

# Utrikes födda på svensk arbetsmarknad - Fokusgruppstudie

Working for Change Matters

Cecilia Månsson och Jennie Bacchus Hertzman

2018-01-25



# Förord

Syftet med projektet Working for Change Matters är att ge utrikes födda personer 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.

Fokusgruppstudien har genomförts inom ramen för projektet Working for Change Matters, på uppdrag av Working for Change. Projektet är finansierat av Myndigheten för Ungdoms- och Civilsamhällsfrågor. Kantar Sifo fick uppdraget att genomföra denna fokusgruppstudien och en tidigare genomförd litteraturoversikt med syfte att ge en översikt av kunskapsläget samt även ett underlag till den kvalitativa undersökningen. Fokusgruppstudien har genomförts av Cecilia Månsson, Jennie Bacchus Hertzman och Pierre Wranger, 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

## Bakgrund

Svensk ekonomi är idag inne i en högkonjunktur, med god tillväxt, ökad sysselsättning och låg arbetslöshet (Nordström Skans, Eriksson & Hensvik, 2017). Men det talas även om en tudelad arbetsmarknad. Där vissa grupper har lätt att hitta arbeten och där arbetslösheten är låg, samtidigt som andra grupper har betydligt svårare att komma in på arbetsmarknaden. Från tidigare forskning vet vi bland annat att:

- Skillnaden mellan andelen sysselsatta bland inrikes och utrikes födda var drygt 15 procent i Sverige år 2016. Denna skillnad är bland de högsta i Europa (SCB, 2016)
- Tydliga skillnader i sysselsättningsgrad mellan utrikes födda kvinnor och män (SCB, 2017)
- Personer från Afrika och Mellanöstern är extra utsatta för diskriminering på arbetsmarknaden (Arai, Bursell, & Nekby, 2008; Bursell, 2007)

## Syfte

Syftet med projektet Working for Change Matters är att ge personer av utländsk härkomst en röst, med särskilt fokus på personer som kommit till Sverige från Afrika och Mellanöstern.

Projektet inleddes med en övergripande litteraturöversikt i syfte att sammanställa befintlig kunskap och forskning på området.

Syftet med denna efterföljande fokusgruppstudie har varit att samtala med individer ur målgruppen om deras erfarenheter och situation på arbetsmarknaden. Litteraturöversikten har här legat till grund för frågeställningar och analys av resultatet.

Det övergripande målet för projektet Working for Change Matters är vidare 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.

# Modell över processer på arbetsmarknaden

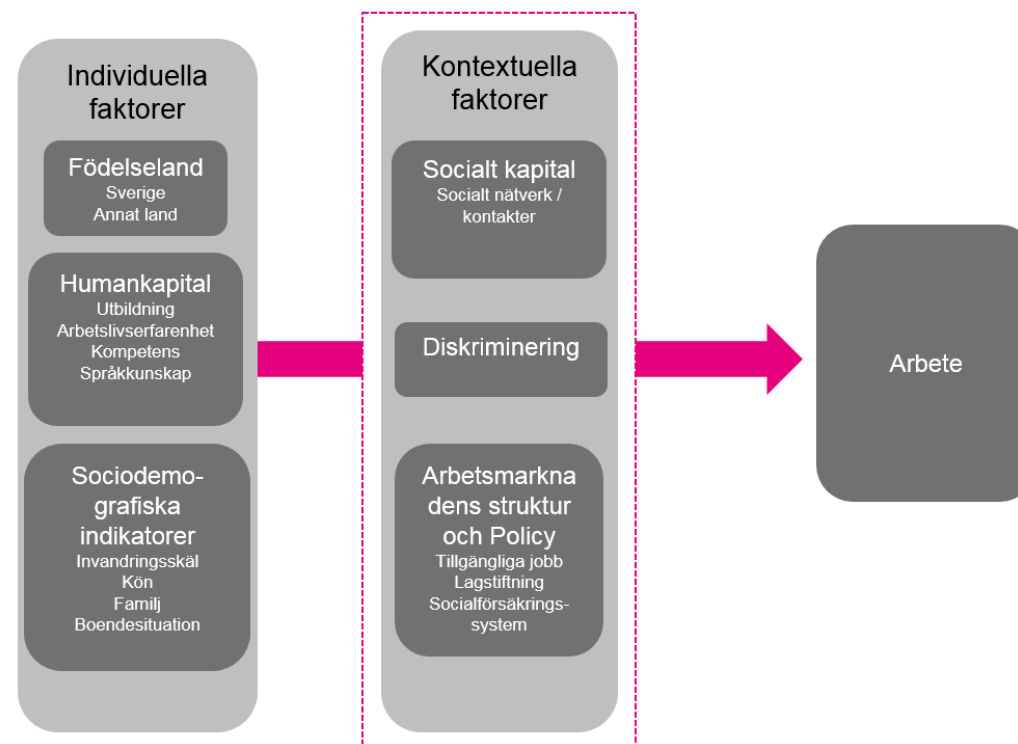
Litteraturoversikten i projektet Working for Change Matters utmynnade i en modell för de övergripande strukturerna som påverkar individers möjligheter till arbete. Modellen har legat till grund för utformningen av fokusgrupperna samt den efterföljande analysen.

Modellen visar de faktorer som identifierats som relevanta för att förklara utrikes födda personers situation på den svenska arbetsmarknaden. Faktorerna har delats upp som individuella och kontextuella. Aspekterna ska inte ses som isolerade från varandra utan snarare beroende av varandra.

**Individuella faktorerna** är de aspekter som är direkt kopplade till individen och dess bakgrund. Individens humankapital innefattar så väl formell utbildning som arbetslivserfarenheter, vilka kan ha förvärvats i Sverige eller i ett annat land. Här inkluderas även;

- kunskap i det svenska språket
- sociodemografisk bakgrund så som kön, ålder och födelse land

**Kontextuella faktorerna** är mer samhällsövergripande och är svårare för individen att själv påverka. Det inkluderar sociala nätverk för chansen att hitta ett arbete. Här ingår även arbetsmarknadens struktur genom exempelvis konjunktur, lagar och regler. Samt betydelsen av diskriminering som på olika nivåer och uttryckssätt förekommer på arbetsmarknaden.



# Fokusgruppernas genomförande och metod

## Genomförande

Fyra fokusgrupper á två timmar genomfördes med deltagare från Afrika och Mellanöstern, två grupper för kvinnor och två för män.

Fokusgrupperna genomfördes under november 2017.

Totalt deltog 22 personer i fokusgrupperna med följande bakgrund:

- Ålder: 25-45 år
- Födelseländer: Afghanistan, Egypten, Eritrea, Etiopien, Gambia, Irak, Iran, Kamerun, Palestina, Somalia, Syrien, Turkiet och Uganda
- Exempel på yrken och utbildningar: Ekonomi, marknadsföring, kommunikation, projektledning, statsvetenskap, biologi, livsmedelskunskap, ingenjör, lärare, läkare och veterinär
- Sysselsättning: vissa har arbete som matchar deras utbildning andra står långt ifrån
- Tid i Sverige: från 20-2 år
- Kunskaper i svenska språket: Blandad, från grundläggande kunskaper till helt flytande

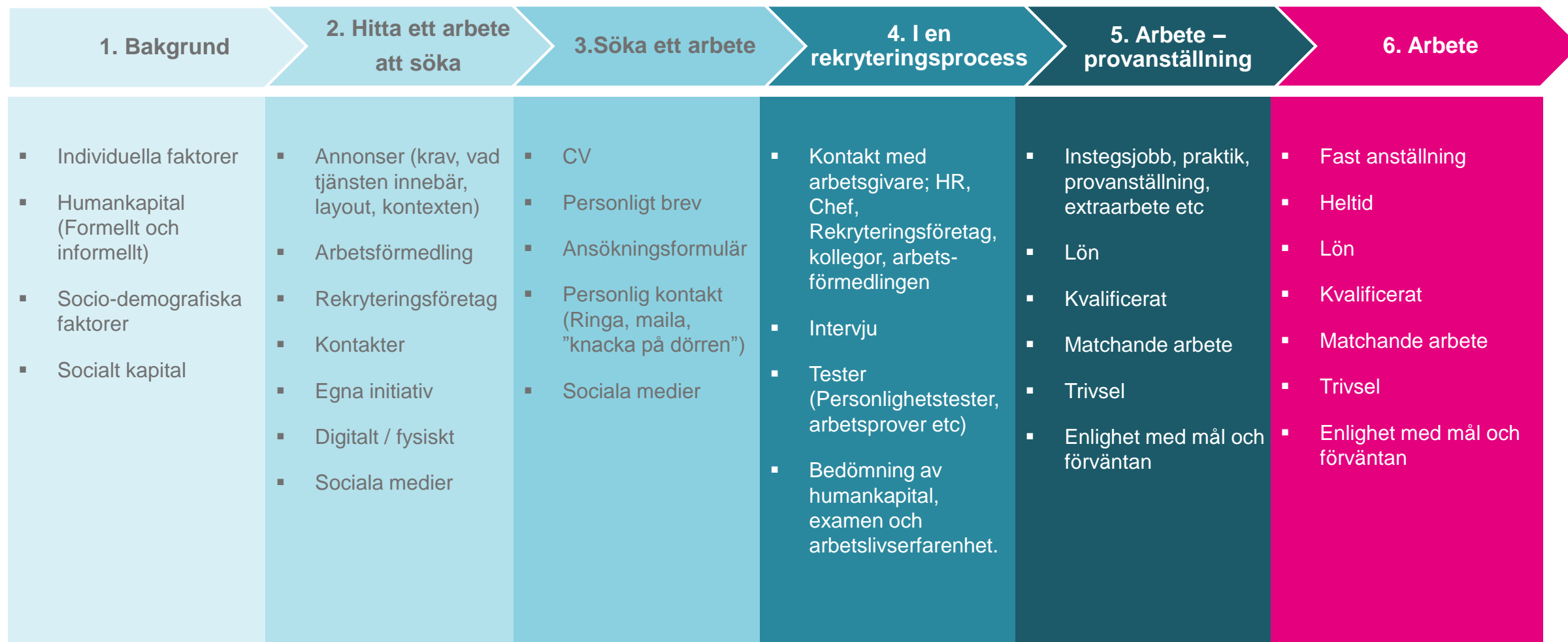
## Metod

Fokusgruppsamtalen genomfördes med hjälp av en semistrukturerad intervjuguide.

Samtalen följde en tidslinje (se nedan) för rekryteringsprocessen, där deltagarna fick berätta om sina erfarenheter i varje steg.

Alla deltagare fick berätta om sin utbildningsbakgrund, nuvarande situation på arbetsmarknaden och sitt drömarbete. Därutöver skiljer sig samtalen i mångt och mycket åt mellan grupperna.

## Vägen till ett arbete... (exempel på områden som lyftes under samtalen)



## **2**

# **SAMMANFATTNING OCH SLUTSATSER**



## Individuella faktorer

**Sociodemografiska aspekter:** Bland deltagarna i grupperna finns det olika berättelser om skäl till migration, några har flyttat på grund av kärlek men de flesta har flytt från krig och konflikter. I grupperna finns det en oro för att arbetsgivare ser problem med personer som kommit från krig, att de exempelvis är extra känsliga och kan komma att behöva mer stöd. Det finns även en känsla av att arbetsgivare endast ser det negativa med länder som befinner sig i krig och därmed missar viktiga aspekter så som att individerna kan ha en kvalificerad utbildning från andra länder eller att länderna tidigare befunnit sig i fred.

I gruppsamtalen med de kvinnliga deltagarna framkom upplevelser av stigmatisering på grund av sin kulturella och religiösa bakgrund, något som inte kom upp i samtalen med männen. Kvinnor beskriver hur arbetsgivare har frågat om deras religion och i intervjusammanhang fokuserat mer på hur det är att vara kvinna i ett muslimskt land snarare än att prata om deras kvalifikationer och arbetet i fråga. Man upplever att det finns stereotypa föreställningar om kvinnor från Afrika och Mellanöstern som påverkar ens chanser på arbetsmarknaden.

**Humankapital:** Arbetsgivarnas krav kring svenska språket upplevs som ett av de största hindren för att komma in på arbetsmarknaden. Flera beskriver det som en ond cirkel, utan flytande svenska är det svårt att få ett arbete och utan ett arbete är det svårt att bli flytande på svenska. Ifrågasättande om för höga krav på svenska uttrycks också med frågan ”Är det verkligen så viktigt att kunna tala svenska flytande på alla de tjänster där det ställs som formellt krav?”

Många har genomfört sin utbildning helt eller delvis i andra länder än Sverige och ofta i icke-europeiska länder. Flera har fått sina utbildningar officiellt validerade eller är i processen att få det. Trots det upplevs det finnas en misstänksamhet från arbetsgivarna mot dessa utbildningar. Denna misstro upplevs även gälla fokusgruppsdeltagarnas arbetslivserfarenheter och referenser.

Att kunna ange referenser är ofta ett krav för arbetssökande och beskrivs återkommande som problematiskt i grupperna. Många menar på att de inte kan uppge sina tidigare arbetsgivare som referenser då de befinner sig i andra länder. Flera tror inte att svenska arbetsgivare litar på referenser från andra länder och att de inte kommer att kontakta referenser utanför Sverige.

## Kontextuella faktorer

**Socialt kapital:** Utöver svenska språket uppges bristen på lokala nätverk som det största hindret för att komma in på arbetsmarknaden. Nätverk ses som avgörande för att få praktikplats, att någon läser ens ansökan och slutligen för att bli anställd. De medverkande i fokusgrupperna arbetar på olika sätt med att skapa nya nätverk. Genom exempelvis LinkedIn, praktikplatser, vänner, mentorskapsprogram, på mässor, kurser och utbildningar.

**Diskriminering:** Både språkkraven och kravet på referenser diskuteras i grupperna i termer av diskriminering, att utrikes födda aldrig kommer att ha samma chanser som inrikes födda. I undersökningen framkom det även att många tror att arbetsgivarna har fördomar om utrikes födda. De tror att arbetsgivare inte tror att utrikes födda kan passa in på arbetsplatserna och i arbetsmiljön. Det finns en osäkerhet kring om arbetsgivare tror att de kan lita på personer som är utrikes födda.

Frågor om utrikesklingande namn kommer även upp i samtalen. Vissa tror att arbetsgivare inte ens läser ansökningar från personer med icke-svenskklingande namn. Vilket de menar gör nätverken och kontakterna extra viktiga för de som utrikes födda.

**Struktur och policy:** Det finns delade meningar om Arbetsförmedlingen men tydligt är att den har en viktig roll att spela. Nästan alla har haft någon kontakt med Arbetsförmedlingen, flera beskriver kontakten som ett måste men som inte ger några arbeten. Andra beskriver hur de som utrikes födda känner sig utnyttjade som billig arbetskraft på praktikplatser och andra arbetsmarknadsåtgärder genom Arbetsförmedlingen. Men ett fåtal har även positiva erfarenheter genom att ha fått matchande arbeten eller praktik. Många tycker dock att Arbetsförmedlingen skulle kunna göra mer och med rätt insatser kunna få fler i arbete.

Flera nämner rekryteringsföretag som vägar in på arbetsmarknaden genom vilka de har fått arbete. Samtidigt finns en skepsis gentemot rekryteringsföretagen. En del uppger att de, liksom arbetsgivarna, missgynnar utrikes födda genom att inte läsa deras Cv:n och ansökningar.

Praktikplatser är viktiga för att komma i arbete, få referenser och erfarenheter men omständigheterna kring spelar stor roll. Om arbetet matchar individens utbildning eller inte och vad personen får göra under praktiken har betydelse för individens fortsatta karriär. Introduktionen är väsentlig för att personen ska känna sig inkluderad på arbetsplatsen. Det efterfrågas mer återkoppling från arbetsgivarna då praktiken avslutas. En central del är även att förväntningarna på vad praktiken syftar till och huruvida den kan leda till en fortsatt anställning, tydliggörs initialt.

## Viktigaste hindren för att komma in på arbetsmarknaden:

- Svenska språket
- Kontakter och nätverk
- Tillgång till relevant praktik för individens utbildning
- Referenser
- Få det första arbetet

*”Tänka på oss som något positivt istället för som ett hot. Kanske vi kan erbjuda samhället något positivt och något nytt.”*

*Ekonom Afrika*

## Viktigaste insatserna:

- Få företag och organisationer att agera mer öppet för att ge människor med en annan bakgrund än de som redan arbetar där en chans att komma in
- Praktikplatser på relevanta tjänster med god introduktion och avslut med återkoppling och möjlighet till referenser
- Möjligheter till språkundervisning i samband med arbete
- Möjligheter till kompletterande utbildning i samband med arbete
- Nätverksskapande insatser; mentorsprogram, träffar, praktik, etc.
- Att kunna använda referenspersoner i andra länder än Sverige

**3**

# **DRÖMARBETE**

## Mitt drömarbete

- Vill ha matchande arbeten med vad de är utbildade till
- Vill arbeta tillsammans med kollegor med liknande utbildningsnivå
- Vill bli lyssnade till och att deras kunskap och erfarenheter tas till vara
- Vill ha stabilitet
- Flera vill starta eget

*"Starta eget. Absolut största drömmen. Men jag måste anpassa mig. Jag måste ha nätverk och anställning för att kunna starta eget."*  
Ingenjör Afrika

*"jag är 38 år, mitt drömjobb har förändrats, nu är allt jag efterfrågar 100% där jag kan jobba med personer som har samma nivå, samma utbildning och som har respekt för vad jag tror på."*  
Statsvetare Mellanöstern

*"Starta mitt eget företag. Jag var nära i mitt hemland. Nu vill jag ha en hög lön, stabil lön, jag vill ha 25 00 -30 000. Jag vill visa Sverige vad jag har att ge. Jag har kanske mer erfarenhet än vissa svenskar."*  
Ekonom Mellanöstern

*"Jobba som läkare, eller folkhälsa på Sida. Hade inte tur att få praktik på Sida. Jag har jobbat tre år med kommunikation för FN. Jag tror att jag inte fick praktiken på grund av min bakgrund. De kanske inte tycker att min svenska är bra."*  
Läkare Mellanöstern

*"Jag vill fortsätta jobba med mitt företag, inget annat företag. Jag vill jobba med utveckling. Jag och mina kollegor utvecklar ett företag som kopplar kund med olika sektorer. Vi ska finansiera företaget med Almi. Det är bra för att starta företag."*  
Ekonom Mellanöstern

*"Jag jobbar som ekonom, och det är nog mitt drömjobb. I framtiden kanske jag vill förbättra min svenska så att jag kan söka andra jobb. Då kan jag söka de jobb som jag vill inte bara de som ges mig."*

Ekonom Mellanöstern

*"Att jobba inom min kompetens. Att jobba med livsmedelskontroll, eller livsmedelsverket. Jag måste lära mig lagstiftning. Nu jobbar jag inom restaurang så jag lär mig lite. Jag ska ta lite kurser och försöka söka igen."*

Biolog Afrika

*"Jobba med bistånd och utveckling. Jobba med Sida. Problemet på Sida, är att det är många som jobbar som visstidsanställd. Det är svårt att komma in. När de rekryterar är det mest internt. Det finns en Afrika avdelning på Sida, jag har försökt att söka jobb där, och svenska kyrka, jag var den enda från Afrika som sökte men fick inte."*  
Statsvetare Afrika

## Mitt drömarbete

"Just nu vill jag fortsätta studera till min master degree. Sen starta eget inom bygg. Jag väntar på att få mina betyg validerade för att fortsätta min utbildning."

Ingenjör Afrika

"Jobba med folkhälsa, hindret är flytande svenska, arbetskultur kan också bli svårt – att få kontakter. Men jag tror inte det blir problem."

Student Folkhälsa Afrika

"mitt drömjobb är att bli marknadschef på ett mellanstort företag."

Ekonom Mellanöstern

"Bli sociala medier assistent, vill utveckla mig och bli specialist eller event ledare. Men på riktigt jobba med att starta eget. Hindret är att inte jag har ett nätverk. Jag har börjat men den är inte så stor. Kanske att min sjal kan bli problem, jag tror att det spelar roll men jag har inte upplevt det än, inte direkt."

Ekonom Mellanöstern

"Market research, som jag började med i början av året, men att vara på en arbetsplats. Men nu jobbar jag heltid och har inte tid att söka jobb. Jag tror att det kommer, nu är det bättre än innan, språket kan bli problem men många olika ställen pratar också engelska."

Ekonom Afrika

"Nu jobbar jag med jobbcoaching, mot Arbetsförmedlingen, jag jobbar med flera som är svenskar, och är inskrivna på Arbetsförmedlingen. Jag känner att jag har erfarenhet och kan hjälpa andra. I framtiden är mitt drömjobb, jag vill hjälpa kvinnor in i samhället. Jag förstår islamisk kultur och bor i Sverige och försöker integrera mig, så jag förstår. Mitt hinder är att den här gruppen, muslimska kvinnor inte känner igen sig i mig och att svenskar inte ser mig som svensk. Att de inte litar på mig. Jag behöver bättre språk också."

Ekonom Mellanöstern

"Att sitta på kontor, jobba som utvecklare. Jag går en utbildning nu för att få jobb och jag vet att det är brist på den utbildning som jag går. När det är brist så är det lättare att få jobb."

Veterinär Mellanöstern

**4**

## **VÄGEN TILL ARBETE**

## Hitta ett arbete att söka

### Arbetsförmedlingen

Nästan alla har haft personlig kontakt med Arbetsförmedlingen men har blandade åsikter om kontakten med myndigheten. Många använder Arbetsförmedlingen endast för att de känner sig tvungna, få bidrag och hjälp. En deltagare har fått arbete genom Arbetsförmedlingens insats nystartsjobb. Överlag framkommer en skeptisk inställning till Arbetsförmedlingens roll. Flera uttrycker att Arbetsförmedlingen inte hjälper dem att få ett arbete.

### Rekryteringsföretag

Flera medverkande uppger att de har fått hjälp av rekryteringsföretag för att hitta lediga arbeten att söka. Vissa känner dock att de inte har fått hjälp av rekryteringsföretagen och att de tror att det är för att de kommer från Afrika och Mellanöstern.

Den deltagare som varit i Sverige längst och som tidigare bar slöja säger att hon skulle känna sig bekvämare att gå via rekryteringsföretag än att gå direkt till arbetsgivare.

Några säger att de inte litar på rekryteringsföretagen, att de inte tror att de kommer att läsa deras ansökningar. Å andra sidan beskrev en medverkande som fått arbete genom ett rekryteringsföretag att hon tror att arbetsgivarna litar mer på rekryteringsföretagen än på Arbetsförmedlingen. Hon beskrev det som att rekryteringsföretaget blir som en legitimerande länk för den sökande gentemot arbetsgivaren.

*“Kanske Nystartsjobb hos Arbetsförmedlingen, det här bidraget, är bra, det är anledningen att jag jobbar nu.”*  
Statsvetare Mellanöstern

*“Arbetsförmedlingen måste ha mer ordning och ta hand med om de med högre bakgrund. Det finns handläggare som inte tror på oss.”*  
Ekonom Mellanöstern

*”Jag hade slöja när jag var yngre, då vet jag att de skulle döma mig om jag kom till dem personligen, om jag träffade arbetsgivaren direkt, jag skulle känna mig bekvämare genom en bemanningsfirma.”*  
Statsvetare Afrika



# Hitta ett arbete att söka

## Kontakter/ nätverk

Många tror att majoriteten av lediga tjänster går direkt via kontakter och nätverk. De säger därför att det är viktigt för dem som utrikes födda att sträva efter att få nya kontakter. De säger också att detta är ett stort problem eftersom de måste börja om på nytt. Här nämns olika vägar till att bygga upp ett nätverk, så som LinkedIn, få nya vänner, mentorskapsprogram genom exempelvis facken och att vara proaktiv och ringa runt till företag. I flera berättelser framkommer en upplevelse om att det finns en misstro gentemot dem som arbetssökande hos arbetsgivarna just för att de är utrikes födda och inte heller har tillräckligt många referenser från Sverige. Då blir kontakterna än viktigare. Kontakterna kan ge ett gott ord åt den arbetssökande som kan bli avgörande för att arbetsgivaren ska få upp ögonen för den arbetssökande och öka dennes trovärdighet.

*“Jag trodde att det skulle vara mer professionellt här. Inget händer om man bara söker jobb, skickar ansökningar eller går på intervju. Man får inte jobb. Man får jobb genom nätverk. Man måste vara flexibel när man söker jobb och inte bara tänka på intresse. Mycket händer genom nätverk.”*

*Läkare Mellanöstern*

## Egna initiativ

Flera, framför allt kvinnor, berättar att de själva har sökt sig till arbetsgivarna. Antingen genom att maila, ringa eller gå direkt till arbetsplatsen. För flera har det lett till arbeten. En lärare berättar exempelvis att hon fick arbete på en förskola efter att ha gått dit med sitt CV. Andra som personligen har gått till arbetsgivaren har fått till svar att gå via hemsidan eller skicka CV och sen inte fått svar. Flera medverkande i fokusgrupperna upplever en osäkerhet som arbetssökande, att de kan uppleva att arbetsgivaren misstror dem som utrikes födda. De kan då uppleva en ännu större osäkerhet och stigma om de själva tar kontakt med arbetsgivaren, att arbetsgivaren i första mötet då kan se direkt att de är utrikes födda, utan att först ha blivit introducerade av ett rekryteringsföretag eller en kontakt. Jämför detta med hur rekryteringsföretagen kan få funktionen som en legitimerande länk mellan den arbetssökande och arbetsgivaren.

*“Jag tror inte på att söka jobb om man inte känner någon där, jag söker på Arbetsförmedlingen för att vi måste, men jag är ledsen på Arbetsförmedlingen, de hjälper oss inte [...]. Jag söker bara för att få rapport. Jag söker genom kontakter. Jag har kontakt med Jusek, och fick en mentor, jag träffade henne och sa att jag behöver kontakter och hon hjälpte mig. Hon bjöd in mig på workshop och där träffade jag en kvinna som behövde praktikant inom social media.”*

*Ekonom Mellanöstern*

## Hitta ett arbete att söka

### Yrkesöversättningar

Flera av deltagarna, framför allt bland männen, uppger att de har haft svårigheter med att översätta sina arbetstitlar. De beskriver hur de har haft svårigheter med att veta vilka tjänstetitlar de ska söka efter och att förstå vad deras utbildning motsvarar i Sverige. De har haft problem att själva hitta ett arbete som matchar deras kompetens och erfarenhet. En medverkande från Syrien berättar exempelvis hur han fått rådet att ta bort "managerial" i sin utbildning "managerial economics" och bara använda begreppet ekonom. Men personen menade då att hans specialisering inom ekonomi då försvann i översättningen.

Vidare beskriver fokusgruppsdeltagarna hur det även kan bli problem längre fram i processen exempelvis i intervjusituationer då de ska beskriva sin utbildning och erfarenheter. En deltagare från Eritrea och som även arbetat i Sudan berättar hur det där premieras att kunna många saker medan man i Sverige ska vara specialiserad. Alltså att vissa erfarenheter inte värdesätts i lika hög grad i Sverige, samtidigt som de arbetssökande anser att det är värdefulla erfarenheter.

### Validering av utbildningar

Flera av deltagarna i fokusgrupperna har fått utbildningar från sina hemländer validerade eller är i processen att få dem validerade. Även om de har fått betygen validerade beskriver flera av dessa individer att de behöver mer specifik kunskap från Sverige. En lärare beskriver hur hon utöver bättre svenska även behöver förstå pedagogiken i svensk skola. En deltagare med utbildning i biologi och livsmedelskunskap som vill arbeta som livsmedelsinspektör behöver kunna mer om svenska lagar och regler. En tredje som är utbildad byggingenjör i sitt födelseland och som väntar på validering känner att han behöver kunna mer om byggregler och material. Samtliga av dessa medverkande är i processen att bygga på med denna kunskap, antingen genom vidareutbildning, praktik eller andra program.

*"Svårt att hitta jobb som motsvarar kompetens. Man har olika utbildningar från olika länder, det kan vara svårt att översätta sin utbildning. Jag har läst biologi, men här fick jag veta att min utbildning var Livsmedelsvetenskap. Svårt att översätta direkt."*

*Biolog Afrika*

# Hitta ett arbete att söka

## Svenska språket

Svenska språket är ett återkommande tema genom samtalen i alla grupper. I hela processen från att hitta ett ledigt arbete att söka, till att ha ett arbete, beskrivs kunskaper i svenska språket som ett av de absolut största hindren. Flera beskriver att när de letar efter lediga tjänster att söka och ser kravet om flytande svenska i annonsen så söker de inte tjänsten. Andra söker ändå, trots att de själva säger att de inte är flytande på svenska eftersom de är osäkra på vad arbetsgivaren egentligen menar. Någon säger att arbetsgivare alltid skriver att de vill ha en person med flytande svenska även för tjänster där man inte behöver prata. Här framkommer också en stor frustration. Där det höga kravet på svenska ifrågasätts. "Är det verkligen så viktigt att kunna tala svenska flytande på alla de tjänster där det ställs som formellt krav?" och "hur ska jag kunna lära mig svenska om jag inte får chansen att arbeta?". Genom att ha högt ställda formella krav på svenska förlorar arbetsgivarna möjligheten att få arbetstagare med andra värdefulla erfarenheter och kompetenser som är unika för utrikes födda arbetstagare, anser många.

*"Står det krav på svenska [...] då behöver de någon som är flytande svenska, någon som är född i Sverige."*

Ekonom Mellanöstern

*"Du har två namn, kanske Karl och Abdallah. Abdallah har inga referenser i Sverige så de bryr sig inte, även om Abdallah har bättre erfarenheter. Jag pratade med en rekryteringschef, de sa ja vi diskriminerar, att de alltid bara läser svenska namn. 'Varför ska jag lära Abdallah svenska etc. det tar för lång tid.' De bryr sig inte om din erfarenhet. De tänker; 'Passar han med oss, med vårt företag eller inte?' De ringer på referenser, jag har inga i Sverige. De kan inte ringa utomlands. Hur kan vi lita på att den här talar sanning."*

Ekonom Mellanöstern

# Hitta ett arbete att söka

Övningen utgick från två bilder och texter från två företags hemsidor. Deltagarna fick reflektera över vad bilderna och texterna uttryckte och hur attraktiva arbetsplatserna uppfattades.

A

## VÅRA VÄRDERINGAR

**Vi tror att varje individ har något värdefullt att erbjuda.**

Vi är en heterogen grupp med jordhåra, raka människor som brinner för heminredning. Vi kommer från världens alla hörn, men delar en inspirerande vision: "att skapa en bättre vardag för de många människorna". Vårt sätt att förverkliga visionen bygger på våra gemensamma humanistiska värderingar. De här värderingarna utgör grunden i hur vi jobbar och i vår inkluderande, öppna och ärliga kultur. Vår kultur bygger på gemenskap, entusiasm och glädje. Vi jobbar hårt, men har kul under tiden. Och vi letar alltid efter människor som delar vår positiva attityd och våra värderingar.

> [Inspireras av våra medarbetares berättelser](#)  
> [Ta en titt på våra lediga jobb](#)



B

## Karriär

Varje dag besöker tusentals människor våra butiker. För att uppfylla våra kunders behov och förväntningar behöver vi medarbetare med brett spektrum av erfarenheter, kunskapsområden och bakgrund.

Delar du vårt intresse för mat och måltider? Vill du arbeta med kvalitet och service, och göra vardagen lite enklare för våra kunder; då kan du vara vår nästa medarbetare.



Hur arbetsplatsen och företaget beskrivs i text och bild, i jobbannonser och på hemsidan spelar roll. Beskrivningar som associeras till öppenhet och mångfald i text och bild tolkas som attraktivt av deltagarna. Det är dock viktigt att det är genuint. Flera personer uppger att de ofta går in på företags hemsidor för att se vilka som faktisk jobbar där eller om deras diskurs för mångfald endast är tomma ord. Om medarbetar, ledning och styrelsen inte speglar den bild som de lyfter fram i annonser, kan det uppfattas som oärligt.

*"för text väljer jag A, för att de delar sin vision om att skapa en bättre värld. Det betyder att de har en strategiskplan och vet vad de pratar om. Företag med en strategiskplan är bra att jobba med för att det är tydligt vad de vill och vad de vill att du ska göra. [...] När jag går in på en webbsida kollar jag styrelse och vilka som är där. Om det finns män och kvinnor med icke svensk bakgrund, om de har det är de ärliga, annars om de bara har bilder på sidan de inte ärliga."*

Statsvetare Mellanöstern

*"Jag tycker att på A skriver de att alla har något värdefullt, jag tycker det är bra. Jag har skrivit så i mitt CV."*

Ekonom Mellanöstern

*"på B känns det som att de vill ha samma bakgrund och att de inte vill ha någon med annorlunda bakgrund. På A känner jag att man kan vara en del av deras kultur."*

Ekonom Mellanöstern

# Söka ett arbete

När det kommer till att söka arbete, skriva CV och personligt brev tycks det finnas två övergripande strategier. Söka brett och så mycket som möjligt eller välja ut färre annonser med större chans att få och lägger ner mer tid och energi på.

## CV och personligt brev

Många upplever det som svårt att skriva CV och personligt brev. Framför allt personligt brev beskrivs som svårt. Både vad gäller svenska språket men även vissa kodord som att beskriva sig själv med positiva och negativ egenskaper och genom svagheter/styrkor. En deltagare beskriver att i hans födelseland skriver staten personligt brev och söker tjänster åt dig, därför är han ovan att skriva personligt brev. Flera eftersöker mer hjälp med att skriva CV och personligt brev. Några berättar att de har fått hjälp genom volontärorganisationer och mentorsprogram vilket personerna beskriver som värdefullt. Tydligt är att det här finns ett behov för mer hjälp. I diskussionerna om hjälp med CV framkom ett missnöje kring det stöd och de råd som Arbetsförmedlingen erbjöd.

*"Om man är född i ett annat land väljer man båda, man kan inte välja, man måste söka allt"*

*Veterinär, Mellanöstern*

*"Måste jag skriva nya cover letter till alla annonser. Det tar kanske 3-4 timmar per brev. Det tar mycket tid. Då söker jag bara de som jag har mer chans att få."*

*Statsvetare Mellanöstern*

*"Jag fick mitt första jobb genom en annons och jag skickade CV till jobb som försäljare, sen ringde jag och frågade och då sa de ok kom hit. Andra gånger gick jag och knackad på dörren och gav mitt CV. Nu jobbar jag, gör ett uppdrag genom kontakter i market research."*

*Ekonom Afrika*

# Söka ett arbete

## Referenser

Referenser som krav för att söka arbete är ett återkommande problem. Många uppger att de inte kan lägga till referenser från tidigare arbetsgivare på sina ansökningar, då alla deras relevanta referenser är i andra länder. De beskriver det som att de inte tror att arbetsgivare i Sverige kommer att lita på referenserna och exempelvis inte ringa en bank i Damaskus eller en arbetsgivare i Qatar.

Tilliten är återkommande. De medverkande i fokusgrupperna tror att svenska arbetsgivare har lägre tillit både till referenser, utbildningar och arbetslivserfarenheter från andra länder. I dessa sammanhang känner sig flera uppgivna och som att de är i ett moment 22, att de inte kan få referenser då de inte har referenser. Flera beskrev här vikten av praktik och relevant praktik för personens utbildning och yrke för att få referenser och kontakter att använda för framtida ansökningar.

## Kontakter

Personliga kontakter är återkommande i personernas berättelser. Vissa har fått sina nuvarande tjänster genom kontakter men många fler tror att kontakter krävs för att få ett arbete. Man upplever att sannolikheten för att någon ska läsa din ansökan ökar om du känner någon på företaget som kan tipsa den som är ansvarig för rekryteringen.

*"Här krävs erfarenheter. Men problemet är om du har erfarenhet från hemlandet så gills inte det."*

*Ekonom Mellanöstern*

*"Vi har inga referenser. Men de ringer inte min arbetsgivare i Qatar. Men det är inte deras fel men det är inte lätt för oss."*

*Projektledare Mellanöstern*

*"En arbetsförmedlare sa till mig 70% av jobben går genom kontakter, 3% Arbetsfördelningen, 17% rekryterings/ bemanningsföretag, 5% resten. Jag tänker på kontakter, när man är ny i Sverige och inte har kontakter är det jättesvårt. Som ny försöker man bygga upp kontakter."*

*Ekonom Mellanöstern*

# Söka ett arbete – Fördelar och nackdelar med att komma från Afrika och Mellanöstern

## Fördelar med att komma från Afrika och Mellanöstern

- Deltagarna har något svårt att komma på fördelar med att komma från Afrika och Mellanöstern när det gäller att söka arbete i Sverige. Flera menar att det borde se bra ut att kunna många språk, vilket många i grupperna kan.
- I grupperna diskuteras insatser från exempelvis Arbetsförmedlingen riktade mot personer från Afrika och Mellanöstern, som en möjlig fördel. Att man på grund av sitt ursprung har rätt till mer hjälp än om man kommit från exempelvis ett EU-land. Dock riktas kritik mot dessa insatser, där en del anser att de genom praktikplatserna, endast utnyttjar utrikes födda för gratis arbetskraft.
- Ett par deltagare nämner även att det finns företag som vill arbeta med mångfald och anställa personer just för deras utländska bakgrund. Även här finns dock en stark skepsis från många deltagare som menar att många företag vill framstå som öppna för mångfald utåt sett, och att de samtidigt inte "lever som de lär". Uppfattningen är att dessa företag kan ha diskriminerande rekryteringsprocesser som favoriserar svenskfödda kandidater och att de kan ha en homogen ledningsgrupp, sammansatt av svenskfödda. Det finns således en viss misstänksamhet mot företag som säger sig förespråka mångfald och öppenhet.

## Nackdelar med att komma från Afrika och Mellanöstern

- Återkommande i gruppdiskussionerna är att deltagarna tror att det bland svenska arbetsgivare kan finnas fördomar mot personer från Afrika och Mellanöstern, som missgynnar dem i rekryteringsprocesserna. Det finns en oro för att ett utländsk klingande namn kan bidra till att en ansökan blir bortsorterad och inte rättvist bedömd i ansökningsprocessen. Det finns erfarenheter av bekanta som övervägt att byta namn av denna anledning.
- En av fördomarna som deltagarna funderar över är hur arbetsgivarna ser på personer som har erfarenhet av att komma från krigsdrabbade länder. Det finns en tro om att arbetsgivarna kanske tror att dessa personer i större utsträckning är drabbade av psykiska problem och därmed kommer att bli mer krävande att anställa.
- En medverkande i fokusgrupperna tror att arbetsgivarna kanske är rädda för vad den kallar för deras "work ethics", att de inte ska jobba lika mycket och bra som anställda födda i Sverige. En annan deltagare tror att arbetsgivarna tänker att de från Afrika och Mellanöstern inte kommer att passa in i svensk arbetsmiljö. Det finns en utbredd misstanke om att arbetsgivarna inte litar på dem som anställda. En deltagare med utbildning i biologi tror att arbetsgivarna kan lita mer på personer från Afrika och Mellanöstern om de tar några kurser i Sverige.

# I en rekryteringsprocess

De finns många blandade upplevelser när det kommer till kontakten med arbetsgivare. Överlag är det många som önskar tydligare återkoppling och besked från arbetsgivare. Vissa som har fått negativa svar på sina ansökningar önskar mer återkoppling på vad de kan förbättra och andra som inte har fått ett svar alls önskar ett tydligt besked.

## Intervju

Intervjuer upplevs olika av olika personer och vid olika tillfällen. Eftersom intervjun är en utvärderingssituation, ökar självmedvetenheten och stressen.

Flera upplever att de har haft problem med svenska språket vid intervjutillfällena. Men det är andra frågor som de stannar vid och utvecklar mer under gruppdiskussionerna. Exempelvis frågor om personliga egenskaper som flera tycker är svåra att förstå. En deltagare beskriver det som svårt att veta vad arbetsgivare anser som bra och dåliga svar. En annan svårighet är att veta vad stress är i svenska mått och vad svenskar anser som bra metoder för att hantera stress.

Det är uppenbart att det kan finnas kulturella skillnader som kommer fram vid intervjutillfällena. En medverkande som arbetat i ett Afrikanskt land beskrev exempelvis hur det där och i hans födelseland inte är ok att prata om ens starka sidor, då upplevs man som arrogant. Detta bidrar till svårigheter under anställningsintervjuer i Sverige vid frågor kring styrkor och svagheter. Flera deltagare önskar att intervjuer har mer fokus på kunskap och yrket än på personliga egenskaper.

Få deltagare har mött arbetsgivare som har visat intresse för deras erfarenheter från andra länder än Sverige, men det finns exempel så som citatet bredvid visar.

*"Många HR-managers har ett sätt att utvärdera. Exempelvis ställer de frågan 'berätta lite om dig själv', då förväntar de sig något, de utvärderar en, men jag vet inte hur. Jag är en teknisk person, men de fråga om stress och olika situationer, det kräver språk. Det har inget att göra med mina erfarenheter och min tekniska förmåga."*

*Ingenjör Afrika*

*"På häftet var de jätteintresserade att få in fler personer från andra länder. De frågade om hur man jobbar i mitt land, hur ser du på mångfald etc.. De var intresserade av mitt hemland."*

*Statsvetare Afrika*



# I en rekryteringsprocess

## Bedömning av humankapital

Precis som den teoretiska modellen visar finns det faktorer utöver humankapitalet som de medverkande upplever eller misstänker har betydelse för deras chanser att få komma på intervju, lyckas i intervjuerna och för att få en anställning. I samband med intervjuerna finns det exempelvis en upplevelse av att ett stort fokus riktas mot kandidatens personliga egenskaper snarare än på dennes kompetens och arbetslivserfarenheter.

Majoriteten av deltagarna i fokusgrupperna har genomfört merparten av sina studier i andra länder än Sverige. Det är för många inte enbart svårt att själva hitta rätt tjänster som relaterar till deras utbildningar och erfarenheter. Många upplever även en skepsis mot deras utbildning från arbetsgivare. Deltagare beskriver hur de tror att arbetsgivare har mer förtroende för inrikes födda än för utrikes födda och att de litar mer på deras utbildning och erfarenheter. Det finns även en uppfattning om att arbetsgivare tänker att det är en större risk att anställa någon från ett universitet som de inte känner till.

I gruppdiskussionerna framkom det beskrivningar om hur man upplever att arbetsgivarna har sympati för personer som flytt från vissa länder men att det även påverkar deras bedömning och missgynnar dem i rekryteringsprocesserna. Det finns en upplevd tro om att arbetsgivarna ser kandidatens erfarenheter från krig som en belastning och att arbetsgivarens fokus överskuggar deras bedömning av den sökandes formella kompetenser och arbetslivserfarenheter.

*”alla undviker eller är rädda för det vi inte känner till. De kanske är oroliga för hur personen ska kunna jobba, osäker vilken utbildning de egentligen har.”*

*Läkare Mellanöstern*

*”Jag tror att de väljer svenskar om det bara är den informationen som de har. Så är det i alla länder. Man gillar det som är lika”*

*Kommunikation Mellanöstern*

*”Jag tänker, man får bara information om mitt land som är dåligt. Man tänker inte på det professionella som finns från mitt land. De har sympati för oss från Afghanistan. Men det påverkar deras bedömning. De tänker han har ett jättesvårt liv, han har ingen bra utbildning. De missar att jag även är utbildad i USA. De utgår bara från att all min utbildning är från Afghanistan. De ignorerar mina andra erfarenheter.”*

*Läkare Mellanöstern*

## I en rekryteringsprocess – erfarenheter från kvinnor

Det framkommer flera exempel på där de kvinnliga deltagarna i fokusgrupperna upplevt sig stigmatiserade just som utrikes födda kvinnor. En kvinna beskriver en anställningsintervju som hon var på och som hon upplevde i stort sett handlade om kvinnor i Mellanöstern. Hon kände sig obekvämt då fokus låg på henne som kvinna från Mellanöstern snarare än på hennes yrkesmässiga kvalifikationer.

Flera andra kvinnor har upplevt att de har fått frågor om deras kulturella bakgrund och religion, något som inte kom upp i fokusgruppsamtalen med männen. En kvinna berättade hur föreståndaren på en internationell förskola där hon arbetar frågade om hon är muslim och varför hon då inte bär sjal och utan att förklara eller motivera anledningen till dessa frågor. En annan kvinna upplevde sig väldigt obekvämt då hon på en intervju för ett arbete som marknadsförare på en advokatfirma fick höra mycket fördomar om personer från hennes födelseland.

En kvinna i en av grupperna bar slöja vilket fick en annan deltagare att fråga henne om hon tror att de två har samma chans att få ett arbete. Deltagaren med slöja trodde inte det. För även om hon inte direkt upplevt sig diskriminerad på grund av sin religion, sa hon att hon vet att många är emot muslimer och att det första intrycket arbetsgivare får av henne, är att hon är muslim på grund av sin sjal.

Flera tror att det finns stereotypa bilder av kvinnor från Afrika och Mellanöstern som kan påverka deras chanser att få en anställning. Så som att det finns en tro om att kvinnor stannar hemma med barnen och inte arbetar lika mycket som männen.

*"[...] En gång var det konstigt, det var ett 'junior entry' jobb, intervjun var en timme, vi pratade om jobbet en kvart, andra delen var om kvinnor i Mellanöstern. Och om mig som en fri kvinna, men jag kände så dåligt, jag har inga problem att prata om det, men på jobbintervjun ville jag prata jobb och min erfarenhet"*

*Projektledare Mellanöstern*

*"En dag ringde min chef om jag ville gå på konferens. Jag gick dit och hon sa; jag ska ta mycket bilder på dig för att du har sjal och de ska använda bilderna"*

*Ekonom Mellanöstern*

# Arbete – Provanställning och praktik

Flera av fokusgruppdeltagarna har varit på en eller flera praktikplatser och för några har det lett till vidare anställningar. Erfarenheterna varierar brett i berättelserna. Några har trivts väldigt bra och känner att praktiken har hjälpt dem, antingen genom att komma närmare den typ av arbeten som de söker eller genom att få referenser. Andra har direkt vantrivts och känt sig utnyttjade på olika sätt.

## Arbetsförmedlingen

Flera anser att Arbetsförmedlingens praktikplatser och program kan leda till att personer utnyttjas som gratis arbetskraft. Kritik riktas även till privata företag som vissa tror endast tar in praktikanter med utländsk bakgrund i marknadsföringssyfte och att det ska se ut som att de arbetar för mångfald, men där de i slutändan endast anställer inrikes födda.

*“Men nu vill företag anställa nyanlända för att de har olika projekt, nystartjobb etc. Men det är korta jobb. Arbetsgivarna utnyttjar oss. Det är bra att få en fot in, men vi får en fot ut snabbt också.”*

*Projektledare Mellanöstern*

## ”Korta-vägen”

Flera deltagare har gått korta-vägen och några har fått praktik eller arbeten därigenom. Många beskriver det som ett bra initiativ där fokus ligger på deras akademiska erfarenheter med målet att få ett matchande arbete. Vissa uttrycker dock att personer med vissa typer av utbildningar har det lättare än andra. Någon beskrev hur ”korta vägen” ledde till anställningar för flera som studerat ekonomi eller IT, men att det för exempelvis lärare är svårare. En av de medverkande som fått en anställning genom korta-vägen är utbildad ingenjör och fick en anställning som programmerare. Samtidigt finns det en skepsis gentemot dessa typer av statliga åtgärder som tenderar att ge tillfälliga lösningar i form av praktik och kortare anställningar som sedan inte leder till fasta tjänster. Det kan upplevas som bortslösad tid eller som att man blir utnyttjad som billig arbetskraft.

# Arbete – Provanställning och praktik

## Introduktion på arbetsplatsen

Oavsett hur bra arbetsplatsen är så är det viktigt med en grundläggande introduktion för praktikanten. Två kvinnor som nyligen praktiserat berättar om hur svårt det är att förstå hierarkierna på en arbetsplats. Hur mycket eget initiativ man förväntas ta och hur mycket man får ta. De pratar även om tillsynes mer banala oskrivna regler som lunch och fika pauser men som är mycket viktiga för att komma in på arbetsplatsen och lära känna kollegorna. Får man inte en bra introduktion kan det försvåra arbetet, förhindra kandidaten att ta egna initiativ och göra umgänget med kollegorna svårare.

## Återkoppling

En man från Mellanöstern med ekonomiutbildning kände sig lurad då han i slutskedet av en obetald praktik på en bank upptäckte att han endast fyllde upp en plats för någon som var föräldraledig. Mannen hade önskat tydligare information från början om vad som gällde för praktiken och även mer återkoppling om vad han behöver utveckla för att få en riktig anställning på en bank i Sverige.

*“Jag har gjort praktik. Det var bara jag som var utländsk, man känner inte så trygg. De andra tyckte att man vara lite konstig. De säger att de har personer från världens alla hörn, det är en riktigt bra fras. Man känner sig ensam.”*

*Läkare Mellanöstern*

*“När du går på praktik på banken. De tränar dig och du kanske kan få jobb. Men i slutet av perioden då upptäcker du att du endast täckt upp för någon som är mammaledig, pappaledig, semester etc. De säger att du var duktig men du får inga fortsatta jobb. Det gör mig arg. Problemet är om jag gör fel så måste de säga det. Ingen säger vad som är fel. Jag vet inte vad jag ska förbättra.”*

*Ekonom Mellanöstern*

## Arbete – Provanställning och praktik

*"[...] för ett år sen ringde jag för att söka praktik. Jag ringde miljöförvaltningen för att söka praktik. Jag mailade och ringde. Sist sa han till mig; vi tar bara praktikanter från Umeå universitet. Men vad ska vi från utomlands göra? Han sa: du ska bygga upp här, läsa fler kurser här i Sverige. OM de ser att du har läst en kurs här i Sverige är det lättare för dem att lita på oss. De säger att arbetsmarknaden är öppen för alla, men..."*

*Marinbiolog, Afrika*

*"Jag har praktiserat på ett väldigt stort företag, som säger att alla är lika men om de vill ha en praktikant som är utlands född då måste de vara mer öppna och att den personen som kommer behöver inte vara en kopia av alla andra. Ibland när jag pratade så pratade de om något annat, de bytte ämne, de var inte så intresserade. När jag var på den här platsen kände jag att jag behövde vara en helt annan person."*

*Ekonom Mellanöstern*

*"Jag vill berätta en kort historia. Min man är journalist, från Syrien, han gick till arbetsförmedlingen och berättade vad han har för utbildning och erfarenhet, handläggaren sa ok. Ringde tillbaka och sa att de hade praktik på Hemköp, att plocka varor i två månader och sen skulle han få jobb. Men han fick bara plocka varor i två månader och sen ingenting. Han gick tillbaka till handläggaren och sa att det inte hade något med hans utbildning. Handläggarna vill bara skicka iväg personerna på program, och plocka varor."*

*Ekonom Mellanöstern*

*"Jag har varit på ett företag, vi var bara där för att de ville visa att vi jobbar med mångfald, men vi behandlades annorlunda, det var min första praktik, min svenska var då inte så bra, vi fick andra arbetsuppgifter, jag började sätta mig ensam och jobba med datorn och höll mig ensam. Jag hade behövt mer uppgifter att göra, berätta mer om svensk kultur, berätta att du måste ta mer initiativ själv, jag frågade själv efter ett tag."*

*Ekonom Mellanöstern*

Samtliga deltagare i fokusgrupperna har eller har haft ett arbete i Sverige. Däremot varierar det stort mellan de som endast har haft kortare och tillfälliga anställningar, de som endast har haft praktik och de som har fått en tillsvidare tjänst. Endast ett fåtal har däremot ett arbete som matchar deras utbildning.

## Matchande arbete

Endast ett fåtal har idag ett arbete som matchar deras utbildning. Men på frågan om deras drömarbete svarar de flesta att de vill arbete med det som de är utbildade till. En lärare som nu arbetar som förskolelärare beskrev det som att jag vill göra mer, jag kan göra med, jag vill göra mer med min kunskap. En ekonom från Syrien som idag arbetar som städare beskriver hur de måste ta vilket arbete som helst bara för att få pengar för att klara uppehållet.

## Överkvalificerade

Bland deltagarna i fokusgrupperna är det få som har arbeten som matchar deras utbildning, istället är det många som arbetar bara för att tjäna pengar. Redan i sökprocessen efter lediga arbeten spelar det roll. En deltagare som är projektledare med lång utbildning och erfarenhet men med begränsad svenska beskrev hur processen går från att man initialt söker arbeten som motsvarar nivån man arbetet på i andra länder till att söka juniora positioner, till att slutligen söka obetald praktik. Och kanske inte ens få det. Det finns en längtan efter att få ett arbete där man får använda sig av sin utbildning till fullo samt att ha kollegor med en högre utbildningsnivå, likt dem själva.

## Arbetsmiljö

Att det är en annan hierarkisk ordning på arbetsplatserna i Sverige är det flera som tar upp. Det är ofta något som är annorlunda jämfört med födelse länderna och något som kan vara svårt att veta hur man ska hantera. Flera beskriver hur det på deras tidigare arbetsplatser utanför Sverige har varit tydligt vem som gör vad, medan det i Sverige är mer otydligt, vilket kan leda till en osäkerhet. Flera beskriver att arbetsplatser som de varit på där fler än dem varit utrikes födda har upplevts som mer öppna och flexibla.

Flera beskriver en känsla, när de söker arbeten men även när de är på arbetsplatsen, av att de måste prestera bättre än alla andra och göra ett bättre intryck. En kvinna som kom till Sverige från ett afrikanskt land som barn beskriver hur hon sedan hon varit liten och i skolan alltid fått höra att hon måste prestera bättre än svenskfödda personer. Hon upplever en stor självmedvetenhet på arbetsplatser där hon kan uppleva sig som iakttagen och stigmatiserad. Detta är något som går igen i berättelserna, att de kan uppleva en känsla av att de blir iakttagna och bedömda hårdare än svenskfödda och måste prestera bättre. Detta kan skapa mycket stress.

*“Men jag känner igen mig att jag som utländsk kvinna måste prestera så mycket bättre än svenskar. Mina föräldrar sa det till mig som liten. Jag har alltid tänkt så. Inga arbetsgivare har sagt något. Men i skolan var jag tvungen att bevisa mycket, de tog in alla med annat efternamn för att ha svenska som andraspråk. Men det var typ på babynivå, de tog även in elever som var födda i Sverige. Så jag kämpade jättemycket med svenskan och skolan.”*

*Statsvetare Afrika*

*“Det är lättare att få kontakt med personer från annan bakgrund. Det är nästan som en magnet. Det är lättare att prata med personer med annan bakgrund. Svenskar undviker det lite. Svenskar försöker hålla sig borta från främlingar. Men vissa svenskar har mer kontakt med andra personer med annan bakgrund.”*

*Veterinär Mellanöstern*

*“Här i Sverige finns mycket regler men chefen berättar inte alltid. Det finns facket, det är viktigt. Men man får inte veta om facket och regler. Fack och regler är skillnad från Gambia. Och i Gambia vet jag allt innan, och arbetsgivarna berättar om allt. Men här berättar ingen om facket och regler[...].”*

*Ingenjör Afrika*

# 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)