

# Utrikes födda på svensk arbetsmarknad - Djupintervjuer

Working for Change Matters

Pierre Wanger

2018-01-25



# Förord

Syftet med projektet Working for Change Matters är att ge utrikes födda personer på den svenska arbetsmarknaden en röst. Fokus är här särskilt på personer som kommit till Sverige från Afrika och Mellanöstern. Det finns ett stort behov av den här typen av studier eftersom myndigheter och företagare ofta gör sig själva till uttolkare av den mångfaldiga arbetskraftens behov och utmaningar utan att rådfråga eller sätta sig in i målgruppens situation.

Det övergripande målet för projektet Working for Change Matters är att ge chefer bättre underlag angående de utmaningar som arbetssökande med ursprung i Afrika och Mellanöstern möter i Sverige, när de identifierar, söker, och erhåller kvalificerade arbeten. Med denna information uppmanar vi chefer och opinionsbildare att, på ett bättre sätt än idag, anpassa sina policyer, rutiner, regler och aktiviteter, som syftar till att öka den kulturella mångfalden på arbetsplatsen. Därmed kan företag, organisationer och politiker vidta mer effektiva policyer mot intolerans och rasism.

Denna studie har genomförts inom ramen för projektet Working for Change Matters, på uppdrag av Working for Change. Projektet är finansierat av Myndigheten för Ungdoms och CIVILSAMHÄLLESFRÅGOR. Kantar Sifo fick uppdraget att genomföra denna studie av djupintervjuer samt en fokusgruppstudie och en litteraturoversikt med syfte att ge en översikt av kunskapsläget samt även ett underlag till den kvalitativa undersökningen. Studien redovisad i denna rapport har genomförts av Pierre Wanger, Cecilia Månsson, Jennie Bacchus Hertzman alla verksamma på Kantar Sifo.

Rodrigo Garay, grundare  
och generalsekreterare Working For Change



[www.workingforchange.se](http://www.workingforchange.se)

**1**

# **INTRODUKTION**

## Bakgrund och syfte

Denna djupintervjustudie är den tredje delstudien som Kantar Sifo fick i uppdrag av Working for Change att genomföra. Tidigare har en litteraturöversikt samt en studie med fokusgrupper som underlag genomförts och rapporterats. Dessa rapporter har legat till grund för design och genomförandet av denna studie.

Syftet med studien är att ge personer med utländsk härkomst *en röst*. I denna djupintervjustudie valdes personer som upplevt stora svårigheter på den svenska arbetsmarknaden ut för att kunna delge sina berättelser.

Genom dessa berättelser ville vi fördjupa den kunskap som framkommit i de två tidigare delstudierna.

I samtliga fall när vi nämner ”arbetsgivare” eller andra grupper som inte är utrikes födda så omnämns de utifrån hur utrikes födda uppfattar deras handlande och inställning.

# Metod

## Genomförande

Totalt åtta djupintervjuer genomfördes.

Urvalet och rekryteringen genomfördes av Working for Change.

Intervjuerna genomfördes av Pierre Wanger och Cecilia Månsson i december 2017 och januari 2018, i Kantar Sifos lokaler på Vasagatan 11 i Stockholm.

Intervjulängden var cirka 60 minuter per person.

Intervjupersonerna:

En blandning av kvinnor och män som var födda i Afrika och Mellanöstern.

Upplevt stora svårigheter att få en anställning på den svenska arbetsmarknaden.

I arbetsför ålder 25-45 år. Den övre gränsen sattes mot bakgrund av den forskning som visat att betydelsen av åldersdiskriminering är stor för personer över 40 år.

## Process

Som stöd för intervjuerna användes en guide som beskrev vilka olika teman intervjun skulle kunna handla om: T e x hitta jobb att söka, respons på ansökan, anställningsintervjun samt egna hypoteser om betydelsen av att vara utrikes född.

Vi lät i hög grad intervjupersonen berätta sin egen berättelse, snarare än att testa olika specifika hypoteser:

”Som du vet så gör vi en undersökning om svensk arbetsmarknad och olika svårigheter och utmaningar man kan uppleva. Du lär ha haft en del svårigheter. Kan du berätta om hur det har varit för dig på den svenska arbetsmarknaden....”

BERÄTTAR-FÖLJER UPP-UTVECKLAR OCH FÅR EXEMPEL PÅ SAMT KONSEKVENSER AV OLIKA SVÅRIGHETER

”Vad i det du berättar nu kopplar du ihop med att du är utrikes född?”

”Vad betyder det att du är född just i Afrika/Mellanöstern?”

”Vad betyder det att du är utrikes född man/kvinna?”

”Vad i detta betraktar du som diskriminering?”

”Hur tror du arbetsgivaren tänker?”

## **2 SAMMANFATTNING OCH SLUTSATSER**

# Sammanfattning

## Att tycka synd om

Flera personer har upplevt att arbetsgivare på olika sätt uttrycker att de tycker synd om den arbetssökande på grund av deras bakgrund. Arbetsgivare ger intrycket att de mestadels förknippar födelseländerna i Afrika och Mellanöstern med krig och fattigdom. De arbetssökande upplever att arbetsgivarnas föreställningar om någon från deras födelseländer i regel är mer fattig, traumatiserad och därmed har haft det svårare att få en högkvalitativ utbildning och arbetslivserfarenheter.

## Privata frågor med olika upplevt syfte

Frågor om familjeliv, bakgrund och fritid ställs främst för att bekräfta föreställningar om utrikes föddas hjälpbehov och kulturella bakgrund. Jämfört med samma frågor som ställs till inrikes födda för att då hitta beröringspunkter och för att skapa en känsla av samhörighet mellan arbetsgivaren, nuvarande anställda och den aktuella sökanden.

## Svårt att komma in

Golvet är högt och taket är lågt för den som är utrikes född. Det är först och främst svårt att komma in och få en kvalificerad tjänst, vidare är det sedan även svårt att komma upp och göra karriär.

## Föreställningar om utrikes födda

Om en svensk gör något dåligt som syns i media eller utomhus så är hen dålig men färgar inte bilden av andra svenskar som arbetsgivaren möter. Om en utrikes född gör något dåligt kopplas det till ursprung. Det gör arbetsgivaren mer benägen att förknippa andra utrikes födda med liknande negativa egenskaper. Utrikes födda uppger att de känner sig konstant skyldiga tills motsatsen är bevisad och därmed alltid måste överprestera.

## Söker sig utomlands, startar eget eller ger upp

Bland intervjupersonerna finns det olika exempel på att hantera det faktum att man inte får arbete inom det man är utbildad till på grund av sitt födelseland. Vissa har sökt sig utomlands eller direkt blivit kontaktade av arbetsgivare i andra länder. Flera har startat eget. Andra har gett upp och tar okvalificerade jobb inom exempelvis vård och omsorg.

## Betydelsen av att smälta in

Flera reflekterar över hur viktigt det i Sverige är att personalen trivs på arbetsplatsen och rädslan för missnöje och konflikter. Till skillnad från flera andra länder där det viktigaste är att du kan göra ditt jobb. Detta gör att utrikes födda känner sig bortvalda för att de inte ska passa in i denna miljö. På arbetsplatsen kan de även känna sig misstänkliggjorda och att det finns en förväntan att de ska skapa konflikter. Det upplevs ofta finnas en brist på tilltro.

**3**

**RESULTAT**



## Resultatredovisning

Resultatet som redovisas här baserar sig på de upplevelser intervjupersonerna själva gav uttryck för under intervjuerna. Således återspeglar beskrivelsen av exempelvis arbetsgivarna intervjupersonernas egna berättelser, utifrån deras eget perspektiv.

## Åtta personer och deras historier i rubrikformat

1: Utbildad läkare från mellanöstern fick inte jobb som läkare i Sverige, men blev anställd för att utbilda svenska sköterskor och läkare.

2: Afrikansk stadsplanerare och utbildare av mattelärare lyckas inte få jobb som kräver högskoleutbildning i Sverige.

3: Utbildare på turistbyrå med MBA-examen i tourism management kommer till Sverige och blir erbjuden att söka jobb som truckförare.

4: Föräldrar och syskon får snabbt kvalificerad anställning i Norge, men i Sverige måste hon starta eget för att få kvalificerade arbetsuppgifter.

5: Trots masterutbildning i industriell teknik arbetar hen fortfarande som lagerarbetare och bud.

6: Topp-3:a i nationella provet i svenska med ursprung från Afrika möter SYO-konsulten och får direkt frågan "har du godkänt i svenska?"

7: Högskoleutbildad med körkort från Afrika får höra hur viktigt det är med säkerhetsbälte i bilen av grundskoleutbildad inrikes född.

8: Växte upp i Växjö från 1 års ålder, men får ändå frågan "nej, men var kommer du egentligen ifrån" pga hennes hudfärg.

## Det anses synd om dem som kommer från Mellanöstern och Afrika

### Fattiga och krigsdrabbade länder

Kunskap om var krig och fattigdom antas finnas främst på nivån världsdelar.

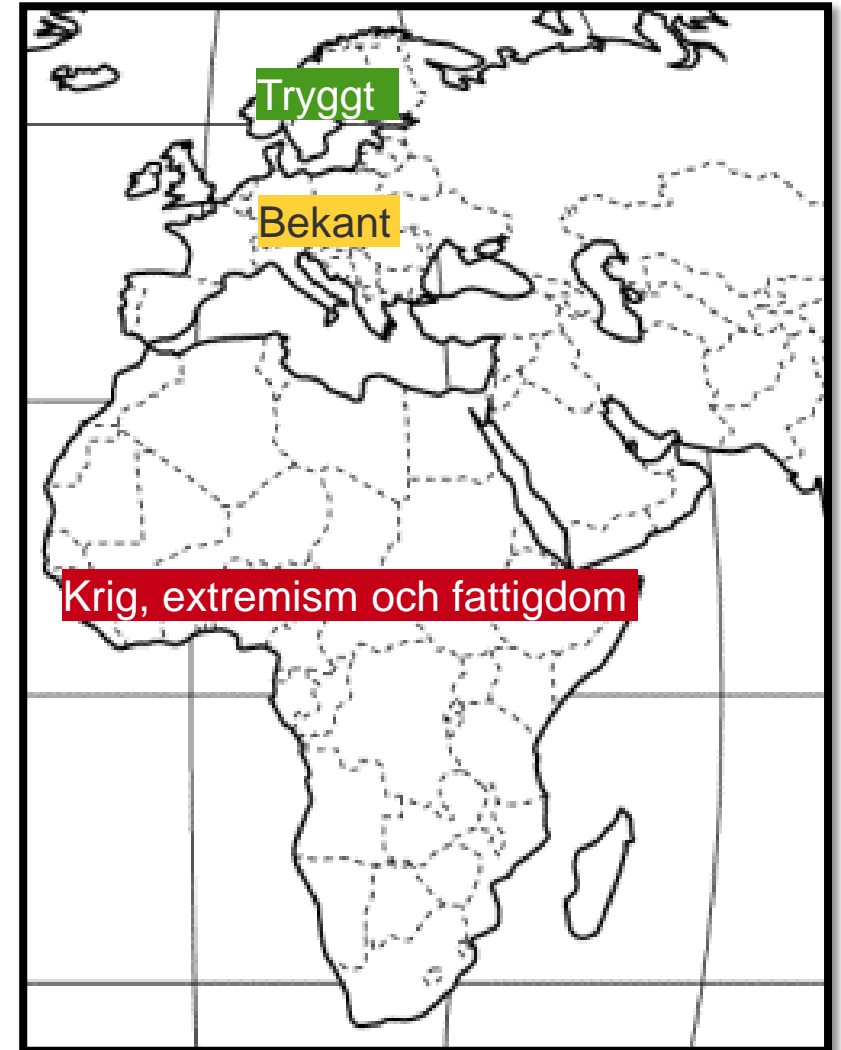
Arbetsgivare tros inte göra någon större skillnad på olika (afrikanska) länder.

Föreställningen är att den som kommer från Afrika som regel är mer fattig, traumatiserad och därmed haft svårare att få en högkvalitativ utbildning och arbetslivserfarenhet.

Mellanöstern antas förknippas med extremism och utdragna konflikter.

Om en del av världen en gång förknippas med något negativt så tar det lång tid för en arbetsgivare att uppdatera den associationen.

En del intervjupersoner uppger att det därför viktigt att lyfta fram mer kommersiella samarbeten mellan Sverige och dessa länder och fokusera mindre på att lyfta fram hjälpprojekt.



## Det anses synd om dem som kommer från Mellanöstern och Afrika

"Jag ser ung ut och har utländskt utseende och då måste jag visa att jag har erfarenhet och kommer från rätt område och allt det där. För dem blir det "oj okej då ska jag inte försöka hjälpa, du är någon jag kan jobba med för vi är på samma nivå".

"Om du nämner Kongo i Afrika så tänker man bara civilkrig och vill inte veta mer."

"Att man har ett utbyte av tjänster och varor mellan länderna och att man använder afrikanska bolag som leverantörer eller vad det nu är. "

"Många länder i Afrika till exempel var koloniserade för 50 år sen och Europa delade ut kläder. Efter 50 år tänker folk inte "varför delar vi ut kläder?". Efter 50 år är det ingen skillnad. Problemen ligger någon annanstans. Varför tror de att folk i Afrika behöver mat och kläder? För att de ser det på tv."

"Att man ska göra ett arbete för mångfald känns för många som att man ska göra ett välgörenhetsarbete - vilket det inte är. Det handlar om att du inte ska tillåta rasism. Du kommer att råka tjäna på det, men det är inte det som ska vara målsättningen. Om du behöver hitta vinsten i att inte agera rasistiskt är det något större fel på dig och ditt företag."

"Svarta och araber. Ja men det är väl återigen allmänt vedertaget att det finns en ranking av människor som är undermedveten eller implicit där man rankar olika typer av människor annorlunda i olika ställen och där speciellt i västvärlden araber och svarta kommer längst ner på listan. Man behöver inte gå ner på detaljnivå. Det är så det funkar och man har vetat det i många generationer. Det behöver inte forskas i. Det är just facts. Sedan att folk har svårt att ta det till sig är en annan sak och det kan jag tycka är irriterande ibland när vita svenskar får höra att man tänker på ett visst sätt och så kan de säga att det inte är så det är. Det gör mest ont."

"Precis. Det blir jättesvårt. Men man försöker ändå, för de har många fler frågetecken är svar. Du kan inte svara på alla frågor. Istället för att se "aha, den här personen har företag och kolla utbildningen" och utgår från att han kan det här och det här så utgår de inte från det utan utgår från en annan utgångspunkt. Att man är på en annan nivå."

"Topp tre i nationella provet i svenska. Jag kommer till SYO-konsulten för att be om råd vad jag ska plugga framöver, och en av de första frågorna hon ställer till mig är "har du godkänt i svenska?". "går du svenska A eller svenska B?". Frågan var ju vinklad. Det var inte "har du lätt för dig i skolan?" utan det var "uppnår du minimum?". Och jag hade troligtvis bland de bästa betygen man kunde ha i gymnasium på den tiden, nästan MVG i allting. Men att få erfara att det är så här folk kommer att se på mig var ganska tydlig observation som jag gjorde och jag kunde läsa ut mycket ur den. Såna situationer har återkommit under hela min karriär liksom - hela mitt liv."

## Det anses synd om dem som kommer från Mellanöstern och Afrika

"Att ha mer mångfald hos dem som rekryterar, det är fine, men om jag ska vara helt ärlig tror jag att även om man är från Afrika och har hört hela sitt liv att afrikaner inte är bra eller att folk från Mellanöstern inte är lika bra då har man också de filtren fast man är därifrån. Då måste man jobba aktivt med att bortse från dem. Man borde bara titta på meriter. Är du bra på ditt jobb spelar det ingen roll varifrån du kommer. Även saker som bilder. När jag först flyttade hit hade många vänner bild på CV:n och jag valde att inte ha det, för jag visste att det var något som kunde användas mot mig. Man kanske inte ska ha namn och bild på CV:t, utan bara titta på meriter. Sen när man träffar folk får man utvärdera personer utifrån det de kan göra."

"Hon sa till mig "ta bältet", jag trodde det var på skoj. Hon sa till mig igen "ta bältet". Jag har körkort från Kamerun. Hon ska visa för mig när man sätter sig i bilen att man måste ta på bältet. Min kollega var inte färdig med gymnasiet, men jobbade där som behandlingsassistent. Jag är färdig med gymnasiet, jag har universitetsnivå, jag har jobbat internationellt. Hon ska visa för mig hur man sätter på sig bältet i bilen. "

"Om jag jämför med Eritrea så jobbar de otroligt mycket under studentperioden jämfört med mina vänner i Sverige. De läser tiotals böcker. Utbildningen här (i Sverige) är en piece of cake. Inga krav alls."

"Ett exempel är när vi började universitetet - ganska internationell profil. Det första min föreläsare sa var "tyskarna brukar komma ut med högst poäng". De är också inte från Sverige, men de var ändå rankade högre än alla andra som inte var från Sverige. Han tyckte väl att de var hard working. Och amerikaner har kanske det utifrån media och de från Asien har en viss profil att de är bra på matte. Det är mycket fördomar som redan har placerat folk i vissa fack och afrikaner har aldrig haft - vi har aldrig haft.. Folk har inte riktigt sett oss som hard working."

"Exakt, "det är inte så farligt, det finns ingen diskriminering, det är överdrivet". "Det var svårt för min systers man att få jobb, han är också ekonom." När han förminskar problemet och nästan försöker eliminera det för att det inte står för deras självbild eller bild av Sverige - det är det värsta. För då får man på sin smärta och på det liv man har erfart och sett andra erfara så får man inte ens bekräftat att det är verkligt. Det är som att strö salt i ett öppet sår. Men för mig är det ingen konstighet att rasismen finns och att den finns till den grad den gör i dag - trots vår självbild i Sverige."

# Privata frågor med olika upplevt syfte

## Utrikes född

Frågor om familjeliv, bakgrund och fritid ställs främst för att bekräfta föreställningar om utrikes föddas hjälpbehov och kulturella bakgrund.

”Vad fick dig att vilja komma hit (till Sverige)?” är en fråga där svaret inte förväntas handla om intresset och kompetensen för det aktuella jobbet utan snarare om att man sökt sig undan något som finns i hemlandet eller mot något som bara finns i Sverige.

Utifrån paradigmet ovan blir t e x en oskyldig fråga som ”Hur många barn har du?” ett indirekt sätt att ta reda på om man är här i landet främst för att hitta ett sätt att försörja en stor familj – oavsett hur. Har man många barn så har man bekräftat den föreställningen om utrikes födda och har man inte det så förväntas man skaffa flera ytterligare barn.

*”Statuskillnaden. Om vi går tillbaka till Sveriges relation till Afrika, man ser det som att vi hjälper dem, vi måste ge dem mat och whatever. Men i stället blir det så att vi behöver inte hjälp. Vissa frågor är också ”är ni en diplomatfamilj?”, såna frågor har jag också fått för vi är så många och alla är utbildade, hur har vi lyckats med det.”*

## Inrikes född

Frågor om familjeliv, bakgrund och fritid ställs främst för att hitta beröringspunkter och för att skapa en känsla av samhörighet mellan arbetsgivaren, nuvarande anställda och den aktuella sökanden.

”Vad fick dig att vilja komma hit?” är en fråga där svaret förväntas handla om ett val mellan olika positiva möjligheter förknippade med det aktuella jobbet eller den aktuella orten.

Frågan om barn till en inrikes född formuleras snarare som ”Har du barn?” och handlar då dels om man har något gemensamt med övriga på arbetsplatsen och dels om man har sin föräldradedighet framför eller bakom sig för det enda barnet man förväntas skaffa sig.

*”Det enda som jag har märkt är väl när de frågar hur många syskon jag har och om man tänker klassiskt så sägs det att afrikanska familjer är större än svenska och det har jag. Jag har en ganska stor familj. Så då blir det att jag säger att jag har en stor familj och sen känner jag att jag måste försvara att jag har en stor familj. För reaktionerna blir ”jaha, det är många”. De som har stor familj säger ”jaha vad kul!”, de har mer förståelse. Följdfrågan om man säger att jag har stor familj säger de ”jaha vad jobbar dina föräldrar med? Vad jobbar dina syskon med?”. Som tur är har mina syskon bra jobb, så man går från en familj med massa barn till en familj med högtbildade barn.”*

## Det som inte är bekant är besvärligt

ANSÖKAN	ARBETSGIVARE
Namn: Utländskt	Oklart uttal. Pinsamt att behöva fråga hur namnet uttalas. Låter muslimskt. Lätt att felstava (i mail). Oklart om det är ett mans- eller kvinnonamn.
Ursprungsland: Utländskt	Eritrea. Som Afrika alltså. I övrigt oklart.
Utbildning: Utländsk	Inte hört talas om. Oklart vad det motsvarar i Sverige. Antagligen inte identisk med motsvarande svensk utbildning. Behöver säkert kompletteras/valideras.
Yrkeserfarenhet: Utländsk	Oklart vad hen har gjort. Oklar nivå på den typen av verksamhet i det landet. Oklart om han accepterar kvinnliga chefer. Oklar kvalitet på referenserna.
Språkkompetens: Utländsk	Oklart hur mycket språklig komplettering hen behöver. Oklart om hen alls kan terminologin i vår specifika bransch.
Social kompetens: Utländsk	Oklart om hen själv förmår bli en i gänget här. Oklart om våra kunder gillar hen.

## Det som inte är bekant är besvärligt

*"En sak också, när man är utrikes född blir man verkligen grillad. De måste vara 200 procent säkra om de vill anställa någon, så man blir riktigt grillad."*

*"Ja tillit. Om du inte känner mig så har jag ju ingen chans att få bygga den här tilliten. Så det är svårt, man måste ge det en chans, man måste komma igång först. Sedan om du litar på mig eller inte kommer du att se ganska snabbt. Så att man inte kräver försäkring innan - då blir det ju svårare för du kan inte anlita någon från Afrika för du vet inte hur de tänker. Du känner ju bättre någon som har gått i din klass och som har pluggat och som - ja. Det blir närmare dig, det blir lättare att lita på. Ja, det är svårt."*

*"Att jag inte gavs lika möjligheter. Behöver hela tiden bevisa mig. I demokratiska länder är vi alla oskyldiga tills motsatsen är bevisad. Men för oss som kommer från andra bakgrunder är det tvärtom. Att alla är skyldiga tills motsatsen bevisas. Det är det man känner hela tiden. När man går på gatan. Varje sak man gör."*

*"Tror att de helst vill ha infödda svensk. För att de förstår mindre om andra grupper. Vilka kulturer man har."*

*"Jag tror bara att, jag vet inte vad man kallar det, men alla har ett filter tror jag någonstans från nyheter, folk man har träffat, fördomar, och att det automatiskt filtrerar bort vissa människor. Så tänker jag."*

*"På sociala medier fick jag kontakt med några vänner för att fixa praktik, men det gick inte. Svårt att komma in om de inte känner till dig sedan innan."*

*"Om jag och en etnisk svensk person träffar en etnisk svensk arbetsgivare så går det fort för honom. Men för mig behöver jag verkligen visa - bevisa mig själv hela tiden. Även kontakter man skaffar går inte fram tillräckligt."*

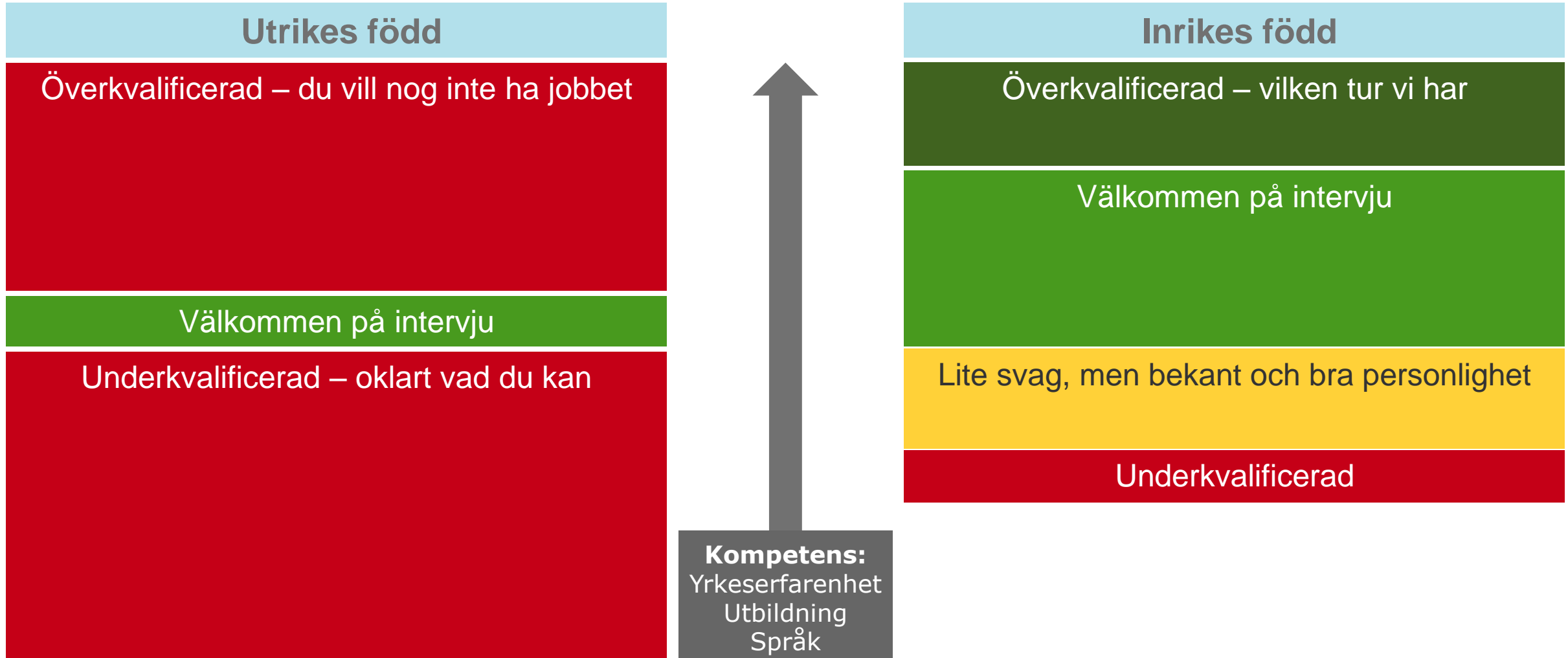
*"Jag märker också i bemötandet. Även när jag har varit på vissa jobb och jag säger att jag heter Per, inte bara på intervjuer utan själva jobbet, alltså arbetsplatser, företag, då känner jag att man får en starkare connection, starkare koppling om man ser ett sånt namn än om jag skulle säga att jag hette något konstigt som låter arabiskt. Jag har både sett och känner till att man får det. "*

*"Jag har haft vänner som har berättat att de har sökt hundratals jobb och inte fått ett enda svar och sedan bytt två bokstäver i CV:t och fått 75 procent svarsfrekvens."*

*"Man är ju så van att jobba med vissa människor på ett visst sätt och man vill inte släppa in någon annan."*



# Golvet är högt och taket är lågt för den som är utrikes född



## Golvet är högt och taket är lågt för den som är utrikes född

*"Då hade jag gått 6-7 intervjuer internt med olika människor, från rekryteraren 2-3 gånger till HR-chefen till VD:n, gjort personliga tester och gjort en analys av deras strategiska plan som jag fick komma med förslag på på stående fot. Jag fick bara beröm rakt igenom, "du identifierade saker som vi hade tänkt implementera nästa år. Jättebra, jättebra." Sen får jag svaret efter 2-3 månader att "vi vet inte varför du vill ha jobbet för du är överkvalificerad, vi väljer någon mindre kvalificerad". "*

*"Jag har flertal exempel på jobb som jag faktiskt brunnit för att få, när de säger "du får inte jobbet för att vi inte tror att du vill ha jobbet" i princip. Ett bra exempel är när jag var på ... och sökte ett jobb som någon form av intern affärsutvecklare för deras mobiltelefonitjänster, och de tackade nej för de tyckte att jag var för kreativ för rollen, vilket är någon form av svar och jag kan absolut köpa att de tycker att jag är för kreativ för rollen, men det är återigen att lägga det på mig, "vi tror inte att du vill ha den". "*

*"Tidigare har jag nästan trott att det är så, vi har pratat och jag har märkt att de blir skeptiska. De har ställt lite frågor om hur man själv tänker och ibland har de varit ganska tydliga frågor, nästan i stil med typ "hur länge tror du att du kommer att vara kvar på det här jobbet?" och det är klart att för dem innebär det också en viss kostnad. Jag tror att det var direkt att du är överkvalificerad. Det kanske är en risk för arbetsgivaren att personen redan efter 3-4 månader slutar. Det är en risk och man kanske har lagt ner tid och pengar på att lära upp personen. "*

*"Om jag ska klara mig och få ett bra jobb så måste jag jobba lite mer, ha bästa betyg, gå på bästa skolorna och det är det jag har försökt göra hela livet"*

# Sverige kan bli känt som ett oattraktivt land för högutbildade utrikes födda

## Svenska arbetsgivare

Vi måste kunna attrahera utländska specialister.

Vi går bara på kompetensen när vi anställer.

Vi söker även via sociala medier som LinkedIn.

## Utrikes födda bosatta i och utanför Sverige

Det är känt att det är svårt att få kvalificerade jobb i Sverige.

Svenska arbetsgivare går främst på kompetensen - förutsatt att du är född i Europa.

Arbetsgivare från andra länder än Sverige hör av sig via LinkedIn, även till oss som är födda i Afrika eller Mellanöstern.

*"Jag hade redan en ganska cynisk eller pessimistisk bild hur det är att få jobb som invandrare i Sverige. Jag hade hört mycket redan från gymnasiet. Jag hade hört från vänner och bekanta vars föräldrar hade haft problem - många vänner som inte skulle plugga av just den anledningen. De bara tänkte att det lönar ingenting till, särskilt inte om man ska plugga ekonomirelaterade grejer."*

*"Jag märkte exempelvis att när jag hade min LinkedInprofil uppe och sökte jobb kunde jag få respons från runtom i världen utan att lägga ner så mycket energi på utlandet och då få relativt höga poster."*

*"Jag fick i högstadiet höra från en vän att som invandrare i Sverige måste du vara tre gånger så bra för att anses vara lika bra och det är ett mantra jag har hört många andra upprepa i andra sammanhang. Och det är något jag har upplevt vara sant med egna ögon."*

# Det finns arbetsgivare i andra länder som inte är lika främlingskeptiska

Söka jobb utomlands för att stärka självkänslan

Ibland undrar man om det är Sverige eller en själv det är fel på.

Då kan man lyssna på vad vänner som sökt jobb i andra länder som de inte är födda i har att berätta. De har snabbare fått jobb som matchar deras utbildning.

Man kan t o m själv söka jobb i ett land men av familjeskäl inte vill/kan flytta till bara för att påminna sig själv om att det man kan har värde för någon.

*"Även från min erfarenhet, pluggar verksamhetsutveckling, kan jag säga att jag kunde bevisa på plats att jag var bland de bästa eller den bästa. När jag skulle göra praktik och söka praktik så hade jag ingen framgång. Jag tänkte "oj, även när jag har kommit så här långt?" och man ser andra som kommer fram. Men de första ansökningarna som jag gjorde i andra länder – Köpenhamn, England så fick jag intervju på direkten, men kunde inte gå. Men jag behövde det för min fåfänga. Så det stämmer att vi (=Sverige) är bland de värsta på att använda utrikeskompetenser. Jag känner många läkare som inte fick jobb här. De flyttade till England eller USA och fick inom kort jobb. För två veckor sedan pratade jag med en som sa "du måste lämna Sverige, jag lever jättebra i USA!" ."*

*"Det är klart att man har utbildat sig och så vill man utbilda sig i det och tjäna pengar för man har lån och allt det där. Det är drömmen. Men det blir inte verklighet och då känner jag att nej, det behöver inte knäcka mig och det är okej. Det tog tid, det tog tid. Jag känner ju också press för jag har syskon som är tandläkare och advokat och sånt i Norge som jobbar med sin utbildning, och ibland har de sagt "kom hit". Men jag har skaffat familj och har valt att komma hit (till Sverige)."*

*"Jag skulle på en gång få jobb där. Klart det finns olika branscher och så, men alla mina syskon har direkt efter utbildningen fått bra jobb (i Norge)."*

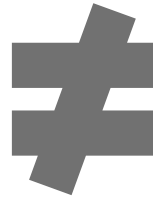
# Utrikes födda förknippas mer med bristande anpassning i Sverige än av vad inrikes födda gör

## Inrikes född

Om en svensk gör något dåligt som syns i media eller utomhus så är hen dålig.

Det färgar inte bilden av helt andra svenskar som arbetsgivaren intervjuar.

### Media eller utomhus



### Anställningsintervjun



## Utrikes födda

Om en utrikes född gör något dåligt vill man ibland koppla ihop det till ursprung.

Det gör arbetsgivaren mer benägen att förknippa en helt annan utrikes född person med liknande negativa egenskaper vid anställningsintervjun.

### Media eller utomhus



### Anställningsintervjun



*"Säg att en svensk chef åker tunnelbana en kväll och ser ett ungdomsgäng på 4-5 ungdomar och de är lite mörka som jag. Man ser att även om de kanske är födda i Sverige så ser man på deras utseende att de kanske har rötter och etnicitet i ett annat land - kanske från Mellanöstern. Om de begår något brott eller gör något dumt eller hur de betar sig. Om man tar något så enkelt som hur man sitter på ett säte. Till och med det sänder ju vissa signaler. Om man sitter lugnt och helt vanligt eller om man har fötterna på sätet och gör så här. Det sänder ju signaler och det visar hur den här personen är. Jag kan sätta mig in i en svensks sits och ser man det tänker man så att det här är inte så man ska göra och jag håller helt med liksom. Det förstör ju liksom. Allt visar vad det är för en person. Är det en person som har disciplin, är han ansvarstagande, är det här en person som är slarvig, arrogant, egoist, skiter i allt annat och betar sig hur man vill? Vill man ha en sån?"*

## Att hjälpa andra få det jobb man själv inte kan få

### Söka jobb till sig själv

Det är svårt att veta varför man inte får jobbet man söker om man inte har någon annan referenspunkt än den egna ansökan.

När man bara ser resultatet av sin egen ansökan kan man tillskriva resultatet bristande eller irrelevant kompetens likaväl som diskriminering.

När man söker jobb åt sig själv förväntas man inte alltid ha personlig kontakt före en eventuell intervju.

### Hjälpa andra söka jobb

Genom att se flera personer söka samma jobb kan man se mönster i varför man får eller inte får ett och samma jobb.

När man kan jämföra sin ansökan med en inrikes föddes ansökan till samma jobb är det tydligare om man har blivit diskriminerad.

När man har ett jobb som går ut på att fixa fram jobb åt andra utrikes födda är det lättare att ringa och fråga efter jobb utifrån sin organisation eller position i en sådan verksamhet.

## Att hjälpa andra få det jobb man själv inte kan få

*"Det fanns ett fåtal jobb som alla ville ha i princip, så det var många sökande. Så alla vi sökte ju och många fick intervjuer, i alla fall i första stadiet eller gick vidare för att göra tester eller så och vid många tillfällen fick jag inte det alls. I och med att vi hjälptes åt att söka jobben och så ibland så sa en av mina vänner till mig -hon var jätteglad och hade fått intervju- och sa "hur kommer det sig att du inte har fått det, du har ju bättre erfarenhet av mig", sa hon till mig. Jag hade inte tänkt på det, men bara att hon uppmärksamma det fick mig att uppmärksamma det också. "*

*"När jag kom hit, det fanns inga kurser som hjälper min grupp. Läkargrupp. Att förstå skillnader mellan vården här och mitt hemland. Ingen tog våra händer och sa "kom, vi hjälper er, anmäla dig till den här tjänsten eller hur man ska klara testet som är krav till legitimation" och jag tackar ... för att jag i höstas fick den möjligheten efter att varit här länge. Och nu hjälper jag en stor grupp av 36 läkare och vissa av dem kom nyss."*

*"Det är jättebra jobb, jobbar på vården men inte som läkare utan lärare till sjuksköterskor och nyanlända läkare. Och har nu 36 läkare som jag hjälper att komma in och förstå systemet och lagar och styrdokument och organisation och riktlinjer på vissa sjukdomar. Och jag håller själv kurs på hur man lär ut hjärt- och lungräddning för både sjuksköterskor och läkare. Det är jättebra och jag gör mycket men jag är långt bort från mitt mål som är att få legitimation här och det har jag planerat att få under 2018."*

*"Ett annat exempel med mina studenter. Jag kontaktar chefen och säger "hej, det är känt att ni har ett problem och ni behöver extra personal, och jag har 36 läkare som är jätteduktiga på att läsa EKG, har ni intresse att försöka få dem att hjälpa er att tolka EKG istället för dator?" och hon kollar med sin chef och ringer mig efter helgen och det tog bara tre dagar. Och samma dag som de gjort testet för tjänsten så jobbade två stycken samma natt, direkt. Man behöver inte gå till arbetsförmedlingen med ansökan eller stå i kö eller slå på datorn eller något. För att man känner någon."*

## När svenska språket blir mer eller mindre viktigt

Mindre viktigt med nivån på svenskan

Du ska kunna kommunicera på svenska.

Du ska tala flytande arabiska.

Arbetspråket är engelska.

Du har ingen eller mycket begränsad kundkontakt.

Företaget är internationellt och har ett starkt varumärke.

Mer viktigt med nivån på svenskan

Du ska ha perfekt svenska (svenska som modersmål) i tal och skrift.

Du ska kunna göra dig förstådd även på arabiska.

Alla du ser på intervjun och på väg in till intervjun ser ut som inrikes födda.

Kund- eller patientkontakt utgör en stor del av ditt arbete.

Företaget är ett i mängden av flera lokala företag på den svenska marknaden.



# Öppenhet kring sexuell läggning

## Utrikes född

Du måste vara öppen om din homosexualitet för att bevisa att du nu har svenska värderingar och inte längre är rädd för negativa konsekvenser förknippade med ditt hemlands syn på homosexualitet.

Du är den som ska leva svenska värderingar om genus, mångfald och acceptans genom att visa upp vem du själv är.

Om du inte vill berätta att du är homosexuell under intervjun signalerar det att du kommer vara en sluten person i umgänget med andra på lunch och fikaraster.

*"Jag är homosexuell, men jag vet inte om det spelar stor roll för dem att jag kan vara öppen som svensk eller inte när det gäller mångfalds och genusperspektiv."*

## Inrikes född

Du väljer själv om du vill berätta att du är homosexuell under arbetsintervjun.

Du behöver inte bevisa att du har svenska värderingar.

Du kan själv välja om det kommer gynna ditt sociala liv på arbetsplatsen genom att berätta eller inte berätta att du är homosexuell.

*"Han visste inte att jag var homosexuell, men han pratade illa. Kom prat om det. De andra skrattade och det var diskriminerande. På ett sätt att jag tänkte att jag inte kan jobba med den här människan. Att det hade blivit tråkigt. Kände mig inte direkt diskriminerad, men blev påverkad."*

## Att ge en balanserad bild av vad man kan

Vilka är dina bästa och sämsta sidor?

Bästa sidor

Förväntas inte nämna

**Skrytigt**

Sämsta sidor

Förväntas inte nämna

**Nedvärderande**

Ovilja att svara på denna vanliga intervjufråga är något arbetsförmedlingen kan informera arbetssökande och arbetsgivare om vilka konsekvenser det kan få.

*"Här i Sverige så bör man prata om båda sidor. Både det man är bra på och behöver utvecklas på. I Egypten pratar man bara om vad man kan och är bäst på. Och försöker dölja det jag är dålig på."*

## På jobb som inte kräver högskoleutbildning finns personer högre upp som har det

### Utvecklingsmöjligheter på praktik

Om det fanns oändliga möjligheter att ta sig vidare skulle nivån på ingången inte spela någon roll. I så fall krävs bara en arbetsgivare som även har befattningar som kräver högskoleutbildning. Den som får praktik bör dock då också direkt få tillgång till hela företagets interna arbetsmarknad. Då skulle man kunna söka tjänster som motsvarar praktiken såväl som högre positioner

Tyvärr känns det dock som att praktik ofta endast syftar till att ge praktik till den sökande och tillfällig avlastning samt ekonomiskt bidrag från staten för arbetsgivaren.

Andra saker som kan ge utvecklingsmöjligheter är om ägaren planerar lämna över företaget (sälja det) till någon annan (på ett mindre företag) eller om företaget är så innovativt att högre krav med tiden ställs på befintliga positioner.

*"När jag körde buss så trodde jag att det kan öppna möjligheter inom företaget, men det var ingen som brydde sig och jag hade inte haft några samtal om mina mål eller vad jag vill komma in till eller vilka kunskaper jag har. Hela tiden utökade jag mina kompetenser på ett annat sätt än på jobbet. Genom att komma och skriva här och där och analysera som att jag var chef på jobbet. Personen mår bättre och för att må bättre kan den användas i ett annat sammanhang där den kan användas bättre."*

*"Det bästa vore att företaget utvecklades på ett sätt att man fick lite mer krävande utmaningar. Det är nog en stor utmaning för de flesta företagen. Om man tänker på framgångsrika företag, det är de som alltid förnyar sig och alltid hänger med och försöker ta hand om utmaningar. Man ser hela tiden att de är orädda, de är inte rädda för nya utmaningar utan de hänger med. Det här är svårt, för tekniken går ju alltid framåt. Det finns många företag och många exempel på företag som en gång har varit stora och ledande men som kanske inte hunnit anpassa sig eller som inte insett möjligheterna eller riskerna med ny teknik."*

*"Jag är överkvalificerad på min roll men är tacksam mot den som anställde mig och gör vad jag kan för att bidra i organisationen. Så jag söker mig inte vidare aktivt trots att jag har stora möjligheter nu när jag har på papperet att jag kan det här och har goda referenser så man kan ta sig vidare."*

# Statliga arbetsgivare skulle kunna förhindra diskriminering via upphandlingar

## Privata arbetsgivare

Har oftare internationella kunder, vilket är bra.

Samtidigt är mål om ökat mångfald oftast frivilligt för dem.

De som däremot säljer till staten måste ta hänsyn till alla upphandlingskrav.

## Statlig arbetsgivare

Kan ha lagstiftade mål om ökad mångfald.

Kan påverka privata företag genom upphandlingskrav.

Ett sätt är att kräva en kvantifierad mångfald i antalet anställda från olika delar av världen i samband med upphandling. Den som efterlever kravet skulle få något sorts mångfaldsmärke och därmed bli valbar vid fler upphandlingar.

*"Har påbörjat ett projekt eller kollat runt för att se efter. Vi har kollektivavtal. Då vill jag utveckla ett koncept - kanske jämlikhetsavtal. Att kolla på företag som har minst tio personer som är utrikes födda från länder du nämnde, och viss procent kvinnor, att ge dem den makten som kan användas som ett kriterium i en upphandling. Vissa företag kan gå med på sådana initiativ om de verkligen tycker att de gör något bra och att de får ett jämlikhetsmärke. Och att det finns företag som nått målet. Och de som siktar på målet. Inom 5 år har de jämlikhetsmärken och kan bli listat och få stöd av kommunen när det gäller uppdrag och sånt. Det är en av lösningarna jag jobbar med."*

## Det är viktigare att ens blivande kollegor gillar en än att man kan jobbet

### Betydelsen av att smälta in

I Sverige är det viktigt att personalen trivs. Annars kan det uppstå missnöje och konflikter. Då är det risk att man klagar inför chefen och att någon blir ett ärende.

Utomlands är det viktigast att du kan göra ditt jobb. Om du trivs och kommer överens med dina kollegor får du lösa själv upp till en nivå där du förmår utföra ditt arbete.

Följande kan ge arbetsgivaren en känsla av att du kan smälta in

Om du redan känner någon som arbetar där.

När arbetsgivaren intervjuar dig ska du helst påminna om de som redan har jobbet just nu.

Berätta om svenska orter som du återkommande brukar besöka.

Säg inte att du har växt upp i en storstad utan att specificera var i storstaden.

*"Säg att det sitter en person på andra sidan bordet och personen är till exempel från ett land i Mellanöstern eller Nordafrika, då undrar man att om vi går ut en kväll, kommer den här personen att vilja ta en öl med mig? Dricker han alkohol? Vill han ta en öl eller ett glas vin med mig till exempel? Om vi ska ha julbord, vilket är trevligt och gott och mysigt, kommer han att äta köttbullar? Äter han fläsk? Det är tveksamt. Och det här kommer att ändra stämningen. Jag tänker till exempel på att julbord är jättetrevligt - fint och härligt och mysigt, jag har varit på flera, och det hör ju till liksom med massa mat och snaps och allt och då blir liksom frågan: Kommer den här personen att göra precis på samma sätt? Är den troende kanske den avstår från fläsk och alkohol och så där. Då måste man hela tiden ges många tillfällen att tänka på hur den här personen kommer att agera och bete sig och kommer jag att bete mig på ett visst sätt. Kommer han eller hon att ta illa upp då?"*

*"En sak som jag tycker är intressant som det vore bra om du tar upp, något som inte fanns i London till exempel, var ju att på de här jobben man skulle söka till som är publicerade lite överallt, att man måste passa in i. Det står "jag hoppas att du passar in i vår grupp, du ska passa in i kontoret". Det står det på alla annonser. Man måste passa in i själva kontoret. Nu när jag tänker efter är det viktigare än kompetens, erfarenhet och utbildning"*

## Att starta eget men ändå vara beroende av den som är inrikes född

### Utmaningar för utrikes födda som startar eget

Om du inte riktigt trivs eller vill skruva på innehållet i dina arbetsuppgifter är starta-eget en möjlighet till variation.

Som utrikes född har du dock svårare att få lån i banken för att starta eget.

Även om din företagaridé handlar om att t e x omsätta mångfald i handling så kan det lätt bli så att det är en medelålders vit man som är den som förväntas realisera idén och/eller vara dess ansikte utåt på konferenser och liknande.

Om starta-eget är lösningen för båda parter i en familj med barn kan också konflikter kring ansvaret för barnen uppstå. Konflikter som inte skulle ha uppstått om den ena parten haft möjlighet att använda sin anställning som en avstamp för andra arbetsuppgifter – d v s som en karriärplatta.

*"Sen väljer jag också vad jag jobbar med när jag driver eget företag. Jag behöver inte förpassas till en arbetsuppgift som har öppnats upp i ett företag, utan jag väljer vad jag tar mig an. Det visar också på att jag kan ett område så att jag kan få erfarenhet i områden som jag kanske inte hade kunnat få om jag väntade på min arbetsplats, vilket redan har öppnat upp dörrar för mig. Men hade jag fått jobb så hade jag inte startat mitt företag."*

*"Min erfarenhet som kvinna är att det är svårare, man har barn och det är så mycket runtomkring. Egenföretag måste du jobba jättemycket i början. Då när du har familj och barn och sånt så blir det svårare. En kvinna blir inte behandlad på annat sätt liksom, att man inte får betalt för pension och så är ju självvalt, men nej jag tycker det är svårt. Jag har ju som sagt jobbat med min man tillsammans med honom och jag kände att när jag började mitt företag -vi är väldigt lika att vi delar jobb och så, men det här känslomässiga-han visste att jag behöver mycket tid med att starta det och att det ska gå bra. Han hade ju erfarenhet men inte jag, med sitt, eller vårt, och då kände jag att jag skulle få mer stöd eller mer förståelse, att jag få jobba i fred och han skulle ta barnen mer och så där. Men jag fick ju press där också, att "nej du får hämta, jag har möte och så där"."*

*"Det är svårt. Till exempel få startpengar från banken, de litar inte på dig. Du får inte låna."*

## Utrikes födda lär sig inom vilka områden de förväntas jobba – oavsett utbildningsbakgrund

### Män

Förväntas köra taxi.

Så fort fler från ett land börjar få jobb inom ett nytt område så tror deras landsmän att den branschen är den enda de kan få arbete inom.



### Kvinnor

Förväntas arbeta inom vården.

Utmaningar med att få fast heltid pga att utbildningsbakgrunden inte matchar jobbet och pga förväntat större ansvar för barn i familjen.



# Opersonliga ansökningar fokuserar mer på kompetensen

Förslag på hur diskrimineringen kan minska

Ett ansökningssystem utan namn och ursprungsland.

*"Jobben man söker är samma, men man ändrar på två bokstäver i namnet så att det låter europeiskt och sedan blir man relevant."*

*"En enkel sak som finns är att tvinga in företag och människor att rekrytera utan namn och kön. Det är inte svårt att åstadkomma. Men trots det går man enligt förlegade system. Min kompis startade ett sådant system för att han själv kände att han var diskriminerad. Uppvuxen här, halvsvensk med turkiskt namn, han blev också diskriminerad. Han startade upp en sajt för att tillhandahålla resurser där man censurerar namn, kön, ålder och så vidare. Men det funkar inte för att man i rekrytering vill ta med alla mjuka värden och det innebär "kommer du att passa in?" och då försvinner allt det där. Men att börja försöka tvinga in folk i det så att man i alla fall inte slentrianmässigt kan gallra bort folk med konstiga namn. Det tror jag är ett bra första steg."*

Exempel på individuella strategier

Prata om vad du har gjort i Sverige

Förankra dina berättelser om yrke, utbildning, familj och intresse i välkända svenska orter

Förankra dina berättelser i stadsdelar som inte huvudsakligen förknippas med en stor andel invandrare

Referera till tidigare arbetsgivare som är välkända varumärken i Sverige

*"För att jag har ett ovanligt namn och då får man ofta frågan "var kommer du ifrån?" och då ändrar det automatiskt fokus. När man går på en arbetsintervju tycker jag det viktigaste är att prata om jobbet och arbetsuppgifterna. Kan du det här, kan du den här maskinen, vad vill du ha för lön, hur mycket har du jobbat? Jag tycker inte att man ska prata om så mycket annat. Jag har varit med om det och det blir fel. Jag har märkt det och sett och hört det. Man får vissa frågor som jag tycker är irrelevanta."*

*"När jag har intervjuer börjar jag med att säga att jag är från Växjö och det är en liten håla i Småland och man är kanske inte där om man inte är svensk. Det är inte Göteborg eller Malmö där folk kommer från alla möjliga länder - och det är ju därifrån jag är så jag ljuger inte, men det har alltid hjälpt."*



## Följ upp din anställningsprocess

De som anställer

Fråga dig varför samtliga är inrikes födda

Överväg att låta en oberoende part granska processen utifrån

Fråga dig varför samtliga som gått vidare till en intervju har svenska förnamn

Ge dem feedback på varför de inte får jobb de har sökt

*"Det som faktiskt har gjort skillnad är att personer som sitter i rekryteringsprocessen, varifrån de är och vilka de är. Jag märkte att jag har fått mest intervjuer av folk som kanske har en internationell profil eller om de själva är utländska."*

*"Att man inte bara säger "okej vi ska jobba med det här" och så fortsätter man på samma sätt som man har gjort förut. Att man börjar kalibrera sina kandidater, att okej har vi tio ansökningar och alla heter Anna och Johan, varför har vi bara de här? Men också att man inte bara tar in andra med andra namn för att kvotera, utan mer analysera varför vi bara har Anna och Johan fast vi har fått 100 ansökningar varav 30 procent från andra länder."*

# Projektledning och kontaktuppgifter till Kantar Sifo

## **Jennie Bacchus Hertzman**

Senior projektledare och analytiker

070-184 2190

[jennie.bacchus.hertzman@kantarsifo.com](mailto:jennie.bacchus.hertzman@kantarsifo.com)

## **Cecilia Månsson**

Projektledare och analytiker

070-184 20 26

[cecilia.mansson@kantarsifo.com](mailto:cecilia.mansson@kantarsifo.com)