



JÖNKÖPING UNIVERSITY

*School of Education and
Communication*

Upplevelser av etnisk diskriminering

En kvalitativ studie av den svenska
arbetsmarknaden

KURS: Examensarbete i psykologi, 15 hp

PROGRAM: Personalprogrammet

FÖRFATTARE: Alina Ali Salah, Antonella Asaker

EXAMINATOR: Roland S Persson

TERMIN: VT2018

Abstract

Denna studie undersökte upplevelser av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden hos arbetslösa första och andra generationens invandrare. Studien hade en kvalitativ ansats och semistrukturerade intervjuer genomfördes. Urvalet bestod av ett bekvämlighetsurval med nio arbetslösa respondenter från olika länder. En tematisk analys genomfördes och visade åtta upplevelseaspekter som utgjorde resultatet av vad lagligen definierad diskriminering är: utländskt utseende, utländskt namn, språkfärdigheter, religionstillhörighet, kompetens, kallelse till intervju, anställningsformer samt inställning. Att uppleva sociokulturella utmaningar bidrog till pragmatiska resultat av att ha en främmande kulturell identitet. Genom att få både sin kulturella samt professionella identitet utmanad, bidrog det till en negativ inställning hos majoriteten av respondenterna. Detta överensstämmer med tidigare forskning som visat att upprepade upplevelser av etnisk diskriminering bidrar till ett sämre välbefinnande. Förslag till framtida forskning är att utföra kvantitativa studier för att exempelvis undersöka hur etnisk diskriminering påverkar arbetslösas fysiska och psykiska hälsa över en längre tidsperiod för att bidra med en djupare förståelse av ämnet.

Nyckelord: Etnisk diskriminering, arbetslöshet, invandrare, etnisk diskriminering på arbetsmarknaden, arbets- och organisationspsykologi.

Inledning

Under de senaste åren har en massinvandring skett till Sverige. År 2017 var drygt 1,9 miljoner personer i Sverige födda i andra länder, vilket motsvarar 18,5 procent av befolkningen (Statistiska Centralbyrån [SCB], 2018). Den huvudsakliga orsaken till att människor är på flykt är den inhumana situationen i Syrien och andra länder i världen. Sverige har varit ett av de länder som öppnat sina gränser och tagit emot personer som invandrat sedan andra världskriget.

Förr var arbetskraftsinvandring vanligare. Individer från andra länder med hög arbetslöshet invandrade till följd av Sveriges brist av industriarbetare. Invandrarna var huvudsakligen från Europa. Under 1970-talet och senare skedde en förändring, personer invandrade från Asien, Afrika, forna Jugoslavien och Sydamerika. Skillnaden var dock att dessa invandrare flydde till följd av krig, förtryck och misär snarare än med syftet att erhålla ett arbete (SCB, 2018).

Invandrare riskerar att drabbas av diskriminering när de försöker att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden (Ekberg, 2012). Deras kompetens tenderar att inte nyttjas i lika hög grad som de inrikesfödda (SCB, 2013). Dessutom drabbades Sverige av en finanskris år 2008, där de utrikesfödda var mer utsatta på grund av deras otillräckliga etablering på den svenska arbetsmarknaden (Prop. 2012/13:100). Vidare finns det även en högre risk för en utrikesfödd att bli utsatt för diskriminering på arbetsmarknaden under en lågkonjunktur (Ekberg, 2012). Diskriminering innebär att någon missgynnas eller kränks. En av diskrimineringsgrunderna är att missgynnas på grund av annan etnisk tillhörighet, vilket enligt Diskrimineringslagen är olagligt (DO, 2017). Författarna till denna studie anser därmed att det är av värde att undersöka etnisk diskriminering utifrån upplevelser hos arbetslösa första och andra generationens invandrare. Begreppet första generationens invandrare innebär utrikesfödda individer som flyttat från ett annat land

och bosatt sig i Sverige permanent eller temporärt (SCB, 2018). Andra generationens invandrare innefattar inrikesfödda individer men som har antingen en eller båda föräldrar som är utrikesfödda.

Teoretisk bakgrund

Tidigare forskning gällande etnisk diskriminering visar att det är sannolikt att individer av annan etnisk bakgrund missgynnas i jämförelse med den inhemska befolkningen (Carmichael & Woods, 2000; Krings & Olivares, 2007; Liebkind, Larja & Brylka, 2016). Missgynnandet kan ske på grund av etniska och även av religiösa skäl i rekryteringsprocesser (Derous, Ryan & Serlie, 2015; Kislev, 2016; Rafferty, 2012; Silberman, Alba & Fournier, 2006). Forskare nämner begreppet etnisk bestraffning som en förklaring till diskriminering, vilket innebär att etniska minoriteter bestraffas på grund av sin etnicitet samt hudton och konsekvensen kan bland annat bli arbetslöshet (Heath & Cheung, 2006; Heath, Rothon & Kilpi, 2008; Kislev, 2016; Modood & Khattab, 2016; Rafferty, 2012). Vidare menar Jonsson (2007) att ju tydligare en individs tillhörighet är till en etnisk minoritet, exempelvis genom att ha en mörkare hudton, desto högre risk för arbetslöshet. Vid arbetssökning är det inte heller en fördel för invandrare att inneha en examen, i jämförelse med den inhemska befolkningen, på grund av risken för etnisk bestraffning.

Med utgångspunkt i tidigare forskning, presenteras teman som anses vara av relevans till etnisk diskriminering. Dessa är etnisk bestraffning, arbetslöshet samt arbetssökarprocess.

Etnisk bestraffning

Diskriminering och andra hinder för invandrare på arbetsmarknaden förekommer som en effekt av etnisk bestraffning (Heath & Cheung, 2006). Enligt Liebkind et al. (2016) avgörs graden av etnisk bestraffning till följd av vilken rang en

etnisk minoritet tillhör i en etnisk hierarki. Dessutom kan det även bero på att de som invandrar från länder utanför Europa riskerar etnisk bestraffning i högre grad än de som kommer från länder inom Europa (Jonsson, 2007; Kislev, 2016). Emellertid finns det också risk för de som invandrar inom Europas gränser att utsättas för etnisk bestraffning, eftersom de fortfarande tillhör en lägre nivå i den etniska hierarkin i jämförelse med den inhemska befolkningen och andra europeiska minoriteter som anses tillhöra en hierarkiskt högre nivå (Liebkind et al., 2016). Vidare har icke-europeiska invandrare större svårigheter även om de har europeiskt medborgarskap och behärskar landets språk jämfört med europeiska invandrare (Kislev, 2016). Heath et al. (2008) menar att diskriminering mot invandrare kan ske på grund av språksvårigheter, likaledes menar Dustmann och Fabbri (2003) att bättre språkfärdigheter ökar en individs chanser för exempelvis arbete.

En högre invandring ökar förekomsten av etnisk bestraffning (Coenders, Lubbers, Scheepers & Verkuyten, 2008) och större invandrargrupper kan även ses som ett hot för den inhemska befolkningen och leda till diskriminering (Kislev, 2012). För Sveriges del kan detta vara en förklaring för ökad etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. Enligt SCB (2018) har en ökad invandring skett i Sverige och år 2017 invandrade 144 489 personer till Sverige.

Arbetslöshet

De första åren i ett nytt land, är det svårare att ansluta sig till arbetsmarknaden. Detta kan vara anledningen till att arbetslösheten bland första generationens invandrare oftast är högre jämfört med den inhemska befolkningen (Jasinkaja-Lahti, Liebkind & Perhoniemi, 2007; Kislev, 2016). Högre nivåer av arbetslöshet orsakar högre nivåer av etnisk diskriminering (Coenders et al., 2008). Upplevelser av upprepad diskriminering

tenderar att orsaka längre perioder av arbetslöshet (Nordin & Rooth, 2009; Silberman et al., 2006).

Rooth och Ekberg (2003) har kommit fram till att andra generationens invandrare, vars föräldrars ursprung är icke-europeiskt, har en större sannolikhet att vara arbetslösa i jämförelse med den inhemska befolkningen. Forskarna menar att andra generationens invandrare som har en inhemsk förälder har en lägre sannolikhet att bli arbetslös än när båda föräldrarna är födda i ett icke-europeiskt land. Vidare upplever andra generationens invandrare upprepade etnisk diskriminering, i likhet med första generationen (Silberman et al., 2006). Detta kan exempelvis bero på att de negativa arbetsmarknadsresultaten, exempelvis att första generationens invandrare inte har etablerats tillräckligt i arbetsmarknaden, överförs till andra generationens invandrare (Rooth & Ekberg, 2003). Den andra generationen, som är födda och utbildade i landet, upplever signifikanta nackdelar gällande arbetslöshet. Emellertid är nivåerna högre hos den första generationen (Heath & Cheung, 2006). Jonsson (2007) nämner att skillnaden gällande etnisk bestraffning mellan första och andra generationen inte är statistisk signifikant. I motsats till detta, visade en senare studie att den andra generationen löper mindre risk att bli arbetslösa än den första generationen (Khattab & Johnston, 2012). Eftersom den andra generationen har bättre språkfärdigheter (Heath et al., 2008), kan det vara en anledning till att upplevelsen av etnisk diskriminering och arbetslöshet förekommer i mindre utsträckning hos andra generationens invandrare jämfört med första generationen.

Etniska minoriteter har lägre sannolikhet att erhålla arbete i jämförelse med den inhemska befolkningen, även vid lika kvalifikationer (Björklund, Bäckström & Wolgast, 2012; Carmichael & Woods, 2000; Heath & Cheung, 2006; Heath et al., 2008; Jonsson, 2007; Khattab & Johnston, 2012; Moodod & Khattab, 2016). Detta kan antas bero på att

etniska minoriteter, trots lika kvalifikationer, utsätts för etnisk diskriminering och därmed väljs bort i rekryteringsprocesser.

Vidare visar forskning att etniska minoriteter som inte accepterade ett arbete på en lägre nivå än vad de var kvalificerade för, riskerade att vara arbetslösa en längre tid (Rafferty, 2012). Forskning av Carmichael och Woods (2000) visar att när en etnisk minoritet erhöll ett arbete, överensstämde arbetet inte med dennes kvalifikationer utan var på en lägre nivå. Detta styrks av SCB (2013) som anger att utrikesfödda med en högskoleutbildning, oftast har ett yrke med lägre utbildningskrav, i jämförelse med inrikesfödda. Statistiken visar att inrikesfödda har ett yrke som överensstämmer med deras utbildningsnivå. En förklaring till detta kan vara att utländska meriter inte värderas lika högt av arbetsgivare (Battu & Sloane, 2002). Vidare nämner Rafferty (2012) att etniska minoriteter accepterade arbeten som de var överkvalificerade för, eftersom de inte fick möjligheter till arbeten som överensstämde med deras meriter. Emellertid nämner forskaren även att etniska minoriteter överutbildar sig som kompensation för sitt utländska påbrå för att därigenom öka chanserna på arbetsmarknaden.

Vilka åtgärder kan arbetslösa med utländskt påbrå vidta? Arbetslöshet som konsekvens av etnisk bestraffning kan ändras genom särskilda strategier, såsom egenföretagande, för att lösa det upplevda problemet. Etniska minoriteter engagerar sig i egenföretagande för att kunna överleva samt minska risken för etnisk bestraffning (Moodod & Khattab, 2016). I Sverige ser regeringen ett ökat egenföretagande bland utrikesfödda som en viktig väg till sysselsättning (SCB, 2013). Detta gäller inte enbart de som är överkvalificerade, utan även individer som saknar tillräckliga kvalifikationer och dessutom upplever svårigheter att komma in på arbetsmarknaden på grund av diskriminering (Jonsson, 2007).

Utöver arbetslöshet som en konsekvens av etnisk bestraffning, kan en förväntad diskriminering medföra en negativ hälsopåverkan (Mohseni & Lindström, 2009; Tummala-Narra & Claudius, 2013). Diskriminering tenderar att ha effekt på psykisk hälsa, något som blir än mer tydligt hos arbetslösa (Jasinkaja-Lahti et al., 2007). Enligt forskarna orsakar diskriminering sämre fysisk och psykisk hälsa hos invandrare. Forskarna menar att när invandrare anser att de har kompetens för ett yrke men ändå aldrig får en anställning, ökar sårbarheten och effekten av diskriminering på välbefinnande.

Arbetsökarprocess

Arbetslöshet kan förklaras av diskriminering i rekryteringssammanhang, där etniska minoriteter har högre sannolikhet för att nekas och missgynnas redan vid ingången till arbetsmarknaden (Carmichael & Woods, 2000; Heath et al., 2008; Silberman et al., 2007). Många med utländsk bakgrund ignoreras redan i början av ansökningsprocessen. En anledning till detta är utländskt klingande namn (Agerström, Björklund, Carlsson & Rooth, 2012). Studier visar att sökande vars namn bär tydligt utländsk prägel, har en lägre sannolikhet att bli kallade till arbetsintervju i jämförelse med de som har inhemskt namn (Agerström et al., 2012; Carlsson, Fumarco & Rooth, 2017; Liebkind et al., 2016). Agerström et al. (2012) beskriver att individer med ett utländskt namn behöver signalera sina färdigheter, sociala kompetens och ödmjukhet i högre grad än individer med ett inhemskt namn för att bli kallade till intervjuer. Likaledes skriver Liebkind et al. (2016) att individer med utländskt klingande namn måste skicka in dubbelt antal arbetsansökningar än den inhemska befolkningen för att bli kallade till en arbetsintervju. Forskarna nämnde även att diskriminering inträffade i alla yrkeskategorier. Detta i motsats till resultatet av Krings och Olivares (2007) studie, vilken visade att rekryterare hade lägre avsikter att bjuda in individer med annat ursprung

än den inhemska befolkningen. Emellertid skedde detta endast vid arbeten som hade högre yrkes- och utbildningskrav. Vidare nämner Carlsson et al. (2017) att en potentiell förklaring till varför det skiljer sig i etnisk diskriminering inom olika yrkeskategorier, kan bero på arbetsmarknadens täthet. Forskarna menar således att i Sverige ökar den etniska diskrimineringen i förhållande till en bättre arbetsmarknad.

Vidare fann Derous et al. (2015) att flera indikatorer om etnicitet i ett CV, ökar risken för diskriminering. Andra studier fann att etniska minoriteter valdes bort under rekrytering på grund av deras etnicitet (Kislev, 2016; Rafferty, 2012). Jasinkaja-Lahti et al. (2007) fann att flertalet invandrare upplevde etnisk diskriminering när de hade sökt arbete. Agerström och Rooth (2009) menar att vissa arbetsgivare föredrog att anställa individer från den inhemska befolkningen snarare än individer med annan etnisk bakgrund. Detta med anledning av att arbetsgivare associerade invandrare från icke-europeiska länder med lägre grad av produktivitet (Agerström & Rooth, 2009; Kislev, 2016). Således diskriminerar arbetsgivare invandrare med anledning av att de föredrar att arbeta med individer av samma etnicitet (Kislev, 2016). Arbetsgivare kan uttrycka sina fördomar och antaganden både explicit och implicit, något som leder till diskriminering. Exempelvis är implicita attityder förekommande vid urval av kandidater till arbetsintervjuer (Blommaert, Tubergen & Coenders, 2012). En förklaring till detta var att rekryterare följde somliga företagsnormer, vilket kunde vara en möjlig anledning till att diskriminera individer med annan etnicitet (Björklund et al., 2012). Explicita attityder innebär att individer med annan etnicitet diskrimineras med anledning av rekryterares stereotypiska bild av att etniska minoriteter är lågutbildade, tillhör en lägre social klass och saknar vissa kvalifikationer (Blommaert et al., 2012). En kvalifikation kan, som tidigare nämnt, vara språket som anses vara viktigt och enligt Battu och Sloane (2002) värderas under intervjuer av rekryterare.

En möjlig förklaring till varför arbetsgivare väljer att anställa individer av samma etnicitet kan vara etnocentriskt tänkande. Arbetsgivare är måna om att ha anställda som passar in i deras organisation och därför finns risken att etniska minoriteter utesluts (Björklund et al., 2012; Krings & Olivares, 2007). Det kan ske i situationer där identiteter och värderingar inte överensstämmer med normen (Coenders et al., 2008). Hofstede Insights (2018) beskriver att det finns kulturella skillnaderna mellan länder och kan ha en påverkan på arbetsplatser. Index visar att Sverige är ett individualistiskt land medan exempelvis Irak är ett kollektivistiskt land. Detta tyder på kulturella skillnader som möjligen kan förstärka det Coenders et al. (2008) säger gällande identiteter och värderingar.

Vidare beskriver Khattab (2009) och Silberman et al. (2006) etno-religion, vilket innebär att etnicitet och religion har en påverkan på huruvida diskriminering förekommer och det finns en sannolikhet att det leder till etnisk bestraffning. Forskarna menar att etnicitet och religion kan utmärka sig genom exempelvis en religiös klädstil och som därmed kan tyda på andra värderingar än normen. Dessutom kan det identifieras att dessa individer tillhör en annan etnicitet och resultera i att de ses som ”kulturella aliens”.

Syfte

Studien syftade till att undersöka upplevelser av etnisk diskriminering hos arbetslösa första och andra generationens invandrare på den svenska arbetsmarknaden. Målet var att kunna bidra med en inblick i upplevelser av etnisk diskriminering hos arbetssökande individer av utländskt påbrå.

Metod

En redogörelse gällande valet av metod och datainsamling som genomförts presenteras nedan. Dessa är metodval, urval, val och konstruktion av instrument, administrering, forskningskvalitet, etiskt hänsynstagande och slutligen analysmetod.

Studien genomfördes som en kvalitativ intervjustudie. Med anledning av att en kvalitativ ger möjligheten att studera upplevelser.

Urval

Urvalsprocessen bestod av ett bekvämlighetsurval som innebar att lämpliga respondenter fanns tillgängliga för forskaren (Bryman, 2011). Därmed fanns även information om ålder, kön och etnicitet tillgänglig. Således valdes individer med varierande bakgrunder.

Inklusionskriterierna var att respondenterna var arbetslösa, första eller andra generationens invandrare, hade goda kunskaper i antingen svenska eller engelska, var mellan åldrarna 18-50 år samt hade arbetslivserfarenhet eller utbildning.

Exklusionskriterierna var om respondenterna hade någon anställning vid tillfället, nordiskt påbrå eller otillräckliga språkkunskaper i svenska och engelska, vilket hade ökat svårigheterna i att genomföra en intervju.

Med grund i detta kontaktades totalt 12 respondenter via telefonsamtal i syfte att bokas in till intervjuer. I samtalet förklarades studiens syfte och tillvägagångssätt, varav respondenterna visade intresse. Det skedde tre bortfall, eftersom en av kandidaterna inte uppfyllde inklusionskriterierna, den andre var inte bekväm med samtalsinspelning och den siste bidrog inte med användbart material. Slutligen deltog totalt nio respondenter, där alla hade avslutat grundskolan och majoriteten även avlagt akademisk examen. Emellertid hade de respondenter som var utrikesfödda, utbildningar

från hemlandet som inte var validerade i Sverige men valt att komplettera genom exempelvis vidareutbildning. Respondenternas bakgrund redovisas i *tabell 1*.

Tabell 1

Beskrivning av respondenter.

Kod	Kön	Födelseland	Etnicitet
R1	K	Sverige	Syrian
R2	K	Libanon	Libanes
R3	K	Eritrea	Eritrean
R4	K	Kosovo	Kosovo-Alban
R5	K	Sverige	Libanes
R6	M	Nigeria	Nigerian
R7	M	Sverige	Kurd
R8	M	USA	Amerikan
R9	K	Kosovo	Kosovo-Alban

Förkortningar: R = respondenter, K = kvinna, M = man.

Val och konstruktion av instrument

En semistrukturerad intervjumetod ansågs vara tillämplig för denna studie, eftersom det gav möjligheter till att ställa uppföljningsfrågor i jämförelse med en strukturerad intervju. Författarna till föreliggande studie var ”insiders” i den meningen att båda har egna upplevelser och erfarenheter av diskriminering. Denna kännedom ger ett värdefullt perspektiv till studien, men kan naturligtvis även innebära viss problematik. Dessa diskuteras under rubriken Forskningskvalitet. Emellertid bidrog detta perspektivet till en inspiration vid skapandet av intervjuguiden. Grundtanken vid konstruktionen av instrumentet var att frambringa en öppen konversation med respondenterna. Således utformades 15 frågor som sedan kategoriserades i tre delar (se Bilaga 1 och 2). Dessa var

bakgrund, arbetssökarprocess samt upplevelser. Valet av kategorier gjordes med anledning av att få en generell bakgrundsinformation om respondenterna, vilka upplevelserna har varit vid arbetssökarprocessen samt upplevelser av etnisk diskriminering. När intervjuguiden var komplett, gjordes även en engelsk version eftersom ett fåtal intervjuer hölls på engelska.

Administrering

Intervjuerna hölls i Manpowers lokaler, med anledning av en ökad trygghet för respondenterna eftersom de var bekanta med miljön sedan tidigare. Två rum bokades till respektive intervjuare för att vara både tidseffektiva och även hålla samtliga intervjuer vid ett tillfälle. Intervjuerna inleddes med att respondenterna läste och signerade samtyckesformuläret. Sedan pågick intervjuerna mellan 15-30 minuter, beroende på hur utförligt respondenterna besvarade frågorna. Mobiltelefoner var den utrustning som användes vid inspelning av intervjuerna (Samsung S8 & iPhone X). Transkriberingen var en tidskrävande process och påbörjades dagen efter intervjuerna.

Forskningskvalitet

Enligt Bryman (2011) är reliabilitet och validitet två termer som vanligtvis används i kvantitativa studier gällande forskningskvalitet. Författaren skriver att det kan vara svårt att använda dessa termer i en kvalitativ forskningsprocess eftersom det finns en svårighet i att mäta upplevelser. Därmed valdes begreppen trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet samt konfirmering för att bedöma studiens kvalité.

Trovärdighet innebär att försäkra om att få respondentvalidering, som är den process där resultatet ska förmedlas till deltagarna för att få en bekräftelse om uppfattningen är korrekt (Bryman, 2011). Detta har författarna till denna studie gjort, genom att ha en återkoppling med respondenterna efter varje intervju. Intervjun

diskuterades, i syfte att få en bekräftelse från respondenterna om att upplevelserna uppfattats korrekt av intervjuaren.

Överförbarhet innebär hur pass överförbar studiens resultat är till en annan miljö (Bryman, 2011). Med anledning av studiens karaktär, var resultatet inte överförbar till en annan miljö.

För att säkerställa studiens pålitlighet, uppfylldes villkoren genom att noggrant redogöra alla steg i processen. Problemformulering, val av respondenter, konstruktion av instrument och analysmetod valdes omsorgsfullt. Det slutliga kriteriet konfirmering, innebär att inte låta sig påverkas av personliga värderingar för att bevara en någorlunda objektivitet och kunna agera i god tro. Som tidigare nämnt, var författarna till denna studie ”insiders”. Eftersom etnisk diskriminering kan anses vara ett känsligt ämne, var intervjuarnas utländska påbrå av värde på så vis att det bidrog med ett ökat förtroende hos respondenterna. De gav beskrivningar av upplevelser av etnisk diskriminering och försökte få en bekräftelse av att intervjuarna hade förståelse. ”Du är ju själv utlänning, du vet exakt vad jag pratar om” (Respondent 2). Emellertid var konsekvenserna av detta ”insider” perspektiv, svårigheten i att bevara en objektivitet för att uppnå villkoren för konfirmering. Detta hade författarna till föreliggande studie i åtanke och behöll således en objektivitet.

Etiska hänsynstaganden

Särskilda etiska hänsynstaganden vidtogs vid genomförandet av de semistrukturerade intervjuerna. Dessa grundades i fyra huvudkrav som var informations-, samtyckes-, konfidentialitets- och nyttjandekrav (Bryman, 2011). Med grund i detta, utformades ett samtyckesformulär på både svenska och engelska (se Bilaga 3 och 4). Genom samtyckesformuläret informerades respondenterna om studien samt villkoren för deltagande. Formuläret inkluderade undersökningens syfte, anonymitet, frivilligt

deltagande, att insamlad data kommer att nyttjas i enbart forskningsändamål, inspelning av intervju, möjligheten att kunna ställa frågor och slutligen kontaktuppgifter till författarna. Varje respondent fick god tid på sig att läsa formuläret innan signering och angivelse av datum som bevis på samtycke.

Analysmetod

En tematisk analysmetod valdes för att analysera insamlade data. Innebörden av analysmetoden var att identifiera teman i datainsamlingen genom kodning (Bryman, 2011). Författarna till föreliggande studie hade en förförståelse av etnisk diskriminering med anledning av ”insider” perspektivet och den teoretiska bakgrunden. Sedermera var utgångsläget för analysen deduktiv, vilket innebar att insamlad data jämfördes med tidigare forskning (Bryman, 2011). Kombinationen av det deduktiva utgångsläget och ”insider” perspektivet bidrog till att de tolkningar som gjordes kunde sättas i olika sammanhang.

Den tematiska analysen genomfördes med utgångspunkt i Braun och Clarkes (2006) sex faser. Därmed skedde analysen på följande vis: läsning av transkriberingar samt markering av återkommande ordval och utmärkande citat. Därefter kodades dessa citat och ordval, för att finna mönster och koderna kategoriserades sedan i olika teman. I praktiken innebar detta att koderna klipptes ut och delades in i respektive tema för att granska om temana funkar i relation till koderna. Sedermera gjordes en tankekarta som utmynnades i totalt tre huvudteman med tillhörande underteman, för att få en tydlig överblick av analysen. Därefter gjordes en definition av vad som var utmärkande för varje tema för att få en förståelse av dess betydelse. Dessa huvud- och underteman ligger till grund för resultatet.

Resultat

Den tematiska analysen utmynnade i tre huvudteman som är olika nivåer av kulturell stress: sociokulturellt baserade identitetsutmanande upplevelser, pragmatiska resultat av att ha en främmande kulturell identitet samt den resulterade personliga upplevelsen att både få sin kulturella och professionella identitet utmanad. Dessa bidrog till åtta upplevelseaspekter som utgör studiens resultat av analysen. I det följande avsnittet redogörs studiens resultat och relateras till tidigare forskning.

Sociokulturellt baserade identitetsutmanande upplevelser

Sociokulturellt baserade identitetsutmanande upplevelser resulterade i fyra upplevelseaspekter som var utländskt utseende och namn samt språkfärdigheter och religionstillhörighet. Analysen visade att den gemensamma nämnaren för dessa upplevelseaspekter, var det som upplevdes att etnisk diskriminering baserades på. Det är av värde att nämna att respondenterna gav exempel på situationer där etnisk diskriminering förekom. Vad som emellertid var påfallande var att de själva inte beskrev sina upplevelser i termer av etnisk diskriminering. Utifrån kodningen som gjorts, kunde situationer identifieras som etnisk diskriminering i enlighet med Diskrimineringslagens givna beskrivning. Detta blev exempelvis tydligt när en respondent utsattes för en händelse på sin väns arbetsplats som snabbt eskalerade när respondenten frågade en hotellgäst om personen behövde någon hjälp:

Han tittade på mig och sa ”du, kom inte hit med ditt äckliga svarta skägg”. Då blev jag stum, jag visste inte vad jag skulle göra. Han kom igen och sa ”din jävla blatte” och försökte trigga igång mig för att jag skulle slå honom (Respondent 7).

I somliga situationer kunde respondenterna beskriva sina upplevelser i negativ bemärkelse, men kunde inte säkerställa att de blivit etniskt diskriminerade med anledning av att diskrimineringen inte skett direkt snarare indirekt:

Jag hade en kollega när jag var en månad på jordbruksverket. I en månad vägrade den kollegan titta på mig, sitta bredvid mig eller prata med mig och jag vet inte varför. Jag vet inte om det var diskriminerande, men... Jag vet inte (Respondent 9).

Utländskt namn. Flertalet respondenter upplevde etnisk diskriminering på grund av deras namn, som de tyckte var avvikande från nationella traditionella namn. Respondenterna ansåg att de inte fick någon chans på arbetsmarknaden eftersom deras namn indikerar ett utländskt påbrå och de upplevde därmed att de blev bortvalda i ansökningsprocessen. ”Jag är ju ingen Karlsson eller Svensson” (Respondent 2). Detta överensstämmer med tidigare forskning, som visade att individer med utländskt namn hade lägre sannolikhet att bli uppringda och kallade till arbetsintervju (Agerström et al., 2012; Carlsson, Fumarco & Rooth, 2018; Liebkind et al., 2016). Kan detta röra sig om etnocentriskt tänkande hos arbetsgivare, att de tenderar att utesluta arbetsökande individer med utländskt påbrå med anledning av att de föredrar individer som passar in i deras företagskultur? Namnet indikerar ofta om en individ har ett utländskt påbrå eller ej, något som kan leda till att de utesluts i ansökningsprocessen. Även bland de arbetsökande som trots sitt utländska ursprung blev kallade till intervju, var det ingen som sedan fick arbetet.

Språkfärdigheter. Diskriminering gällande språk var förekommande bland både första och andra generationens invandrare. Resultatet överensstämmer med tidigare forskning som påvisat att språkfärdigheter i form av att inte behärska ett lands språk, är ytterligare en bidragande faktor till förekomsten av etnisk diskriminering gentemot

invandrare (Heath et al., 2008). Respondenterna har mottagit kommentarer från utomstående individer såsom ”Pratar du svenska?”(Respondent 2) och ”Jag tror nog det hade varit bättre om du hade gått på svenska som andraspråk” (Respondent 7).

Somliga respondenter som var första generationens invandrare och inte talade det svenska språket flytande, upplevde att de ofta blev dömda och tillsagda vid fel uttal av ord vilket orsakade känslor av obehag. De upplevde även att språket var ett hinder i arbetssökarprocessen, eftersom det ställdes orimligt höga krav på kunskaperna i det svenska språket. Detta upplevdes mer tydligt när en respondent skulle söka arbete som engelsklärare. ”Jag hade ett långt samtal med en av administratörerna på en skola, hon ville att jag skulle undervisa i engelska men ville att jag skulle tala på svenska” (Respondent 8). Respondenten ansåg att de inte tog hänsyn till kvalifikationer utan dömde individen enbart baserat på språkfärdigheterna:

Engelska är ett internationellt språk och om personen kan göra jobbet och kommunicera med andra personer, vart är då hindret? Varför kan inte personen få jobbet? Han passar, han har alla nödvändiga färdigheter och mer. Men det enda som hindrar honom eller henne från att få det jobbet är, de talar inte det svenska språket (Respondent 8).

Enligt Dustmann och Fabri (2003) kan goda språkfärdigheter öka individers chanser till arbete. Hur kan det då förklaras att andra generationens invandrare, som talar landets språk flytande, också upplever diskriminering till följd av språkfärdigheter? Respondenterna som var andra generationens invandrare och talar svenska flytande, men vars föräldrar var födda utanför Europa upplevde att individer de stött på i arbetssökarprocesser hade en förutfattad mening om att deras språkfärdigheter kunde vara sämre på grund av deras utländska påbrå. Det kan dras en parallell till det Jonsson (2007) och Kislev (2016) menar, att invandrare från länder utanför Europa riskerar

utsättas för etnisk bestraffning i högre grad än invandrare inom Europas gränser. Detta menar Liebkind et al. (2016) är till följd av vilken nivå i den etniska hierarkin de tillhör i landet de är bosatta i. Andra generationens invandrare kan således ärva sina föräldrars plats i hierarkin. Detta kan vara en förklaring till varför även andra generationens invandrare blir etniskt diskriminerade på arbetsmarknaden och riskerar arbetslöshet i högre grad i jämförelse med den inhemska befolkningen.

Utländskt utseende. Majoriteten av respondenterna upplevde att etnisk diskriminering var förekommande till följd av deras utseende som tydligt indikerade en annan etnicitet, exempelvis mörkare hudton, hår och ögon. Upplevelserna var att den inhemska befolkningen dömde respondenterna på grund av deras utseende. ”Vi tittar bara på en person, han är mörk, vad som helst och det är det. Vi antar att han är utbildad, okunnig innan någonting annat” (Respondent 8). Detta kan grundas i stereotypiska bilder och fördomar av invandrare, exempelvis att de associeras med lägre grad av produktivitet (Agerström & Rooth, 2009; Kislev, 2016).

Resultatet visar att respondenterna förknippade sitt utländska utseende med hinder i arbetslivet. ”Jag är inte blond och har inte blåa ögon. Jag är utländsk, därför drar dem alla över samma kam” (Respondent 2). De uppgav att de blev bortvalda av arbetsgivare och rekryterare på arbetsmarknaden med anledning av deras utländska utseende och menar även att ett förtroende inte existerade för utländska som det gör för inhemska individer. ”Ibland måste man skicka bilder på sig själv och oftast blir det så att man väljs bort för man har inte samma förtroende för en utländsk person på något sätt” (Respondent 5). Varför ett förtroende inte finns för utländska individer, kan förklaras av synen på utländska individer som ”kulturella aliens” (Khattab, 2009). Ett utländskt utseende kan tyda på kulturella skillnader och olika värderingar, som Hofstede Insights (2018) menar har en påverkan på arbetsplatser och kan vara en möjlig förklaring till

varför arbetsgivare kan anse att invandrare inte passar in i deras företagskultur. Emellertid är andra generationens invandrare uppväxta i den svenska kulturen till skillnad från första generationens invandrare och bör därför inte bedömas baserat på deras utseende. Svårigheten är dock att det inte går att avgöra om en individ är av första eller andra generationens invandrare vid en första anblick. Detta kan förklara varför etnisk diskriminering, baserat på ett utländskt utseende, förekom hos båda generationerna.

Vidare uppgav respondenterna att deras utländska utseende kunde indikera något främmande och att det fanns en rädsla för dem på en arbetsplats, exempelvis vid arbetsintervju:

Jag har fått höra av svenskar själva, alltså att jag ska ta bort till exempel skägget. Det är inte för att det är ofräscht eller inte vårdat, för det är mer vårdat än något annat. Men de är rädda för det här svarta skägget. Och det är bara för att det är ett svart skägg (Respondent 7).

Rädslan kan förklaras av det Kislev (2016) beskriver, att invandrargrupper kan uppfattas som ett hot och därmed löper större risk att bli utsatta för etnisk diskriminering. Med tanke på den tilltagande invandring som skett på senare tid i Sverige (SCB, 2018), kan det anses vara förklaringen till varför respondenterna upplever att det finns en rädsla hos andra.

Religionstillhörighet. Ytterligare en upplevelseaspekt, var att respondenterna tillhörande den islamiska tron, upplevde att de blev missgynnade på grund av deras religionstillhörighet. De uppgav att det fanns fördomar om islam och en stereotyp om hur muslimer bör vara. Religionstillhörigheten ansågs även begränsa möjligheterna på arbetsmarknaden. ”Min man är kristen men han har mycket mer möjligheter i sitt liv än vad jag har, för att han är kristen och jag muslim” (Respondent 2). Andra faktorer som

indikerar att en individ tillhör islam, exempelvis ett muslimskt namn eller en huvudbonad, kunde påverka utomstående individers beteenden negativt. ”Jag har märkt att de inte är lika trevliga, inte visar ögonkontakt eller ens säger hej i affärerna” (Respondent 5). Vidare beskrev respondenterna hur individer kunde skämta på deras bekostnad, samt agera fördomsfullt med anledning av religionen. ”Så fort de hör att man är muslim, i deras ögon är man jag vet inte, en terrorist kanske” (Respondent 2). Detta överensstämmer med tidigare forskning, som visat att etnicitet och religion tillsammans orsakar förekomsten av etnisk diskriminering (Khattab, 2009; Silberman et al., 2006). Sammanfattningsvis är dessa upplevelseaspekter något som respondenterna ansåg bidra till etnisk diskriminering. Emellertid antar vi att fler indikatorer på utländskt påbrå, exempelvis, utländskt namn och utseende samt islamisk tro, ökar sannolikheten till att bli etniskt diskriminerad.

Pragmatiska resultat av att ha en främmande kulturell identitet

Nästa huvudtema som identifierades i den tematiska analysen var det pragmatiska resultat av att ha en främmande kulturell identitet. Nedan redovisas de underteman som utgjorde resultatet. Dessa var kompetens, kallelse till intervju samt anställningsformer. Det som var representativt för dessa tre upplevelseaspekter, var att dessa förekom i olika rekryteringssammanhang.

Kompetens. Respondenterna upplevde att de besatt tillräckliga kvalifikationer vid arbetssökning men menar att de inte fick chansen till att gå vidare i rekryteringsprocesser. Detta med anledning av att de upplevde att de bedömdes baserat på etnicitet och inte deras kompetens. För att öka sina möjligheter på arbetsmarknaden, sökte somliga respondenter arbeten som inte överensstämde med deras kvalifikationer, utan hade lägre krav. ”Många gånger som jag har sökt är jag överkvalificerad för arbetet men ändå inte fått jobbet” (Respondent 5). Trots deras utbildningsbakgrund och

arbetslivserfarenhet, fortsatte respondenterna att söka arbeten med lägre krav men dessvärre utan framgång. ”Jag tog en master på grund av att jag skulle vara på topp. Även om jag har en master så söker jag dem jobben som är lite lägre” (Respondent 7). Tidigare forskning har visat att det inte var till fördel för invandrare att inneha en examen i jämförelse med den inhemska befolkningen, för att etniska minoriteter hade en lägre sannolikhet att erhålla arbete trots tillräckliga kvalifikationer (Jonsson, 2007). Detta kan förklara varför respondenterna upplevde motgångar i arbetssökarprocessen trots deras utbildningsbakgrunder.

Flertalet upplevde att de behövde kompensera för sitt utländska påbrå, med anledning av att öka sina chanser på arbetsmarknaden. ”Man känner att man alltid måste överkompensera som en Julia aldrig hade behövt att göra” (Respondent 5). De upplevde att de måste prestera mer för att bli sedda. ”Jag vet att det ska krävas mycket för att vi som invandrare ska få ett jobb” (Respondent 7). Detta överensstämmer med tidigare forskning som visat att etniska minoriteter överutbildade sig som kompensation för sitt utländska påbrå (Rafferty, 2012).

För att kompensera för ett utländskt påbrå och öka möjligheterna på arbetsmarknaden, var respondenterna exempelvis inbegripna i vidareutbildningar och välgörenhetsarbete. Detta för att visa rekryterare att de hade tillräckliga kvalifikationer för de arbeten som de sökte samt påvisa att de var pålitliga individer. ”Det känns som att vi alltid måste visa att vi är människor, inte apor” (Respondent 7). En parallell kan dras till det tidigare nämnda, att rekryterare hade en stereotypisk bild av invandrare, att de var lågutbildade, tillhör en lägre social klass och saknar vissa kvalifikationer (Blommaert et al., 2012). Detta kan förklara respondentens känsla av att motbevisa den stereotypiska bilden av invandrare.

Kallelse till intervju. Resultatet visade att respondenternas upplevelser av att bli kallade till intervjuer var negativa. Majoriteten av respondenterna blev inte kallade till intervju. De ansåg att den avgörande faktorn till varför de inte blev kallade var deras etnicitet. Detta kan tolkas som att etnicitet utgör ett hinder på arbetsmarknaden och möjligtvis begränsar första och andra generationens invandrares möjligheter till att erhålla ett arbete. En respondent nämnde sin etnicitet i sitt CV, för att undvika att frågan skulle ställas av rekryterare i framtida intervjuer. En annan respondent upplevde att det var viktigt att påpeka i sitt CV att denne var inrikesfödd med anledning av att öka sina chanser till en intervju och även tydliggöra att det svenska språket talades flytande. Trots detta, var frekvensen av kallelse till intervju låg. Detta överensstämmer med tidigare forskning, att individer med utländskt påbrå måste skicka in dubbelt antal arbetsansökningar i jämförelse med den inhemska befolkningen för att bli kallade till en arbetsintervju (Liebkind et al., 2016). De två respondenterna med masterexamen blev emellertid kallade i högre grad än resten av respondenterna, men berättade att de sökte fler arbeten än vad de fick intervjuer. Återigen, upplevde respondenterna att det berodde på en annan etnicitet. ”Jag har nu sökt i ett år mer aktivt och ibland tappar jag hoppet på grund av att jag förstår att när de ser ett annat namn så blir de ointresserade direkt och ger inte personen en chans” (Respondent 4). Det respondenten uppgav kan förklaras av att många med utländskt påbrå utesluts redan i början av ansökningsprocessen (Agerström et al., 2012).

Resultatet visade även att när respondenterna deltagit i intervjuer, har återkopplingen från rekryterare varit bristande. Oftast har respondenterna inte fått någon feedback gällande arbetet de sökt, vilket lett till att de själva valt att kontakta rekryteraren. Således fick de respons om att de inte gått vidare i processen och att rekryteraren glömt att kontakta respondenten. ”Jag har inte fått så mycket feedback för

att vara helt ärlig. Det är något som jag har märkt av, att HR inte är bra på att återkoppla” (Respondent 5). Vi har inte funnit något från tidigare forskning som överensstämmer med resultatet. Emellertid ifrågasätter vi om anledningen till den bristande återkopplingen har med respondenternas etnicitet att göra eller om det finns andra potentiella förklaringar.

Anställningsformer. När somliga respondenter gått vidare i tidigare rekryteringsprocesser, har de haft anställningsformer såsom vikariat, visstidsanställningar eller timanställningar. Endast en av respondenterna hade tidigare haft en tillsvidareanställning. Respondenternas upplevelser av att endast ha haft temporära anställningar var negativa och de kände att de inte fick en rättvis anställningsform med anledning av deras etnicitet. ”Jag hade jobbat där i 3 år och borde fått en fastanställning på heltid men fick bara deltid och jag känner att det är på grund av min etnicitet” (Respondent 4). En respondent beskrev en händelse när denne inte fick samma möjlighet till en fast schemarad medan andra arbetskolligor med svenskt påbrå och likvärdiga kvalifikationer fick det. Detta kan antas vara en effekt av etnisk bestraffning, som kan vara en förklaring till varför respondenterna inte erhållit en rättvis anställningsform i förhållande till deras kvalifikationer. Heath och Cheung (2006) menar att effekten av etnisk bestraffning leder till hinder för invandrare på arbetsmarknaden.

Den resulterande personliga upplevelsen att både få sin kulturella och sin professionella identitet utmanad.

Det slutliga huvudtemat var den resulterade personliga upplevelsen av att respondenterna fick sin kulturella och professionella identitet utmanad. Respondenterna hade varit arbetssökande i olika tidsperioder, mellan tre månader och två år. Resultatet visade att de tidigare nämnda upplevelseaspekterna samt arbetslösheten, hade en negativ

effekt på respondenterna. Exempelvis hade det en påverkan på ekonomin, självkänslan samt hälsan:

Det ekonomiska påverkas otroligt mycket, man blir deprimerad och undrar varför man inte får jobb. Det är ju så att allt kommer med varandra, det är ju inte småsaker, det är stora saker när allt kommer tillsammans. Man börjar få sämre självkänsla, man börjar ifrågasätta sina kunskaper och färdigheter och allt sådant där (Respondent 5).

Respondenterna uppgav att arbetslösheten påverkade deras välmående negativt. Exempelvis upplevde respondenterna att de tidigare varit aktiva och sociala individer, men att arbetslösheten bidragit till att de numera blivit mer isolerade. Även deras syn på vilka möjligheter de har på den svenska arbetsmarknaden var mestadels negativ. Att få sin kulturella och professionella identitet utmanad resulterade i ytterligare en upplevelseaspekt, nämligen inställning.

Inställning. Respondenterna upplevde att arbetsgivare reagerat på deras namn, språkfärdigheter, utseende, religionstillhörighet samt kompetens och att detta i praktiken lett till uteblivna intervjuer och att de inte erhållit ett arbete. Tillsammans har dessa upplevelser lett till, av förståeliga skäl, en negativ inställning och en viss hopplöshet.

”Jag har märkt det ibland, att vi som är utlänningar är mindre värda än andra”

(Respondent 2). Detta överensstämmer delvis med tidigare forskning som visat att diskriminering påverkar psykisk hälsa negativt (Jasinkaja-Lahti et al., 2007), vilken kan förklara respondenternas negativa inställning. Den negativa inställningen antar vi kan bidra med en förväntad diskriminering på arbetsmarknaden, vilket enligt Mohseni och Lindström (2009) samt Tummala-Narra och Claudius (2013) kan medföra en negativ hälsopåverkan.

Två av respondenterna hade emellertid positiva inställningar till arbetsmarknaden och sina möjligheter. De ansåg att deras kvalifikationer slutligen kommer leda till ett arbete. Jasinkaja-Lahti et al. (2007) menar att en positiv inställning kan ha en negativ påverkan på välbefinnande när etnisk diskriminering förekommer. Vi tolkar det som att förekomsten av etnisk diskriminering kommer att ha en större påverkan på dessa två respondenter, i jämförelse med de respondenter som hade en negativ inställning.

Diskussion

Studiens syfte var att undersöka upplevelser av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden hos arbetslösa första och andra generationens invandrare. Efter genomförda intervjuer samt tematisk analys, framkom åtta upplevelseaspekter som utgjorde resultatet av respondenternas upplevelser av vad lagligen definierad diskriminering är. Dessa var utländska namn, språkfärdigheter, utländskt utseende, religionstillhörighet, kompetens, kallelse till intervju, anställningsform och slutligen inställning. Anmärkningsvärt för studien var att upplevelseaspekterna av etnisk diskriminering var negativa och bidrog till en negativ inställning hos majoriteten av respondenterna.

Resultatet överensstämde delvis med vad som belysts i tidigare forskning. För det första fann vi att majoriteten av respondenterna hade en negativ inställning. Därtill var det endast två av nio respondenter som var positiva. Detta var förvånansvärt, eftersom tidigare studier påvisat att upplevelser av etnisk diskriminering kunde leda till en sämre psykisk hälsa och en svårighet att bibehålla en positiv inställning. För det andra fann vi att diskriminering skedde med anledning av språkfärdigheter. Här kunde det föreslås att respondenterna som var första generationens invandrare utbildade sig ytterligare i svenska, genom exempelvis en högre nivå av *Svenska för Invandrare* (SFI).

Dock går det att ifrågasätta hur effektivt detta hade varit, för även om respondenternas språkfärdigheter hade förbättrats, fanns det en risk att de utsatts för diskriminering med anledning av språk. Detta eftersom det visat sig att respondenterna som var andra generationens invandrare, ofta fick diskriminerande kommentarer gällande deras språkfärdigheter trots att de talade svenska flytande.

Avslutningsvis har det framgått att respondenterna har goda förutsättningar på arbetsmarknaden i relation till deras utbildnings- och arbetsbakgrunder. Dessvärre har resultatet visat att trots deras försök till att söka arbeten har de inte erhållit något. Med tanke på den redan tilltagande invandringen som skett i Sverige ställer det krav på god integration. Det kan därmed föreslås att Arbetsförmedlingen tillsammans med olika arbetsgivare skapar fler integrationsprojekt för att öka sysselsättningen hos arbetslösa invandrare. Här kan det dock diskuteras huruvida andra generationens invandrare torde inkluderas i integrationsprojekten, med anledning av att de är inrikesfödda och redan integrerats. Det går heller inte att undgå förekomsten av etnisk diskriminering trots integrationsprojekt, eftersom aspekterna utländskt namn och utseende samt religionstillhörighet kvarstår och därmed inte garanterar att invandrare inte blir etniskt diskriminerade.

Studiens relevans för forskningsområdet

Författarna till den föreliggande studien fann att tidigare forskning som gjorts var av kvantitativ ansats och omfattade inte upplevelseaspekter, men upplyste bakomliggande faktorer som orsakar förekomsten av etnisk diskriminering. Därför anses det att denna studie är av relevans för forskningsområdet, eftersom den bidrar med en inblick i invandrares upplevelser av etnisk diskriminering. Det går dock att vara kritisk till resultatet med anledning av att urvalet endast bestod av nio respondenters upplevelser.

Studiens begränsningar

Författarna har efter genomförandet av studien upptäckt ett antal begränsningar. Som tidigare nämnt har vi ett "insider" perspektiv på så vis att vi själva tillhör andra generationens invandrare och har upplevelser likt respondenternas. Detta kan innebära både för- och nackdelar. Fördelen var att respondenterna kunde öppet dela med sig av sina upplevelser och veta att vi som intervjuare hade en förståelse för deras känslor. Etnisk diskriminering var ett känsligt ämne att beröra och framkallade känslor som frustration, besvikelse och ledsamhet hos respondenterna under intervjuerna. Nackdelen var att bevara en objektivitet och inte bli påverkade av respondenternas rörande berättelser. Emellertid har vi varit medvetna om detta under genomförandet av studien och inte låtit oss påverkas av våra egna personliga känslor.

Avslutningsvis bestod studien av en kvalitativ metod och en begränsning är således att resultatet inte kan generaliseras.

Förslag på vidare forskning

Författarna upplever att det är av värde att undersöka upplevelser av etnisk diskriminering även i framtida forskning för att öka kunskaperna. Förslagsvis att fokusera på att finna strategier för att motverka förekomsten av diskriminering. Utifrån genomförd studie kunde inga generaliseringar göras eftersom studien var av kvalitativ ansats. Efter en reflektion av studiens resultat gällande inställningar, är ett förslag för framtida forskning att utföra kvantitativa studier som exempelvis undersöker hur etnisk diskriminering påverkar arbetslösas fysiska och psykiska hälsa över en längre tidsperiod och kan därmed bidra med en djupare förståelse av ämnet.

Avslutningsvis undersökte den föreliggande studien inte könsskillnader i upplevelser av etnisk diskriminering. Därför hade det varit av intresse att undersöka om upplevelserna skiljer sig mellan män och kvinnor.

Referenslista

- Agerström, J., Björklund, F., Carlsson, R., & Rooth, D. (2012) Warm and competent Hassan = cold and incompetent Eric: A harsh equation of real-life hiring discrimination. *Basic and Applied Social Psychology*, 34(4), 359-366.
- Agerström, J., & Rooth, D. (2009). Implicit prejudice and ethnic minorities: Arab-Muslims in Sweden. *International Journal of Manpower*, 30(1/2), 43-55.
- Battu, H., & Sloane, P. J. (2002). *Overeducation and Ethnic Minorities in Britain* (Diskussions Paper nr. 650). *The Manchester School*, 72 (4), 535-559.
- Björklund, F., Bäckström, M., & Wolgast, S. (2012). Company Norms Affect Which Traits are Preferred in Job Candidates and May Cause Employment Discrimination. *The Journal of Psychology*, 146(6), 579-594.
- Blommaert, L., Tubergen, F. V., & Coenders, M. (2012). Implicit and explicit interethnic attitudes and ethnic discrimination in hiring. *Social Science Research*, 41, 61-73.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga Metoder*. (2:a uppl.). Malmö, Sverige: Liber AB.
- Carlsson, M., Fumarco, L., & Rooth, D. (2018). Ethnic discrimination in hiring labour market tightness and the business cycle-evidence from field experiments. *Applied Economics*, 50(24), 2652-2663.
- Carlsson, M., & Rooth, D. (2016). Employer Attitudes, The Marginal Employer, and The Ethnic Wage Gap. *IRL Review*, 69(1), 227-252.
- Carmichael, F., & Woods, R. (2000). Ethnic Penalties in Unemployment and Occupational Attainment: evidence for Britain. *International Review of Applied Economics*, 14(1), 71-98.

- Coenders, M., Lubbers, M., Scheepers, P., & Verkuyten, M. (2008). More than Two Decades of Changing Ethnic Attitudes in the Netherlands. *Journal of Social Issues*, 64(2), 269-285.
- Derous, E., Ryan, A. M., & Serlie, A. W. (2015). Double Jeopardy Upon Resumé Screening: When Achmed is Less Employable Than Aïsha. *Personell Psychology*, 68, 659-696.
- DO. (2017). *Vad är diskriminering?* Hämtad 7 mars, 2018 från <http://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/>
- Dustmann, C., & Fabbri, F. (2003). Language Proficiency And Labour Market Performance Of Immigrants In The UK. *The Economic Journal*, 113, 695-717.
- Ekberg, J. (2012). Invandrare på arbetsmarknaden i Sverige under den globala krisen. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 18(1), 43-51.
- Heath, A. F., Rethon, C., & Kilpi, E. (2008). The Second Generation in Western Europe: Education, Unemployment, and Occupational Attainment. *Annual Review of Sociology*, 34, 211-235.
- Heath, A., & Cheung, S. Y. (2006). *Ethnic penalties in the labour market: Employers and discrimination* (Forskningsrapport nr. 341). Oxford UK: Oxford University, Department for Work and Pensions.
- Hofstede Insights (2018). *What about Sweden?* Hämtad 26 mars, 2018 från <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/sweden/>
- Hofstede Insights (2018). *What about Iraq?* Hämtad 26 mars, 2018 från <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/iraq/>
- Jasinkaja-Lahti, I., Liebkind, K., & Perhoniemi, R. (2007). Perceived ethnic discrimination at work and well-being of immigrants in Finland: The moderating role

- of employment status and work-specific group-level control beliefs. *International Journal of Intercultural Relations*, 31, 223-242.
- Jonsson, J. O. (2007). The Farther They Come, the Harder They Fall? First- and Second-Generation Immigrants in the Swedish Labour Market. *Proceedings of the British Academy*, 137, 451-505.
- Khattab, N. (2009). Ethno-religious Background as a Determinant of Educational and Occupational Attainment in Britain. *Sociology*, 43(2), 304-322.
- Khattab, N., & Johnston, R. (2012). Ethnic and religious penalties in a changing British labour market from 2002 to 2010: the case of unemployment. *Environment and Planning*, 45, 1358-1371.
- Kislev, E. (2016). Deciphering the 'Ethnic Penalty' of Immigrants in Western Europe: A Cross-Classified Multilevel Analysis. *Social Indicators Research*, 134, 725-745.
- Krings, F., & Olivares, J. (2007). At the doorstep to employment: Discrimination against immigrants as a function of applicant ethnicity, job type and rater's prejudice. *International Journal of Psychology*, 42(6), 406-427.
- Liebkind, K., Larja, L., & Brylka, A. (2016). Ethnic and Gender Discrimination in Recruitment: Experimental Evidence from Finland. *Journal of Social and Political Psychology*, 4(1), 403-426.
- Modood, T., & Khattab, N. (2016). Explaining Ethnic Differences: Can Ethnic Minority Strategies Reduce the Effects of Ethnic Penalties? *Sociology*, 50(2), 231-246.
- Mohseni, M., & Lindström, M. (2008). Ethnic differences in anticipated discrimination, generalised trust in other people and self-rated health: a population-based study in Sweden. *Department of Health Sciences*, 13(5), 417-434.

- Nordin, M., & Rooth, D. (2009). The Ethnic Employment and Income Gap in Sweden: Is Skill or Labor Market Discrimination the Explanation? *Journal of Economics*, 111(3), 487-510.
- Prop. 2012/13:100. 2013 års ekonomiska vårproposition – Förslag till riktlinjer. Hämtad från <http://www.regeringen.se/>
- Rafferty, A. (2012). Ethnic penalties in graduate level over-education, unemployment and wages: evidence from Britain. *Work, employment and society*, 26(6), 987-1006.
- Rooth, D., & Ekberg, J. (2003). Unemployment and earnings for second generation immigrants in Sweden. Ethnic background and parent composition. *Department of Economics*, 16, 787-814.
- SCB (2013). *Integration – en beskrivning av läget i Sverige* (Rapport 2013:6). Stockholm: SCB, prognosinstitutet.
- SCB (2018). *Från massutvandring till rekordinvandring*. Hämtad 7 mars, 2018, från <https://www.scb.se/>
- Silberman, R., Alba, R., & Fournier, I. (2007). Segmented assimilation in France? Discrimination in the labour market against the second generation. *Ethnic and Racial Studies*, 30(1), 1-27.
- Tummala-Narra, P., & Claudius, M. (2013). Perceived Discrimination and Depressive Symptoms Among Immigrant-Origin Adolescents. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 19(3), 257-269.
- Wilson, D. C. (2008). What Are the Odds? How Demographic Similarity Affects the Prevalence of Perceived Employment Discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 235-249.

Bilagor

Bilaga 1.

Intervjuguide

Bakgrund

1. Denna intervju kommer att spelas in, är det okej för dig?
2. Hur länge har du bott i Sverige?
3. Vilken är din högsta avslutande utbildning i hemlandet?
4. Vilken är din högsta avslutande utbildning i Sverige?
 - Om de har utbildats i Sverige ställ denna fråga: Upplever du att ditt utländska ursprung har påverkat hur du blivit behandlad i skolan i Sverige?
5. Vad har du för arbetslivserfarenhet?
 - I hemlandet?
 - I Sverige?
6. Har du haft något arbete mellan perioder av arbetslöshet?
 - Vad för anställningsformer har du isåfall haft? (timanställning, semester, vikariat etc).

Arbetsökarprocess

7. Hur länge har du varit arbetssökande?
8. Hur har du upplevt processen att söka arbete/ditt arbetssökande?
 - Kan du berätta lite mer/vill du utveckla?
 - Vad gjorde du då?
9. Vad anser du är det viktigaste skälet till att du inte har ett arbete?
10. När du sökt jobb, hur ofta har du blivit tillkallad till intervjuer?
 - Vad tror du att det beror på?
11. Vad har du fått för feedback efter att du har varit på en intervju?

- Vad var din reaktion?

Upplevelser

12. Vad upplever du att dina möjligheter är till att få ett jobb på den svenska arbetsmarknaden?

- Vad tror du att det beror på?

13. Hur påverkas ditt liv av att inte ha ett arbete?

14. Skulle du vilja berätta om en konkret situation/händelse där du har blivit diskriminerad på grund av din etnicitet i ett arbetssammanhang?

15. Finns det något mer du vill tillägga som du kommer på nu i efterhand och anser vara relevant till det vi har pratat om idag?

Bilaga 2.

Interview Guide

Background

1. This interview will be recorded, is it okay with you?
2. How long have you lived in Sweden?
3. What is your highest finished education in your home country?
4. What is your highest finished education in Sweden?

If they have been educated in Sweden, ask this question: Do you feel like your foreign descent have affected how you have been treated in schools in Sweden?

5. What are your previous work experiences?
 - In your home country?
 - In Sweden?
6. Have you had any work between periods of unemployment?
 - What kind of employment contracts have you had? (hourly employment, temporary post, substitute etc.)

Work-searching process

7. How long have you been unemployed?
8. What are your experiences/feelings around job searching?
 - Can you tell me more/would you like to develop?
 - What did you do then?
9. What do you believe is the main reason as to why you do not have a job?
10. When applying to jobs, how often have you been called for an interview?
 - What do you think it depends on?
11. What kind of feedback have you received after participating in an interview?
 - What was your reaction?

Experiences

12. What do you perceive that your opportunities for employment are in the Swedish labor market?

- What do you think it depends on?

13. How has unemployment affected your life?

14. Would you like to tell me about a concrete situation/event where you have been discriminated due to your ethnicity in a working context?

15. Is there anything more you would like to add that you consider to be relevant to what we have spoken about today?

Bilaga 3.

Samtyckesformulär

Etnisk diskriminering i relation till arbetslöshet, en kvalitativ studie.

Forskare: Alina Ali Salah & Antonella Asaker

Jag har fått information om studien gällande etnisk diskriminering i relation till arbetslöshet och diskuterat forskningsprojektet med Alina Ali Salah och/eller Antonella Asaker, som driver denna forskning som en del av sin kandidatexamen vid Jönköping University,

Jag har blivit informerad om de potentiella risker som är förknippade med denna studie, vilket inkluderar att insamlad data kan läcka ut. Jag har haft möjlighet att ställa Alina Ali Salah och/eller Antonella Asaker några frågor som jag möjligtvis har haft om studien eller om mitt deltagande.

Jag förstår att mitt deltagande är anonymt och frivilligt. Jag är medveten om att jag får vägra att delta och har möjligheten att avsluta mitt deltagande när som helst. Min vägran att delta eller återkalla mitt samtycke påverkar mig inte negativt på något sätt.

Om jag har några frågor om studien kan jag kontakta Alina Ali Salah på alal1595@student.ju.se eller Antonella Asaker på asan1422@student.ju.se. Om jag har någon oro eller några klagomål gällande hur studien har genomförts, kan jag kontakta Emma Neal på mrs.emmaneal@gmail.com

Genom att signera nedan anger jag mitt samtycke till:

- Att delta i en intervju
- Att intervjun spelas in
- Att insamlad data från intervjun används i studien för analys

Jag förstår att de uppgifter som samlas in från mitt deltagande kommer att användas i forskningsändamål och jag godkänner att den används i det syftet. Jag förstår även att insamlad data kommer senare att raderas och förstöras.

Signatur och datum:

Namn (var god bokstavera):

Bilaga 4.

Consent form

Ethnic discrimination in relation to unemployment, a qualitative study.

Researchers: Alina Ali Salah & Antonella Asaker

I have been given information about the research considering ethnic discrimination in relation to unemployment and discussed the research project with Alina Ali Salah and/or Antonella Asaker, who is conducting this research as a part of their bachelor degree at the department of Jönköping University.

I have been advised of the potential risks associated with this research, which include that the recorded data may leak. I have had an opportunity to ask Alina Ali Salah and/or Antonella Asaker any questions I may have about the research and my participation.

I understand that my participation is voluntary and that I may refuse to participate and are free to withdraw from this research at any time. My refusal to participate or withdrawal of consent will not affect me negatively in any way.

If I have any questions about the research, I can contact Alina Ali Salah at alal1595@student.ju.se or Antonella Asaker at asan1422@student.ju.se. If I have any concerns or complaints regarding the way the research has been conducted, I can contact Emma Neal at mrs.emmaneal@gmail.com.

By signing below, I am indicating my consent to:

- Participating in an interview
- Having the interview recorded
- Having the collected data from by interview being used in the research for analysis

I understand that the data collected from my participation will be used for research purposes, and I consent for it to be used in that matter. I also understand that the collected data will later on be deleted and destroyed.

Signature and date:

Name (please print):
