informanten säger anses ske redan i stadiet för intervju (Kvale & Brinkmann, 2014). Därför blir också hela tolkningsprocessen med analysmetoden IPA påverkad av författarens förståelse och referensram vad gäller fenomenet etnisk diskriminering. En intervjusituation är asymmetrisk vad gäller kunskap om ämnet och påverkar också balansen i samspelet. En risk med intervjuer är att intervjuar-effekten kan uppstå vilket innebär att informanten svarar vad den tror att frågeställaren vill höra. Detta kontrolleras genom att ha ett förhållningssätt som innebär att ständigt ifrågasätta sin egen roll, vara medveten om vad som pågår under intervjun och vara självkritisk. Den som utför studien har monopol på tolkningen av studiens data och det är av vikt att vara medveten om att dessa likväl kan tolkas på annat sätt om en annan forskare/student utför samma studie med samma underlag (Kvale & Brinkmann, 2014). Resultatet bygger således på författarens tolkning av informantens tolkning av sin livsvärld.

Att författaren själv har afrikanskt påbrå har påverkat val av ämne och studieområde. Hur stor påverkan författarens bakgrund har haft i tolkningsprocessen och utförandet av studien är svårt att mäta. Även huruvida författaren har haft ett tillräckligt självkritiskt förhållningssätt eller inte. I intervjusituationen har upplevelsen varit att författarens ursprung har haft en inverkan på stämningen vilket är aspekter som påverkar reliabiliteten i en studie. I denna studie har det visat sig på ett vis att informanten dels på ett ytterligare sätt har kunnat prata förtroligt med författaren. På ett annat vis att informanten i vissa sammanhang har velat utgå från att författaren *förstår* vad informanten menar kring vissa uttalanden vilket tagit sig i uttryck i uttalanden som ”ja men du vet” eller ”du fattar vad jag

menar”. För att undvika att resultatet bygger på författarens antaganden om vad informanten menat har författaren försökt att vara noggrann med att ändå ställa följdfrågor trots att informanten velat tro att författaren redan förstått dennes resonemang. Förhoppningen är att valet av intervjumiljöer har varit tillräckligt lugna och skyddade för att informanterna ska ha känt sig bekväma för att tala öppet och fritt. Vissa av intervjuerna har utförts i författarens hem och det kan ifrågasättas hur pass neutral den miljön har varit för informanterna att prata fritt. En intervjusituation är redan asymmetrisk i sin dynamik och potentiellt kan den ha förstärkts. Upplevelsen ur författarens synpunkt är dock att det inte har haft en avgörande påverkan då informanterna har gett ett lugnt och bekvämt intryck vid intervjuerna.

I studien har ett relativt snävt urval av informanter deltagit, en risk med detta är att anonymiteten röjs. Detta skulle innebära att studien inte fullgör de forskningsetiska principerna som bland annat innebär att informanterna ska kunna delta utan att deras identitet avslöjas. Eventuellt skulle utsagor kunna kopplas till informanter och identifieras av personer som har satt informanter och författare i kontakt med varandra. Författaren har dock gjort sitt bästa för att ge en så generell men tydlig beskrivning som möjligt av informanterna så att dessa inte kan identifieras av den stora allmänheten.

Tekniker i materialinsamling och analys är färdigheter som kommer med praktisk erfarenhet. Författarens ringa erfarenhet av kvalitativa metoder och att genomföra djupintervjuer har en förmodad påverkan på studiens kvalitet vilket kan lämna kritik åt studiens genomförande och resultat i sin helhet. Givetvis har teoretisk information om kvalitativ forskningsmetod samlats inför studien dock är den praktiska erfarenheten av att genomföra denna typ av studier begränsad.

Den interna generaliserbarheten som innebär huruvida studiens resultat kan bekräftas med hjälp av tidigare forskning kan tänkas ifrågasättas då det finns förhållandevis lite forskning om arbetsförhållanden och etnisk diskriminering av svenska kvinnor med afrikanskt ursprung i Sverige.

IPA är en analysmetod som uppmantrar författare att vända sig till tre eller fyra informanter. I de teman som träder fram ska författaren belysa de stora likheterna men även framföra de individuella skillnaderna (Smith, 2009). I denna studie har dubbla antalet informanter intervjuats på grund av de krav som ligger till grund för kursen. På grund av det stora antalet informanter och det omfattande materialet som behandlats och analyserats har författaren avsiktligt låtit bli att ta upp enskilda individuella skillnader. Uppsatsens disposition har varit begränsad och därav har författaren valt att belysa de övergripande likheterna och skillnaderna för att ge läsaren en samlad bild av vad samtliga informanter har bidragit med.

8 SLUTSATS

De slutsatser som kan dras utifrån denna studie är att de informanter som deltagit skattar sina förutsättningar i arbetslivet som bättre än immigranternas men sämre än etniska svenskar. Det finns en avsaknad av resurser som kontakter och vägledning i arbetslivet som sett ur informanternas synvinkel upplevs som en självklarhet för etniska svenskar. Det visar sig för informanterna på så sätt bli av stor vikt att ha en chef som ser bortom ursprung och som vill se individen utvecklas. Informanterna ser således den viktiga betydelsen av att ha sociala resurser vilket kan vara ett tecken på begränsat socialt kapital.

Två slutsatser kan dras vad gäller upplevd etnisk diskriminering. Den första är att meningsskapandet kring erfarenheter av etnisk diskriminering skiljer sig mellan informanterna. Vad som har gjort sig tydligt i denna studie är att den geografiska aspekten under uppväxtår tycks påverka individens sätt att se på etnisk diskriminering. Informanterna tillskriver sig erfarenheter av etnisk diskriminering på olika sätt. Samtliga är medvetna om att etnisk diskriminering i sig förekommer och tycker sig också uppleva den, framförallt strukturell diskriminering i rekryteringsprocesser. Hur etnisk diskriminering tar sig i uttryck på arbetsplatser beskrivs av informanter som på subtila sätt vilket gör det svårt för dem att konkretisera den. Vad de dock kan beskriva tydligt är upplevelsen av att känna sig annorlunda och förväntningarna från omgivningen som finns på dem att bete sig på ett visst sätt. Hur de hanterar detta påminner om *shifting* som innebär att individen anpassar sitt beteendemönster utefter kontext, beroende på vilket sammanhang individen befinner sig i. Den sista och avslutande slutsatsen är att informanterna använder sig av olika strategier för hur de hanterar etnisk diskriminering vissa väljer att förskjuta den helt och hållet och andra gör en medveten anpassning. Informanterna som förskjuter erfarenheten använder sig av andra förklaringsmodeller så som ålder, kön och erfarenhet till varför diskriminering förekommer. Eftersom dem formulerar det som att dem *väljer* att se på det så kan det förklaras som en coping-strategi. Övriga informanter anpassar sig och försöker motverka etnisk diskriminering genom att medvetandegöra sin omgivning om sina negativa attityder gentemot människor med utländsk bakgrund.

9 FÖRSLAG TILL VIDARE FORSKNINGSSOMRÅDEN

Många frågeställningar har dykt upp under studieprocessen. Eftersom den svenska forskningen ligger i lä vad gäller studier kring etnisk diskriminering av andra generationens invandrare finns flertalet förslag.

I resultatet framkommer vikten av ett ledarskap som ser bortom ursprung och kön. Ledarskapet på en arbetsplats är tongivande för klimatet på en arbetsplats och en tanke som växt med tiden har varit huruvida kompetensen att möta mångfald finns och vilken syn på

jämlikhet som finns bland dem som sitter i ledarpositioner idag. På vilket sätt utbildas individer inom ledarpositioner idag för att skapa inkluderande och jämlika arbetsmiljöer?

Vad som ter sig bli tydligt i denna studie är att det måste ske en attitydförändring på arbetsmarknaden. Av intresse blir att studera grupper med olika ursprung separat då forskningen som finns idag visar på att attityder gentemot olika ursprungsgrupper skiljer sig. Vilka attityder de olika grupperna möter samt om det skiljer sig mellan män och kvinnor?

Vilka åtgärder krävs för att förändra arbetsgivares attityder gentemot svenskar med utländsk bakgrund och människor med utomeuropeisk bakgrund över lag?

Vad kan etnisk diskriminering ha för påverkan på individer ur ett hälsoperspektiv?

Vilka praktiska strategier finns för att ta tillvara på mångfald i organisationer?

De senare frågorna blir dock inte aktuella först forskningen funnit svaret på den första. Andra generationens invandrare som vuxit upp i Sverige som har vidareutbildat sig för att göra sig anställningsbara borde i teorin vara jämbördiga med etniska svenskar. Tydligt är dock att det inte är arbetsmarknadens gensvar. Andra generationens invandrare tycks hamna i en gråzon som svenskar, som ändå inte är svenskar. Villkoren för dessa är inte samma trots samma utbildning och språk. Frågan bottenar i vem ses som attraktiv och inte. Och varför?

REFERENSLISTA

- Ahmed M. A. & Ekberg, J. (2009). Fältexperiment för att studera etnisk diskriminering på den svenska arbets- och bostadsmarknaden. *Socialvetenskaplig tidskrift*, nr 2, (årgång 16), s.105–122. doi: [10.3384/SVT.2009.16.2.2500](https://doi.org/10.3384/SVT.2009.16.2.2500)
- Allison, A. (2010). (Re)imaging the afrocentric self: An organizational culture Analysis of shifting. *The international Journal of Diversity in Organisations, Communities and Nations*. Vol 10 (1). p. 164-180. doi: 10.1037/qup0000024.
- Attström, K. (2007). *Discrimination against Native Swedes of Immigrant Origin in Access to Employment*. Genève: International Labour Organization.
- Brusell, M. (2016). *Kedjor av händelser. En analys av anmälningar från muslimer och förmodade muslimer*. (Rapport R11 2016). Diskrimineringsombudsmannen, DO.
- Bryman, A. (2014) *Social research methods*. 4th Edition Oxford: Oxford University.
- Dellanira, V-G., Simoni, J. M., Alegría, M. & Takeuchi, D. T. (2012). Social Capital, acculturation, mental health, and preceived access to services among Mexican American women. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, vol 80(2), p.177-185. doi: 10.1037/a0027207.
- DO. (2014). Diskriminering är ingen tillfällighet. Källa: <http://www.do.se/om-do/pressrum/aktuellt/aktuellt-under-2014/diskriminering-ar-ingen-tillfallighet/> Senast hämtad: 2017-05-22: Diskrimineringsombudsmannen, DO.
- DO. (2017). Etnisk tillhörighet som diskrimineringsgrund. Källa: <http://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/etnisk-tillhorighet-som-diskrimineringsgrund/> Senast hämtad: 2017-05-22: Diskrimineringsombudsmannen, DO.
- Franklin & Boyd-Franklin (2000) Invisibility Syndrome: A Clinical Model of the Effects of Racism on African-American Males. *American journal of Orthopsychiatry*, vol.70(1), p.33-41. doi: 10.1037/h0087691.
- Hacket, G. & Byars, A. M. (1996). Social cognitive theory and career development of african american women. *Division of Psychology in Education*, vol. 44(4), p.322-340. doi: 10.1002/j.2161-0045.
- Holder, A. M. B., Jackson, M. A. & Ponterotto, J. G. (2015). Racial microaggression experiences and coping strategies of black women in corporate leadership. *American Psychological Association*, vol. 2(2), p.164-180. doi: 10.1037/qup0000024.
- Johnston, C., Krings, F., Binggeli, S. & Maggiori, C. (2014). Selective incivility: Immigrant groups experience subtle workplace discrimination at different rates. *American Psychological Association*, vol. 20(4), p.491-498. doi: 10.1037/a0035436

- Katz, K. & Östberg, T. (2013). Unga invandrare - utbildning, löner och utbildningsavkastning. Rapport 2013:6. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.
- Kvale, S., Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Tredje upplagan. Lund: Studentlitteratur
- McGlowan-Fellows, B. & Thomas, C-S. (2005). Changing roles: Corporate mentoring of black women. *International Journal of Mental Health*, vol. 33(4) p.3–18. doi: 10.1080/00207411
- Migrationsverket. (2017). *Fakta om migration*. Källa: <https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Fakta-om-migration/Historik.html>. Senast hämtad: 2017-05-12
- Mångkulturelltcentrum. (2014). Afrofobi. En kunskapsöversikt över afrosvenskars situation i dagens Sverige. Mångkulturelltcentrum: Tumba.
- Nationalencyklopedin. (2017). Uppslagsverk (diskriminering. Källa: <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/diskriminering> Senast hämtad: 2017-05-12.
- Parks, M. (2014). Who Is Our Neighbor? Toward a Multilevel of Cross-National Roadmap for Building Community Capacity. *Journal of Community Practice*, vol. 23(2), p.182-202. doi: 10.1080/10705422.
- Pearson, M. S., & Bieschke, J. K. (2001). Succeeding against the odds: an examination of familial influences on the career development of professional african american women. *Journal of Counseling Psychology*, vol. 48(3), p.301-309. doi: 10.1037/0022-0167.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone- the collapse and revival of American community*. New york: Simon & Schuster.
- Regeringskansliet. (2000). Begreppet invandrare – användningen i myndigheters verksamhet. DS: 2000:43. Stockholm: Kulturdepartementet.
- Rooth, D-O. (2001). Etnisk diskriminering och "Sverige-specifik" kunskap – vad kan vi lära från studier av adopterade och andra generationens invandrare. *Ekonomisk Debatt* årg. 29(8), s.535-546.
- Roth, A-K. (2004). *Mångfaldsboken – Från teori till praktik*. Stockholm: Nordstedts juridik.
- Schierup, C-U. (1994). *Arbetets etniska delning*. Eslöv: ECS grafisk produktion.
- Schierup, C-U., Hansen, P., Castles, S., (2006). *Migration, Citizenship, and the European Welfare State*. Great Britain: Biddles Ltd
- Smith, J.A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research*. London: Sage
- SOU. (2005:41). Diskrimineringens andra ansikte – svenskhet och "det vita västerländska". Statens offentliga utredning. Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer.

- Statistiska centralbyrån. (2016). Statistiskt Meddelande Arbetsmarknadssituationen för migranter och deras barn 2014. Källa: http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/2015K04/AM0401_2015K04_SM_AM110SM1601.pdf. Senast hämtad: 2017-05-12
- Statistiska centralbyrån. (2017). Folkmängd i riket, län och kommuner 30 september och befolkningsförändringar 1 juli-30 september 2016. Totalt.
Källa: <http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/befolkningens-sammansattning/befolkningsstatistik/pong/tabell-och-diagram/kvartals--och-halvarsstatistik--kommun-lan-och-riket/kvartal-3-2016/> senast hämtad: 2017-05-29
- Svanberg, I. & Tydén, M. (1998). *Tusen år av invandring: en svensk kulturhistoria*. Stockholm: Gidlund Förlag.
- Svensson, P-G & Starrin, B. (1996). *Kvalitativa studier i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.
- Vetenskapsrådet. (2011). *God forskningssed*. Stockholm: CM-gruppen AB

BILAGA 1

- Lön
- Utbildningskrav
- Ansvar
- Kompetens
- Förväntningar
- Förtroende
- Utveckling

Bilaga 2

Intervjuguide

Inledande frågor

Ålder:

Är du född i Sverige:

Utbildning:

Befattning

Anställningsform

Anställningsår

Hur många timmar arbetar du normalt i veckan?

Har du idag den anställningsform som du önskar?

Hur ser du på diskriminering i arbetslivet generellt sett?

Upplevd diskriminering gällande formella kriterier:

Lön (på vilka sätt)

Utbildningskrav (på vilka sätt)

Ansvar (på vilka sätt)

Upplevd diskriminering gällande kompetens

Hur ser du på tillvaratagandet av din kompetens i arbetslivet/din arbetsgivare? - Skiljer sig arbetsgivares syn på din kompetens jämfört med etniskt svenska kollegor?

Hur upplever du att uppskattning från din arbetsgivare? Hur ser du på det i relation till dina etnisk svenska kollegor?

Skillnader i upplevd förtroende från arbetsgivaren mellan dig och dina svenska kollegor

Skillnader i förväntningar från arbetsgivaren mellan dig och dina svenska kollegor.

Skillnader i möjligheter till vidareutbildning mellan dig och dina svenska kollegor?

Upplevd diskriminering gällande arbetsuppgifter

Hur upplever du dina förutsättningar att utföra ditt arbete? Upplever du att dina arbetsuppgifter skiljer sig från dina svenska kollegor med samma kompetens?

Upplever du att arbetsbördan är jämt fördelad?

Skillnader i resurser som erbjuds för att lösa dina arbetsuppgifter?

Arbetsgivarens bedömning av ditt utförda arbete skiljer sig från dina svenska kollegor? (noggrannhet, deadline, volym osv).

Karriärvägar

Hur ser du på möjligheten till att göra karriär i arbetslivet?

- möjligheter till befordran?
- möjligheter till erbjudna kontaktnät?

Hur ser relationen ut med chefer (närmaste och högre chefer)? Upplever du skillnad i relationen med chefer

På vilket sätt upplever du att du får ta utrymme på din arbetsplats? Socialt och arbetsrelaterat

Bilaga 3

Använda transkriptionsregler

Talare betecknas som R: för respondent och F: för frågeställare.

Förtydligande under intervju betecknas inom parentes (förtydligande).

Händelse under intervju markeras inom asterix-tecken exempelvis *skratt*, *gäsp*, *host* osv.

Avkodning för anonymitet och förklaring görs inom hakparentes [avkodning/förklaring]

Kontrastbetoning har skrivits i versaler exempelvis ”men JAG har...”

Kortare paus i flytande samtal betecknas med tre punkter (...). Längre paus förklaras som en händelse *paus*

Ohörbara ljud betecknas med (xx)

Repetition betecknas med (rep.)

Citering betecknas med text inom citationstecken ”citat”

Bilaga 4

Hej!

Mitt namn är Nathnet Meless jag är för närvarande studerande vid Mälardalens Högskola. Jag läser ett magisterprogram i ledarskap och arbetsliv och ska nu under våren skriva min D-uppsats i arbetsliv och hälsa.

Mitt valda ämne är likabehandling för anställda med annan etnisk bakgrund. Syftet med detta arbete är att undersöka under vilka förutsättningar andra generationens invandrare är verksamma på arbetsmarknaden idag.

Av den anledningen vill jag intervjua dig som har förståelse, kunskap och erfarenheter som är av vikt för mitt arbete. Jag har förberett inför intervjun med frågor dock är min förhoppning att vi ska kunna ha en spontan och givande diskussion. Intervjun kommer uppskattningsvis att ta 45-60 minuter samt kommer att spelas in.

Under och efter intervjun är jag bunden att efterfölja Vetenskapsrådet forskningsetiska principer. Detta innebär att du vid tillfället för intervju får muntlig och skriftlig information om studiens syfte. Att du är informerad om att ditt deltagande är frivilligt och att du om du så önskar när som helst kan avbryta intervjun och därmed ditt deltagande. Ditt deltagande kommer att behandlas konfidentiellt vilket innebär att intervjun kodas vid transkription så att utsagor inte kan härledas till dig samt att resultatet endast kommer att användas i forskningsändamål.

Uppstår det några frågor eller funderingar är du välkommen att kontakta mig på nedanstående uppgifter

Med vänliga hälsningar

Nathnet Meless

Tel: 072252xxxx

Mail: nathnet.meles@gmail.com

Bilaga 5

Samtyckesbrev

Jag samtycker till mitt deltagande som informant i Nathnet Meless D-uppsats.

Läs igenom detta noggrant och ge ditt medgivande genom att skriva under med din namnteckning längst ned.

- Jag har tagit del av information om D-uppsatsen muntligen och skriftligen. Vilka ämnen som kommer att beröras och hur intervjun kommer att gå till.
- Jag har fått tillfälle att få mina frågor om uppsatsen besvarade innan intervjun påbörjas
- Jag deltar i projektet frivilligt och har blivit informerad om syftet med deltagandet.
- Jag är medveten om att jag när som helst under och efter intervjun kan avbryta mitt deltagande utan att jag behöver förklara varför.
- Jag ger mitt medgivande till att Nathnet får dokumentera, bearbeta och arkivera den information som samlas in under intervjun samt att publicera resultatet.

Materialet från intervjun kommer att behandlas konfidentiellt i den meningen att ditt namn aldrig kommer att publiceras, samt att organisationstillhörighet kopplade till enskilda utsagor inte heller kommer att publiceras.

.....
Ort Datum Namnteckning

.....
Namnförtydligande