

# Arbetslöshet bland akademiker med utländsk examen

*-En kvalitativ studie om utländska vuxna akademikers situation på den svenska arbetsmarknaden*

**Av: Rama Aho & Sandy Naem**

Handledare: Anneli Muhr

Examinator: Jonas Lindström

Södertörns högskola | Institutionen för samhällsvetenskaper

Kandidat 15 hp

Examensarbete i socialt arbete | Höstterminen 2020



## **Sammanfattning**

Utländska vuxna akademiker råkar ofta ut för stora utmaningar med att komma in på den svenska arbetsmarknaden. Syftet med denna uppsats är att undersöka utländska vuxna akademikers upplevelser och erfarenheter av den svenska arbetsmarknaden. Dessutom vill vi visa vilka svårigheter och utmaningar som bidrar till att utländska vuxna akademiker inte arbetar inom de yrkesområden som de är utbildade till. Undersökningen utgick utifrån en kvalitativ studie och data samlades in via semistrukturerade intervjuer. I studien deltog fem invandrare, där merparten var flyktinginvandrare från länder utanför Europa. Studien kunde utkristallisera två huvudteman. Det första temat: hinder för att komma in på arbetsmarknaden med underrubrikerna validering och komplettering av utländsk utbildning, kompetens- och arbetslivserfarenhet, språkkunskaper, sociala nätverk och det andra tema: upplevelser av diskriminering på grund av arbetsgivarens fördomar. I resultatet presenterades olika faktorer som våra informanter upplever bidra till svårigheter att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden. De huvudsakliga hinder intervjupersoner identifierade var att få utländska utbildningen verifierad av svenska myndigheter, arbetslivserfarenhet samt upplevelser av diskriminering på grund av arbetsgivarens fördomar. Informanterna uttryckte bland annat att socialt nätverk är viktiga förutsättningar för att få tag ett arbete. Resultaten från den aktuella studien jämfördes med tidigare studier och teorier.

**Nyckelord:** Utländska akademiker, arbetslöshet, validering, arbetslivserfarenhet, sociala nätverk och etnisk diskriminering.

**Antal ord och sidor:** 14 879 & 60 sidor.

## **Abstract**

Foreign adult academics often meet great challenges in entering the Swedish labor market. The purpose of this essay has been to investigate the experiences of foreign adult academics in the Swedish labor market. In addition, we want to show the difficulties and challenges that contribute to foreign adult academics not working in the professions for which they are educated for. The survey was based on a qualitative study and data were collected via semi-structured interviews. Five immigrants participated in the study, most of whom were refugee immigrants from countries outside Europe. The study was able to crystallize two main themes. The first theme is obstacles to entering the labor market with the subheadings validation and supplementation of foreign education, skills and work experience, language skills and social networks. The second theme is experiences of discrimination due to the employer's prejudices. The results presented various factors that our informants experience as contributing to difficulties in entering the Swedish labor market. The main obstacles the interviewees identified were having foreign education verified by Swedish authorities, work experience and experiences of discrimination due to the employer's prejudices. The informants expressed, among other things, that social networks are important prerequisites for getting a job. The results from the current study were compared with previous studies and theories.

**Keywords:** Foreign academics, unemployment, validation, skills, social networks and employer discrimination.

**Number of words and pages:** 14 879 & 60 pages.

## **Förord**

Vi vill tacka vår handledare Anneli Muhr för många råd och kloka synpunkter samt hennes stöd och engagemang under hela processen. Vi vill även rikta ett stort tack till alla personer som har bidragit till denna uppsats. Särskilt våra informanter som har varit generösa och delat med sig av sina erfarenheter. Vi tycker att denna process har varit väldigt intressant och lärorik. I studien har arbetsfördelningen varit lika för oss båda, då vi tillsammans diskuterat, skrivit, korrekturläst samt läst igenom samtliga kapitel. Därför ansvarar vi tillsammans över detta arbete. Slutligen vill vi tacka alla våra nära och kära för att de har stöttat oss under denna process.

# Innehållsförteckning

<b>KAPITEL 1-INLEDNING</b> .....	<b>6</b>
<b>1.1 BAKGRUND</b> .....	6
<b>1.2 PROBLEMFÖRMULERING</b> .....	6
<b>1.3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR</b> .....	7
<b>1.4 STUDIENS OMFÅNG OCH BEGRÄNSNINGAR</b> .....	8
<b>1.5 DISPOSITION</b> .....	8
<b>1.6 BEGREPPSDEFINITIONER</b> .....	8
<b>1.7 BAKGRUND</b> .....	9
<b>KAPITEL 2-TIDIGARE FORSKNING</b> .....	<b>11</b>
<b>2.1 ARBETSMARKNADEN FÖR UTLÄNDSKA AKADEMIKER</b> .....	11
2.1.2 Utländska akademikers språkkunskaper, arbetslivserfarenheter och utbildning.....	12
2.1.3 Upplevelser av etnisk diskriminering på grund av utländska bakgrunder .....	13
<b>2.2 SAMMANFATTNING</b> .....	14
<b>KAPITEL 3-TEORIER</b> .....	<b>16</b>
<b>3.1 HUMANKAPITALTEORI</b> .....	16
<b>3.2 TEORI OM STATISTISK DISKRIMINERING</b> .....	17
<b>3.3 SOCIALA NÄTVERK</b> .....	18
<b>KAPITEL 4-METOD OCH MATERIAL</b> .....	<b>20</b>
<b>4.1 FÖRFÖRSTÅELSE</b> .....	20
<b>4.2 SÖKPROCESSEN</b> .....	20
4.3.1 Kvalitativ metod.....	21
4.3.2 Semistrukturerade intervju och transkribering.....	22
<b>4.4 TILLVÄGAGÅNGSSÄTT AV INTERVJUERNA</b> .....	23
4.4.1 Urval av informanterna och avgränsningarna.....	23
<b>4.5 ANALYSMETOD</b> .....	24
4.5.1 Kodning, sortering och summering .....	24
<b>4.6 ETISKA ÖVERVÅGANDE</b> .....	26
<b>4.7 VALIDITET OCH RELIABILITET</b> .....	27
<b>4.8 METODDISKUSSION</b> .....	28
<b>KAPITEL 5-RESULTAT OCH ANALYS</b> .....	<b>29</b>
<b>5.1 PRESENTATION OM INFORMANTERNA</b> .....	29
<b>5.2 HINDER FÖR ATT KOMMA IN PÅ ARBETSMARKNADEN</b> .....	30
5.2.1 Validering och komplettering av utländsk utbildning .....	30
5.2.2 Kompetens- och arbetslivserfarenhet.....	33
5.2.3 Språkkunskaper .....	36
5.2.4 Sociala nätverk.....	37
<b>5.2 UPPLEVELSER AV DISKRIMINERING PÅ GRUND AV ARBETSGIVARENS FÖRDOMAR</b> .....	39
<b>KAPITEL 6-SLUTSATS OCH DISKUSSION</b> .....	<b>42</b>
<b>6.1 STUDIENS CENTRALA SLUTSATSER</b> .....	42
<b>6.2 DISKUSSION</b> .....	45
<b>6.3 DISKUSSION OM VIDARE STUDIER</b> .....	46
<b>REFERENSLISTA</b> .....	<b>48</b>
<b>BILAGOR</b> .....	<b>56</b>
<b>BILAGA 1: INTERVJUGUIDE</b> .....	56
<b>BILAGA 2: INFORMATION OCH SAMTYCKESBLANKETT MALL</b> .....	57

## **Kapitel 1-Inledning**

### **1.1 Bakgrund**

Man blir exkluderad samt förlorar sin plats i samhället när man förlorar sitt arbete. Nuförtiden finns det många människor som inte har någon sysselsättning. Arbetslösheten är ett socialt problem och som många drabbas av och främst invandrargrupper, särskilt de som är födda utanför Europa (Rantakeisu 2002). Bland individer som kommer från icke-europeiska länder finns det också en stor grupp av människor som redan är välutbildade och som har en utländsk akademisk examen från sitt hemland. Studier visar att under 2018 utfärdade Universitets- och högskolerådet (UHR) 8 340 utlåtanen. Den vanligaste bedömning jämförelsen var kandidatexamen, där 5 350 utbildningar ansågs motsvara en svensk kandidatexamen. Därefter kom 1 030 magisterexamen och 380 högskoleexamen. De inkomna ansökningarna för bedömning under 2018 omfattade ett antal utbildningsländer. Klart flest ansökningar avsåg Syrien (1520). Därefter följde Irak (660) (UKÄ 2019).

Studierna visar att arbetslösheten bland utländska vuxna akademiker är väsentligt högre än bland inrikes födda akademiker (Aldén & Hammarstedt 2014). Dessa individer som är välutbildade i sitt hemland, inte får använda sina förmågor och kunskaper på den svenska arbetsmarknaden. Därmed hamnar de i arbetslöshet eller i yrken som inte svarar mot deras utbildningsnivå (Delander & Ekberg 2010). Enligt en enkätundersökning som Statistiska centralbyrån (SCB) har gjort bland utrikes födda akademiker visar att år 2015 var 84 000 utrikes födda akademiker i arbetsför ålder (15–64 år) inte sysselsatta. Av dessa var 26 500 arbetslösa (SCB 2016). En annan studie visar att sysselsättningsgraden bland utrikes födda akademiker är 20 procentenheter lägre än bland infödda svenskar med akademisk utbildning. Ungefär 60 procent av de utrikesfödda akademikerna har ett jobb. Medan 80 procent av de infödda akademikerna har ett kvalificerat jobb som matchar deras utbildning (Ekberg & Rooth 2004). I rapporten *Rätt jobb åt utrikes födda akademiker* (Jusek 2017) skriver Sofia Larsen (2017) som är ordförande för Jusek i ett pressmeddelande att antalet akademiker som är utrikes födda var en femtedel och bland dem har bara hälften ett arbete som motsvarar deras utbildning.

### **1.2 Problemformulering**

Den svenska arbetsmarknaden har beskrivits som svår att ta sig in på för utländska akademiker. Studierna visar att högutbildade invandrare ofta har svårigheter att få ett jobb som matchar deras utbildningsnivå och tidigare arbetslivserfarenhet (Berglund & Schedin 2009). Ett samhälle som inte drar nytta av invandrade akademikers kompetens är ett stort slöseri, för individ, arbetsgivare och samhälle.

Invandrade akademiker som inte får chansen att använda sina färdigheter, kan kraftigt begränsa deras livsmöjligheter (Jusek 2017).

Det finns ett stort gap mellan inrikes och utrikes födda akademiker där utrikes födda akademiker möter svårigheter att ta sig in på arbetsmarknaden (Bjurling 2004). Allra svårast att få arbete har akademiker som kommer från länder utanför Europa, exempelvis från Afrika och Asien, men även bland akademiker födda i Amerika. Utländska vuxna akademikers svårigheter och hinder att komma in på den svenska arbetsmarknaden kan bero på en rad förhållanden (Aldén & Hammarstedt 2014). Tidigare forskning har visat språkkunskaper, som en förklaring (Aldén & Hammarstedt 2015). Andra faktorer som utgör ett hinder för utländska akademiker att inkluderas på arbetsmarknaden är invandrares kompetens, fördomar eller etnisk diskriminering (Kulturdepartement 2018). Studierna visar även att sysselsättningsgraden är lägre än de utrikesfödda akademikerna på grund av att dessa individer har svårigheter med att bedöma sina utländska utbildningar och yrkeserfarenheter eller till och med komplettera sina utbildningar (Petersson & Rislund 2012).

Ämnesvalet till denna uppsats bygger på att arbetslösheten är ett av de största samhällsproblemen i världen som kan drabba alla generationer negativt. Detta problem bör uppmärksammas och för att kunna arbeta med detta fenomen på ett effektivt och professionellt sätt, är det viktigt för socialarbetare att ha kunskap om hur arbetslösa vuxna akademiker med invandrarbakgrund upplever sin situation på den svenska arbetsmarknaden. Socialarbetare kommer att kunna hjälpa den målgruppen genom exempelvis att sätta dem i aktiviteter för att de inte ska känna sig segregerade eller utanför samhället.

### **1.3 Syfte och frågeställningar**

Utländska vuxna akademiker råkar ofta ut för stora problem och utmaningar att komma in på den svenska arbetsmarknaden. I denna uppsats kommer utländska akademikers upplevda begränsningar att ta sig in på arbetsmarknaden att undersökas. Syftet med denna uppsats är att undersöka utländska vuxna akademikers upplevelser och erfarenheter av den svenska arbetsmarknaden. Vi vill även visa vilka svårigheter och utmaningar som bidrar till att utländska vuxna akademiker inte arbetar inom de yrkesområden som de är utbildade till.

#### **Frågeställningar är:**

- *Vilka hinder upplever utländska vuxna akademiker för att få ett arbete som motsvarar deras utbildning och tidigare arbetslivserfarenhet?*

- *Hur anser utländska vuxna akademiker att deras utländska bakgrund påverkar deras möjligheter till anställning?*

#### **1.4 Studiens omfång och begränsningar**

Den avgränsning som har valts till denna studie gäller för målgruppen utländska vuxna akademiker som kommer från länder utanför Europa. Dessa individer har uppehållstillstånd och är folkbokförda i Sverige. Vi har valt att avgränsa oss till att enbart fokusera på utländska vuxna akademikers svårigheter att ta sig in på arbetsmarknaden. Motivet till denna begränsning bygger på tanken att just denna målgrupp ger en övergripande bild av hur arbetssituationen ser ut för utländska akademiker i största allmänhet.

#### **1.5 Disposition**

Studien inleds med en inledning till uppsatsens ämne. Det första kapitlet ger en kort inledning och problemformulering av uppsatsämnet. Där kan läsaren få en översikt över vad som ska undersökas, vilket är de utländska akademikernas problem till inkludering på den svenska arbetsmarknaden. I samma avsnitt presenteras syfte och frågeställningar som klargör om var fokus ligger i uppsatsen. Dessutom kommer att beskrivas begreppsdefinitioner och ger en historisk översikt över hur invandrades arbetsmarknadsläget förändrats över tiden. Vidare följer kapitel 2, där vi kommer tidigare forskning, som undersöker utländska akademikers situation på den svenska arbetsmarknaden att redogöras. I kapitel 3 redogörs val av teorier. Därefter följer kapitel 4 lyfts de metod som använts och hur undersökning har genomförts. I det kommande kapitlet 5 behandlas slutligen resultatet tillsammans med en analys utifrån informanternas berättelse samt den teoretiska referensramen. Vidare följer kapitel 6, där diskussionen förs ur olika synvinklar.

#### **1.6 Begreppsdefinitioner**

##### **Utländska akademiker**

Med *utländska akademiker* som begrepp avses i denna studie individer som har uppehållstillstånd eller uppehållsrätt och som är folkbokförda i Sverige. Dessa individer har flyttat från ett annat land till Sverige samt har ett annat modersmål än svenska och har en högskoleutbildning eller akademisk examen från sitt hemland eller yrkesexamen som är bedömt av högskolan eller annan myndighet och som motsvarar en kandidatexamen (SCB 2009).



## **Arbetslöshet**

Begreppet *arbetslöshet* kan definieras på olika sätt. Arbetslösheten är när en person inte har ett arbete och samtidigt ägnar sig åt aktivt jobbsökande. I de svenska arbetskraftsundersökningarna klassificeras en person som arbetslös om han eller hon är i arbetsför ålder (vanligen 15–75), saknar betalt arbete, men där hon eller han kan och vill arbeta och är aktivt arbetssökande. En person anses vara arbetslös, enligt arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) om denna person registrerat sig som arbetssökande på arbetsförmedlingen (SCB 2007). Enligt internationella riktlinjer från internationella arbetsorganisationen anses personer som är i utbildning vara arbetslösa om de saknar ett jobb och de är tillgängliga för arbete eller söker arbete (Furåker 2009).

## **Diskriminering**

Diskriminering sker när individer och grupper behandlas negativt till följd av en faktiskt eller upplevd tillhörighet till en viss etnisk grupp. Ordet diskriminering används ofta i vardagligt tal om orättvis behandling av olika slag där någon skiljer mellan olika individer. Exempel på diskriminering är när en arbetsgivare inser att en arbetssökande har ett utländskt klingande namn och väljer därför att inte kalla den personen till intervju (de los Reyes & Kamali 2005).

## **Etnicitet**

Etnicitet innebär identifikation med en grupp på kulturell basis och en känsla av tillhörighet till den etniska gruppen. Termen har sitt ursprung i den grekiska rasens ursprung, som användes i förhållande till en hednisk grupp, en stam eller ett folk (Eriksen 1998). En etnisk grupp har vanligtvis en lång gemensam historia, där språk, religion och andra traditioner har utvecklats och bevarats av medlemmarna i gruppen. Men det bygger också ofta på moderna uppfattningar om historien om delade värden för att skapa en känsla av tillhörighet (Hutchinson & Smith 1996).

### **1.7 Bakgrund**

I detta avsnitt kommer att beskrivas en del av den historiska bakgrunden till invandring och arbetslöshet i Sverige för att ge en översikt över hur invandras arbetsmarknadsläget förändrats över tiden. Detta kan bidra till att också förstå situationen för utländska vuxna akademiker på den svenska arbetsmarknaden.

## **Historisk tillbakablick**

Sverige har blivit ett mångkulturellt samhälle och på senare tid kännetecknas invandringen i Sverige av en relativt stor inströmning av utländska flyktingar, vilka kan ha särskilda svårigheter att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden (Skedinger 2008). I Sverige har invandringsfrågan varit en av de mest diskuterade frågorna sedan förra seklet och fortsätter att vara av intresse. Under perioden 1950- och 1960-talet etablerade sig utrikes födda i regel snabbt på den svenska arbetsmarknaden. Eftersom den svenska industrin hade brist på arbetskraft, och sådan kom från bland annat Finland, Italien och Jugoslavien. Denna invandring var klart vinstgivande för Sverige och orsakade inte några problem (Aldén & Hammarstedt 2015). I mitten av 1960-talet blev invandringsfrågan en internationell angelägenhet och då började en intensiv debatt om integration och invandrares speciella behov av stöd startade 1964 (Urban 2018). Under 1970-talet präglades ideologin i Sverige av jämlikhet och multikulturalism mellan frågorna om kultur och socialt medborgarskap. Därför fick invandrare samma etablering på arbetsmarknaden som den inhemska befolkningen i Sverige fram till mitten av 1970-talet. I slutet av 1970-talet har invandrares arbetsmarknadssituation förvärrats betydligt och invandrargruppen blev mest drabbad av arbetslöshet (Sidebäck, Sundbom & Vikenmark 2000).

På 1980-talet förbättrades läget en aning i samband med att fler invandrare fick arbete. Under 1990-talet upplevde invandrare högre arbetslöshet än de inrikes födda i Sverige (Jönsson 2002). Mellan 2006 och 2013 ökade antalet utrikes födda akademiker, där arbetslösheten bland dem var fyra gånger högre än bland inrikes födda akademiker. Detta innebär att andelen utrikesfödda akademiker av samtliga akademiker i Sverige ökade samtidigt från 15 till 20 procent (Saco 2015). Under 2019 var arbetslöshet bland utrikes födda 15,1 procent. Detta visar att arbetslösheten är relativt låg för individer som föddes i Europa, Sydamerika och Nordamerika. Men arbetslösheten är däremot betydligt högre bland utländska invandrare (SCB 2020).

## **Kapitel 2-Tidigare forskning**

### **2.1 Arbetsmarknaden för utländska akademiker**

Detta kapitel presenterar utvalda delar av forskningen vilken ger kunskap om arbetslösa vuxna invandrade akademikers situation på den svenska arbetsmarknaden. En kort sammanfattning kommer att ges av tidigare forskning om vilka svårigheter de utländska akademikerna upplever med att komma in på den svenska arbetsmarknaden till skillnad från europeiska samt inrikes födda akademikerna. Av de undersökningar som presenteras har en stor del tillkommit under senare år. I denna studie har den tidigare forskningen för att få en god förståelse om utländska akademikers svårigheter och hinder att ta sig in på arbetsmarknaden som matchar deras utbildningsnivå och tidigare arbetslivserfarenhet. Detta kapitel delas upp i olika avsnitt: *utländska akademikernas svårigheter att inkluderas på arbetsmarknaden, utländska akademikers språkkunskaper, arbetslivserfarenheter och utbildning samt upplevelser av etnisk diskriminering på grund av utländska bakgrunder.*

#### **2.1.1 Utländska akademikernas svårigheter att inkluderas på arbetsmarknaden**

Högutbildade utrikes födda har ofta svårigheter att hitta jobb som motsvarar deras utbildningsnivå och tidigare arbetslivserfarenhet. Deras svårigheter kan bero på många olika anledningar (Aldén & Hammarstedt 2015). En förklaring till den höga arbetslösheten bland utländska akademiker är språkkunskaper. Bristande kunskaper i det svenska språket ger inte samma chanser för utrikes födda på arbetsmarknaden som infödda, där dessa individer har svårt att komma in på arbetsmarknaden (Knocke 2000). En annan förklaring till utländska akademikernas problem att inkluderas på arbetsmarknaden är att utländska akademiker upplever mer diskriminering på arbetsmarknaden än europeiska invandrare. Diskriminering kan bero på att utländska akademiker ofta förstås ha sina egna värderingar samt normer vilka utskiljer sig från det svenskar och de är ofta förknippade med negativa uppfattningar och stereotyper (Aldén & Hammarstedt 2015).

Den låga sysselsättningen bland utländska akademiker kan också förklaras av andra faktorer enligt Carl le Grand och Ryszard Szulkin (2002). Författarna anser att den uppdelningen som finns på arbetsmarknaden är till följd av etnicitet och diskriminering som påverkar utländska akademiker att inkluderas på arbetsmarknaden. Petersson (2014) genomförde en studie genom att följa utländska akademiker i deras arbetssökande. Författaren säger att arbetsgivarna ändrar villkoren och att dessa villkor inte stämmer med vad de skriver i jobbbannonsen. Författaren säger att arbetsgivare hakar upp sig på svenska namn som finns på referenslistan vilket innebär att utländska akademiker som söker ett jobb, får tillbaka sina meriter med oöppnade anställningshandlingar. Det vill säga att när utländska

akademiker kontaktar för att ansöka om ett jobb får han/hon svaret att någon redan har fått jobbet, även om jobbet fortfarande är ledigt. Petersson (2014) säger att invandrare påverkas av andra villkor i sitt sökande än inrikes födda till följd av att utomeuropiska akademiker söker på ett formellt sätt. När deras sätt inte fungerar så ger de upp att söka jobb på sina meriter på grund av diskriminering.

Det bristande sociala nätverket anses även en av de hinder som leder till att dessa individer möter svårigheter att inkluderas på arbetsmarknaden. Enligt en internationell studie visar att det sociala nätverket har mycket stor betydelse i sökandet efter ett arbete. Vägen till ett jobb är ofta bra kontakter, där rekryteringar på den svenska arbetsmarknaden sker via kontakter (Rydgren 2004). Brist på kontakter är något som många utomeuropeiska invandrare upplever som ett stort problem. Studier visar att många av de utländska akademikerna saknar arbetsmarknadsnätverk och har liten kontakt med individer som kan vidarebefordra information om lediga platser. Därmed förlorar utländska invandrarakademiker potentiella jobbmöjligheter vilket gör det svårt för dem att inkluderas på arbetsmarknaden (Aldén & Hammarstedt 2015).

Andra faktorer kan vara att icke-europeiska akademiker inte varit benägna att ta till sig Sverige specifika kunskaper samt bristfälligt erkännande av utländska meriter (Valentin kvist 2012). Även Hjerm (2004) tar upp att bristande kunskaper i den svenska kulturen är faktorer som gör det svårt att dessa personer inkluderas på arbetsmarknaden. Dessa faktorer påverkar icke-europeiska invandrare mer än arbetssökande invandrare från exempelvis Norden, Kanada och centrala Europa. Constant med flera (2009) tar också upp andra hinder för integration på arbetsmarknaden som är trauman efter tidigare svåra händelser i hemlandet, bristande självförtroende, ovillighet att arbeta, brist på erfarenhet i mottagarlandet samt otillräckliga kunskaper i det nya språket.

### **2.1.2 Utländska akademikers språkkunskaper, arbetslivserfarenheter och utbildning**

Språkkunskaper har visat sig vara en nyckelfaktor för att som utrikes född ta sig in på arbetsmarknaden. Flera internationella studier visar att språket är en viktig faktor som ökar möjligheterna till jobb i ett nytt land (Rauhut 2020). Många anser att språkravet är högt uppskattat och att det resulterar i att människor med annat än svenskt etniskt ursprung utesluts från arbetsmarknaden trots att de har en hög akademisk utbildning (Fleischmann & Dronkers 2010). Bristande språkkunskaper i det svenska språket och arbetsgivares osäkerhet om den sökandes kvalifikationer är de främsta hindren för många utrikes födda som söker arbete i Sverige. Arbetsgivare har i det här sammanhanget svårt för att bedöma en persons språkförmåga (Ekberg & Rooth 2005). Studierna visar att invandrare som invandrat från länder där

språket skiljer sig mycket från det svenska språket, har svårt att komma in på arbetsmarknaden jämfört med invandrare som har ett språk som tillhör samma språkgrupp som det svenska (Wiesbrock 2011). Dessutom visar studier att arbetsgivares krav på goda kunskaper i svenska har höjts över tid. Kunskaper i det svenska språket har stor betydelse för att kunna inkluderas samt att etableras på arbetsmarknaden (Rauhut 2020).

Personer med arbetslivserfarenheter gör det lättare att komma in på arbetsmarknaden (Manhica et al 2015). Studier visar att majoriteten av utrikes födda akademiker har tidigare arbetslivserfarenhet från sina hemländer. Men det är svårt för arbetsgivare att kunna bedöma dessa arbetslivserfarenheter samt sina förmågor och kompetens, vilket leder till att arbetsgivare undviker att anställa dessa personer (Valentin kvist 2012; Ekberg & Rooth 2005). En utbildning stärker en persons humankapital (Pettersson 2014). En nationell studie visar att utomeuropeiska invandrare med akademisk utbildning är till stor del arbetslösa och har lågkvalificerade arbeten jämfört med inrikes födda med motsvarande utbildning (Ekberg & Rooth 2005). Anledning till detta är att utländska kvalifikationer inte kan överföras direkt när man byter arbetsmarknad i ett nytt land och att det tar tid att erhålla det humankapital som krävs på arbetsmarknaden i det nya landet (Nekby et al. 2008). Det är även svårt för Universitets- och högskolerådet att utvärdera akademiska utbildningar från icke-europeiska länder. Därtill är akademiska utbildningar för vissa individer inte direkt användbara på den svenska arbetsmarknaden (Ekberg & Rooth 2005).

Problemet uppstår även när arbetsgivare har svårt att kunna bedöma invandrares yrkeskompetens. Arbetsgivare fäster inte lika stor tilltro till en utbildning och kvalifikationer från utlandet (Ekberg & Rooth 2005). Arai och Vilhelmsson (2004) har undersökt sannolikheten för utrikes födda att komma in på arbetsmarknaden, på grund av att arbetsgivare har svårt att bedöma utrikes föddas färdigheter på grund av otillräcklig information där de har kommit fram till att den är lägre för den gruppen.

### **2.1.3 Upplevelser av etnisk diskriminering på grund av utländska bakgrunder**

Individer med utländskt ursprung har svårare att inkluderas på arbetsmarknaden och risken för att bli arbetslös är dubbelt så stor bland icke-europeiska utrikes födda jämfört med inrikes födda (Arai & Vilhelmsson 2004). Arbetslöshetstalen och sysselsättningen skiljer sig mycket mellan utrikes födda beroende på ursprungsland (Pernilla, Wadensjö & Eskil 2014). Studier påpekar att icke-europeiska migranter riskerar att exkluderas ur arbetsmarknaden i större utsträckning än europeiska migranter (Andersson 2011). Anledning till att europeiska invandrare har lättare att få ett arbete i Sverige jämfört

med icke-europeiska invandrare är att europeiska invandrare delvis liknar svenskar i utseende och har liknande kulturella värderingar som svenskarna (Aldén & Hammarstedt 2015). Klyftorna mellan infödda svenskar med akademisk utbildning och utrikes födda akademiker ökar. En nationell studie visar att flyktinginvandrare från Asien och Afrika är den grupp som har varit arbetslösa under längst tid i Sverige (Aldén & Hammarstedt 2015). Statistik visar också att bland utrikes födda akademiker som är födda i Afrika är det bara färre än fem av tio som har ett jobb de är utbildade till. Anledning till detta är att de utsätts för diskriminering på grund av sin kultur och etnicitet (Lundborg 2013).

Det finns också belegg för att stora grupper av utrikes födda människor utsätts för diskriminering när de söker ett jobb. Denna breda etniska skillnad på arbetsmarknaden bland utrikes födda har påvisats i flera studier. För att undersöka betydelsen av etniskt ursprung har Carlsson och Rooth (2007) utformat fiktiva anställningsansökningar där vissa signerades med typiska svenska namn och andra med typiska utländska namn. Forskarna har i den studien försökt fånga in hur stor betydelse arbetsgivaren fäster vid etnisk tillhörighet, om den har en väsentlig faktor för att arbetsgivare till att kalla till en arbetsintervju. Resultat visar att personer med svenskklingande namn i genomsnitt kallas till anställningsintervju dubbelt så ofta som i övrigt lika personer med arabiskt och afrikanskt klingande namn. Personer med utländska namn som har samma kvalifikationer som svenska namn ratas inför anställningsintervjun. Enligt Carlsson och Rooth (2012) visar att sökande med typiska namn från Mellanöstern var till 9,5 procentenheter mindre benägna att kallas till intervju. Studiens resultat visar tydligt att individer med ett arabiskklingande namn diskrimineras på arbetsmarknaden (Carlsson & Rooth 2012).

Förekomsten av diskriminering bevisas också i en studie av Åslund och Skans (2012) som visar att när jobbsökan med namn skickas till arbetsgivare, blir andelen utrikes födda som kallas till intervju lägre än inrikes födda. När anonyma ansökningar istället används, minskar skillnaden mellan utrikes födda och inrikes födda till att kallas till jobbintervju. Vilket medför att vissa invandrare som kommer från icke-europeiska länder ändrar namnet till det namn som låter europeiskt för att förbättra deras anställnings chanser (Arai & Skogman Thoursie 2009). Åslund och Skans (2012) anser att resultatet indikerar förekomst av etnisk diskriminering, eftersom skillnader mellan utrikes och inrikes födda verkar uppstå när den arbetssökandes etnicitet blir synlig för arbetsgivaren.

## **2.2 Sammanfattning**

Det övergripande syftet med denna uppsats är att undersöka utländska akademikers svårigheter och hinder att ta sig in på den arbetsmarknaden. Av tidigare forskning framgår att arbetslösheten bland utrikes födda akademiker är väsentligt högre än bland inrikes födda akademiker. Studierna visar att

utländska akademiker möter svårigheter att komma in på den svenska arbetsmarknaden. Deras svårigheter beror på en rad förhållanden. Tidigare forskning har pekat på bristande språkkunskaper. Även sociala nätverk nämns som en bidragande faktor till svårigheterna att få tag på ett lämpligt arbete. Några andra faktorer som tas upp är bland annat arbetsgivarnas attityder, bedömningar av sina utländska högskoleutbildningar samt etnisk diskriminering. Det finns belägg för att stora grupper av utrikes födda personer diskrimineras när de söker arbete.

## Kapitel 3-Teorier

### Teoretiska utgångspunkter

I den här uppsatsen används de grundläggande teorierna som kommer att bidra till att förstå utländska akademikers upplevelse av svårigheter och hinder med att hitta ett jobb som matchar deras utbildningsnivå och tidigare arbetslivserfarenheter. Teorierna som används i analysen av empiriska resultat är *humankapital*, *statistisk diskriminering* och *sociala nätverk*. Teorin *humankapital* har använts för att lyfta fram de olika former av kompetens som invandrare behöver för att komma in på arbetsmarknaden. *Statistisk diskriminering* är en teori som bygger på att arbetsgivare saknar information om arbetssökandes produktivitet. Denna teori har valts eftersom målet är att undersöka informanternas upplevelser och erfarenheter av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. En teori om *sociala nätverk* har också valts eftersom denna teori har stor inverkan på invandrarens möjlighet att få jobb. Där invandrarens sociala nätverk förändras däremot drastiskt när de kommer till ett nytt land.

### 3.1 Humankapitalteori

Humankapitalteori är en nationalekonomisk teori som främst förklarar en individs framgång på arbetsmarknaden och är relaterad till invandring och integration. Humankapital är ett väl omtalat ämne och har behandlats av flertalet olika sociologer, ekonomer och andra samhällsvetare. Gary Stanley Becker (1993) definierar humankapital som utbildning, arbetslivserfarenhet, kompetenser och andra kunskaper som bidrar till individens produktivitet. En individs humankapital, det vill säga individens kunskaper och färdigheter är något personen besitter och som är en del av personen (Becker 1993). Becker betonar vikten av att ha en god utbildning och tidigare arbetslivserfarenhet för att kunna få ett jobb (Becker 1993).

Katarina Mattsson skriver i sin avhandling (O) likhetens geografier (2001) att en invandrare som uppnår framgång på arbetsmarknaden i ett nytt land som denne flyttar till, är en invandrare som har goda kunskaper om det land denne bor i, det vill säga ett landspecifikt humankapital. Enligt Mattsson får en person denna kunskap genom praktisk erfarenhet och därmed kan kunskapen inom detta område inte tillgodogöras genom formell utbildning. Mattsson talar om att uppfattningen att invandrare inte kommer att vara lämpliga för vissa jobb i Sverige på grund av bristande kunskap om landet är en typ av kulturell rasism som yttras med ekonomisk retorik.

Broomé med flera (1996) visar att de invandrare som kommer till Sverige inte har ett bristfälligt traditionellt humankapital, det vill säga vad gäller utbildning och färdigheter, vilket leder till att de



utesluts i större utsträckning än de infödda svenskar från arbetsmarknaden. Tvärtom hävdar författarna precis som Mattsson att det istället är mer informella kunskaper, såsom språkkunskaper och kunskaper om svenska sociala symboler, som spelar en viktig roll för att invandrare kan komma in på den svenska arbetsmarknaden.

Enligt Olli Segendorf och Teljosuo (2011) kan värdet av humankapitalet både öka och minska vid migrationen. Vissa utbildningar och yrkeserfarenhet kan vara användbara i en ny omgivning, medan andra endast delvis eller inte alls är det. Kunskapskraven för olika yrken kan variera mellan olika länder, och arbetsgivare kan ha svårt att bedöma en persons produktivitet som erhållits utomlands (Olli Segendorf & Teljosuo 2011). Språkkunskaper är en viktig form av humankapital som i regel förlorar i värde om man flyttar till ett nytt språkområde (Pettersson 2014).

Utifrån denna teori kan man se varför utländska akademiker har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden. Det är inte bara relaterat till formell utbildning, utan det finns olika typer av informell kunskap som dessa individer saknar. Det märks exempelvis att invandrare saknar tillräckligt humankapital i några viktiga delar som arbetsgivarna ställer höga krav på till exempel arbetslivserfarenhet, goda kunskaper i det svenska språket och social kompetens. Dessutom kan man säga att invandrare har bristande information om regelsystemet som gäller på arbetsmarknaden (Broomé et. al. 1996).

### **3.2 Teori om statistisk diskriminering**

Diskriminering förekommer i många samhällsområden och manifesterar sig i olika former. Den svenska arbetsmarknaden är inget undantag på det området. En av dessa går under benämningen statistisk diskriminering. Denna teori utvecklades främst av Phelps (1972) och Arrow (1973). Den här formen av diskriminering kan vara ett resultat av ett ekonomiskt rationellt beslut som tas av arbetsgivaren (Le Grand et al 2004).

Teorin om statistisk diskriminering bygger på att arbetsgivare saknar information om den arbetssökandes produktivitet. Detta får till följd att arbetsgivaren får svårigheter att bedöma de arbetssökandes kvalifikationer. Därmed använder arbetsgivare mer observerbara faktorer såsom hudfärg, kön, ålder för att placera de arbetssökande i olika grupper. Statistisk diskriminering förekommer också när arbetsgivare sorterar bort sökande med utländska namn och utbildning, eftersom de söker efter en kulturspecifik kandidat och arbetsgivaren antar att dessa kandidater inte uppfyller dessa

krav. Dilemmat med den statistiska diskrimineringen är att diskriminering ofta drabbar personer med utländsk bakgrund som redan förekommer i diskriminerade grupper (Phelps 1972; Arrow 1973).

Genom att indela personer efter grupptillhörighet kan arbetsgivaren värdera produktiviteten hos en arbetssökande genom att uppskatta gruppens samlade stereotypa beskaffenhet. I fall arbetsgivaren har fått kännedom om att en särskild grupp i genomsnitt är mer eller mindre produktiv än en annan, kommer beslut att baseras på det. Arbetsgivaren lutar sig mot sin information om hur vanligt inträffande det är att en person i en viss grupp är tillräckligt kvalificerad. Arbetsgivaren kan skapa sig ett synsätt om sannolikheten för att den arbetssökande har de kvalifikationer som krävs. Arbetsgivaren uppfattar att det är svårare, dyrare eller mer tidskrävande att fastställa produktiviteten hos de utländska grupperna medan det är lättare att bedöma produktiviteten bland inrikes födda. Detta innebär att anställa en medlem i gruppen utrikes födda en högre risk för företagen. Således tenderar en arbetsgivare som vill maximera sina inkomster att diskriminera den arbetssökande när nettovinsten från att fatta beslut baserat på de observerade stereotyperna är högre än nettovinsten genom att samla in specifik information om individen. Statistisk diskriminering grundar sig sålunda på tankar om rationell vinstmaximering, snarare än förakt mot vissa grupper (Phelps 1972; Arrow 1973).

På lång sikt kan statistisk diskriminering få omfattande konsekvenser. Om arbetsgivaren baserar anställningsbeslutet på missuppfattningar om gruppens produktivitet, kan ursprungliga obetydliga skillnader i gruppegenskaper förstärkas på lång sikt. Utrikes födda kan på grund av statistisk diskriminering tvingas ta ett mindre kvalificerat jobb för att alls få ett jobb, medan inrikes födda kvalificerar sig för ett bättre jobb (Arai et al. 1999).

### **3.3 Sociala nätverk**

Begreppet *sociala nätverk* kan spåras tillbaka till 1950-talet när John Barnes som är socialantropolog formade termen (Borell & Johansson 1996). Detta koncept har utvecklats och behandlats sedan dess av ett antal forskare (Granovetter 1973; Aldén & Hammarstedt 2014). Sjögren & Zenou (2007) anser att individens kontakter är väldigt viktig och ökar chanserna att kunna få jobb, där de sociala nätverken är som en viktig länk mellan arbetsgivaren och den arbetssökanden.

Enligt Aldén & Hammarstedt (2014) framgår det att tillgången till sociala nätverk och nätverkskvalitet är angeläget för en individ för att få information om lediga platser och ställa in dem som viktiga referenser i arbetsansökan. Olika typer av sociala nätverk spelar en viktig roll på arbetsmarknaden. Numera får många sina jobb genom informella sökanaler istället för jobbannonser i till exempel tidningar vilket visar vikten av att hitta samt vara delaktig i diverse sociala nätverk. De nätverk som invandrare ansluter sig till är ofta nätverk bestående av andra invandrare eller nätverk bestående av svenskar med lågkvalificerade arbeten. Studier har visat att invandrare, oavsett utbildningsnivå, är anslutna i mindre effektiva sociala nätverk än de inrikes födda, och det kan vara anledningen till att de ofta får lägre löner samt jobbar i för dem lågkvalificerade yrken på den svenska arbetsmarknaden (Aldén & Hammarstedt 2014).

Det som kallar de svaga samt starka band i sociala nätverk har undersökts av Granovetter (1973). Där den starka banden betyder nära relationer mellan medlemmar och nära kontakt med varandra som familjemedlemmar eller släktmedlemmar. För att stärka förbindelserna, används relationsstyrka som är en kombination av emotionell styrka, verbal kommunikation samt tid. När banden mellan individer är starka, försvinner då chansen att få deras sociala krets om lott. Medan å andra sida ökar chanserna till att nätverket växer till ett större antal människor genom fler människor i båda ändar, detta om bandet är svagt. Den starka gruppen blir en relativt förenad grupp och därmed inte särskilt bra när man letar efter arbete. Ett svagt band ger individen mer tillgång till ny information än starka kontakter, eftersom människor har egna kretsar av bekanta. Bildandet av nya domäner ökar nätverket, till exempel när det gäller att byta jobb kan en individ bygga en bro mellan det gamla och det nya företagsnätverket. Det vill säga att det finns någon form av enighet bland forskare om att en individs humankapital och hur hans sociala nätverk ser ut bidrar till förhållanden som har starkt inflytande på chansen att komma in på arbetsmarknaden.

## **Kapitel 4-Metod och material**

I metod delen beskrivs vilka metodval som användes, hur informanterna till denna studie valdes ut och hur informationen samlades in och analyserades.

### **4.1 Förförståelse**

Forskaren har alltid en viss förförståelse för det forskningsområde som studeras. Detta leder i sin tur till att forskaren till viss utsträckning har kunskaper och erfarenheter om ämnet som kommer att studeras. Detta kan vara privata eller akademiska upplevelser vilka kan påverka förförståelsen för det valda ämnet (Aspers 2011). Vi har båda erfarenhet av att ha varit arbetslösa. Vi upplevde svårigheter och utmaningar med att komma in på den svenska arbetsmarknaden trots att vi har en hög utbildning från hemlandet. Dessa utmaningar har varit exempelvis komplettering av utländsk utbildning, språk, arbetslivserfarenhet och etnisk diskriminering. Med hjälp av den egna praktiska erfarenheten har kunskap om hur arbetslösa vuxna invandrade akademiker upplever sin situation och begränsningar samt svårigheter att ta sig in på arbetsmarknaden kunnat tillämpas i denna studie. På detta sätt gick vi in i arbetsprocessen med en specifik förförståelse på detta område. Denna tidigare förkunskap på området är även ett av skälen till val av ämne. Ett annat skäl till ämnesvalet är att erhålla ny kunskap på området som förhoppningsvis ska kunna sträcka sig bortom egna erfarenheter. Det kan emellertid också finnas negativa aspekter med den förkunskap som vi besitter då den kan begränsa oss från att vara objektiva. Vi kan bli färgad av våra olika åsikter vilket i sin tur kan oavsiktligt påverka studien. Därför är det viktigt att vi försöker förhålla oss så objektiva som det går.

### **4.2 Sökprocessen**

För att kunna hitta tidigare forskning och teorier använde vi sökmotorerna SöderScholar och Google Scholar där sökorden var både på svenska och engelska. Vid sökning i SöderScholar valdes vetenskapliga artiklar och vetenskapliga källor för att säkerhetsställa att forskningen vilar på vetenskaplig grund. Andra användbara databaser var DIVA, SAGE och LIBRIS. Både nationell och internationell forskning har använts i sökningen. Nyckelord skrevs i Södertörns bibliotek exempelvis arbetslöshet, utländska akademiker, unemployment, discrimination och etnisk diskriminering. Anledningen till att välja dessa nyckelord är att ha en god förståelse om uppsatsämne samt att hitta relevanta tidigare forskning som hjälper till att uppnå studiens syfte och kunna svara på de uppställda frågeställningarna. Flera vetenskapliga artiklar har hittats i SöderScholar och med utgångspunkt från dessa lästa artiklar kunde andra vetenskapliga källor upptäckas. Med andra ord har referenslistor från

den forskning vi studerat gett upphov till nya källor. Därutöver hittades flera rapporter på Google Scholar som på samma sätt hänvisade till ännu fler vetenskapliga källor.

### **4.3 Val av metod**

I nedanstående avsnitt kommer uppsatsens valda metod och material att beskrivas, det vill säga studiens tillvägagångssätt och det material som bygger på studiens analys och resultat. Denna uppsats syftar till att undersöka utländska vuxna akademikers upplevelser och erfarenheter av den svenska arbetsmarknaden, samt visa vilka svårigheter som bidrar till att utländska vuxna akademiker inte arbetar inom de yrkesområden som de är utbildade till. Den kvalitativ metoden blir i form av intervjuer som bedöms som relevant eftersom de kvalitativa metoderna just syftar till att skapa förståelse för hur andra människor tänker (Aspers 2011). Studien analyserar intervjumaterialet utifrån en tematisk analys (Hjern et al. 2014). I denna empiriska studie genomförs också semistrukturerade intervjuer (Back & Berterö 2019).

#### **4.3.1 Kvalitativ metod**

För att kunna genomföra en bra och meningsfull studie, är det viktigt att bestämma sig för vilken metod som passar bäst. Val av metod kan hjälpa till att fånga in det som studien är avsedd till att undersöka på ett korrekt och effektivt sätt. Till denna studie har en kvalitativ undersökning valts, eftersom denna metod kan sätta fingret på de upplevelser som den valda gruppen erfar samtidigt som man kan upptäcka mönster i utländska akademikers upplevelser och erfarenheter av den svenska arbetsmarknaden (Trost 2010). Alan Bryman (2011) menar att när man vill få en djupare inblick i enskilda frågor krävs en kvalitativ studie. Den kvantitativa metoden är mer ute efter att mäta resultatet i form av frågor såsom hur ofta, hur länge eller hur vanligt vilket alltså inte passar vårt syfte med studien (Trost 2010).

Fördelen med den kvalitativa metoden är att intervjuerna hjälper forskaren att få mer detaljerad information eller data. Metoden kan underlätta undersökningen av ett ämne genom att resultatet som erhålls kan ge motiv, tankemönster och sakförhållanden som annars skulle ligga i dunkel. Forskaren kan få angelägen information samt kunskaper från informanterna. Intervjuer ger upphov till data genom informanternas åsikter, information, prioriteringar samt idéer när informanterna får möjligheten att utveckla sina idéer under intervjun. De kan visa avsikten med vissa synvinklar och kan visa på nyckelfaktorer som kan göra intervjun möjlig att förändra samt utveckla trender under arbetets gång (Denscombe 2009).

Nackdelen med denna metod är att den är tidskrävande eftersom forskaren tvingas transkribera materialet. Forskaren har en begränsad tid för att slutföra utskrift och kodning av data. Arbetet måste genomföras så snabbt forskaren får in materialet (Denscombe 2009). Dessutom är det svårt eller omöjligt att dra mer omfattande eller generaliserade slutsatser baserat på de kvalitativa studierna, eftersom få personer intervjuas (Rosengren & Arvidson 2002).

#### **4.3.2 Semistrukturerade intervju och transkribering**

Intervjun är ett nödvändigt redskap när man vill undersöka eller ta reda på hur en individ känner, tänker och agerar under olika situationer. Att intervju en individ är ett sätt att komma åt personens tankar, åsikter och erfarenheter. Enligt Holme et. al. (1997) menar att den vanligaste intervjumetoden är den så kallade semistrukturerade intervjun. Holme et. al. (1997) hävdar att forskaren eller undersökaren har större möjlighet att påverka intervjun genom att arbeta med följdfrågor. I denna studie har semistrukturerade intervju valts i syfte att redogöra de utländska vuxna akademikers upplevelser av arbetslöshet och för att direkt kunna få mer information om ämnet samt besvarar frågeställningarna och visar uppsatsens syfte (Back & Berterö 2019).

Syftet med en intervjuguide är att den fungerar som en förteckning med de mest generella frågorna som ska tas upp under intervjuerna. Bryman (2011) betonar att den mest centrala ståndpunkten i intervjuguiden är att den måste hantera öppna frågor, vilket i sin tur kan ge informanterna förmågan att uttrycka de olika upplevelserna och tankarna de har. Dessutom säger Bryman att semistrukturerad intervjumetod även ger en god möjlighet till att kunna ställa följdfrågor samt få svar på alla frågor i intervjuguiden och ge en möjlighet för intervjuledaren att kunna ändra riktning under intervjun.

Intervjuguiden som användes under intervjuerna försökte ge svar på studiens syfte och frågeställningarna samt de viktigaste punkterna som framkom ur de valda källorna på tidigare forskning och teorier på området. Avsikten var att kunna se likheter och skillnader mellan vad som framkom från teorier och tidigare forskning och vad som framkom under intervjuerna. Fler öppna frågor fastställdes till informanterna för att väcka mer intressanta diskussioner under intervjuerna och för att kunna fånga in informanternas upplevelser samt erfarenheter av arbetsmarknaden. Intervjuguiden användes i alla intervjuer och den bygger på två olika teman, och dessa tema är: hinder för att komma in på arbetsmarknaden och upplevelser av diskriminering på grund av arbetsgivarens fördomar.

Innan intervjuerna genomfördes fick informanterna information om studiens syfte. Efter genomförda intervjuer har en transkribering av det inspelade materialet gjorts. Vid transkriberingen av intervjuerna skrevs allt ner på dator som intervjuaren och intervjupersonen sagt (Gillham 2008). Materialet raderades efter transkribering i respekt för de enskilda informanterna.

#### **4.4 Tillvägagångssätt av intervjuerna**

Det första steget i processen var att kontakta Arbetsförmedlingen i en kommun i Stockholms län. När kontakten etablerades med representanter för myndigheten förklarades det övergripande syftet med undersökning för dem. En handläggare på Arbetsförmedlingen med särskilt ansvar för utrikes födda arbetslösa tog hand om ärendet. Syfte med kontakten var att hjälpa till med att kontakta fyra arbetslösa akademiker som kommer från länder utanför Europa. De fyra arbetssökande tackade ja till att delta i studien och intervjuerna skedde via telefon. Det andra steget i processen var att ringa till de fyra arbetslösa personerna som kommer från Mellanöstern, Afrika och Asien. En femte personen kontaktades också via kontakter utanför Arbetsförmedlingens regi. Syftet med studien presenterades för de intervjuade och därefter upprättades ett skriftligt samtycke till att intervjua de fem arbetslösa personerna. En tid och datum för när intervjuerna skulle ske bestämdes också. Innan intervjun började informerades de om att deras namn skulle vara anonyma och intervjun skulle spelas in via diktafon för att i ett senare skede kunna transkriberas och att transkribering skulle raderas efter att antecknar från dem förts in (Patel & Davidsson 1994).

##### **4.4.1 Urval av informanterna och avgränsningarna**

Från arbetets start var avsikten att begränsa undersökningen till att gälla fem utländska vuxna akademiker som kommer från länder utanför Europa. Därefter görs ytterligare en avgränsning till att bara undersöka vuxna i åldern 30–48 år inom den utvalda gruppen. Dessa individer har fått utvärdering av sina utländska högskoleutbildningar i Sverige, dessutom ska dessa individer vara arbetslösa i minst sex månader. Informanterna har varit i Sverige mellan fem till tio år och har valts från en kommun i Stockholms län där det finns många personer med utländsk bakgrund. Intervjuerna har med informanternas medgivande spelats in med diktafon, för att underlätta analysprocessen samt för att inte missa viktig information från intervjuerna. Informanterna är tre kvinnor och två män där tre av

intervjuerna har utförts via Skype och två över telefon. Urvalet av informanter är så viktig att det genom att undersöka en utvald grupp kan belysa arbetslösheten genom den gruppen.

Den 2020/12/10 utfördes tre intervjuer med tre personer via Skype, medan dagen efter den 2020/12/11 utfördes de andra intervjuerna via telefon. Anledningen till att intervjuerna skedde på distans grundar sig på den rådande omständigheten med risken för smitta av Covid -19. I enlighet med Folkhälsomyndighetens rekommendationer beslutades alltså att intervjuerna inte skulle vara fysiska. De intervjuade var två män och tre kvinnor där dessa personer är i åldrarna mellan 30–48 år och är arbetsökande. Vi fingerade våra informanters namn till (Ziad, Zina, Rima, Amina och Omar) för att de skall få vara anonyma och inte kunna identifieras. Varje intervju tog ungefär 30 till 35 minuter. De fem personerna kommer ursprungligen från Mellanöstern, Afrika och Asien. Under intervju fick de några frågor om exempelvis, *Har din utbildning från ditt hemland validerat eller prövat här i Sverige? Vilka krav tycker du att det ställs på arbetsmarknaden idag?* Se bilaga 1.

## **4.5 Analyismetod**

### **4.5.1 Kodning, sortering och summering**

Den analysmetod som valts för denna uppsats är tematiska analysen som är en metod för att identifiera, analysera och presentera mönster i kvalitativa data. Enligt Braun och Clarke (2006) finns det sex steg för att kunna genomföra en sådan analys på ett korrekt sätt.

Analysarbetet börjar med att transkribera materialet noggrant. I det här steget har en noggranna transkriberingar av de fem intervjuerna gjorts. Detta innebär att lyssna igenom intervjuerna och transkribera alla ord noggrant återgivna från materialen på ett omfattande sätt för att sen dra ut specifika och viktiga meningar från informanternas berättelser (Braun & Clarke 2006).

I det andra steget kodas transkriberingarna, det vill säga att dela in texten i separata delar (Braun & Clarke 2006). I det här steget har koder plockats ut utifrån de meningar som hittats. Hela materialet har kodats och när alla koder från intervjuerna var klara kodades även fältanteckningarna som skrevs under intervjuerna. Dessa koder utgör grunden för de teman som slutligen lyfts fram i analysen. Efter att kodningen har gjorts handlar det sedan om att ta ställning till vilken relation koderna har till varandra och hur de ska sorteras. Likheter och skillnader har sammanställts i relation till intervjufrågorna med avseende på studiens syfte (Braun & Clarke 2006).



I det tredje steget är att söka efter teman vilket görs efter kodning och datainsamling. I det här steget börjas analysen ta reda på hur många teman efter de olika kodningarna hittats (Braun & Clarke 2006).

I det fjärde steget granskas teman. Kontroll gjordes för att säkra om de olika teman är relaterade till de utdragna koderna och till hela datamängden (Braun & Clarke 2006). Först kontrollerades ämnena i relation till de enskilda utdragen, sedan har ämnet undersökts i relation till hela materialet. Nya ämnen skapades för att de tidigare ämnena gick in i varandra eller för att ämnena inte hade god intern homogenitet eller extern heterogenitet. Även under detta steg har vissa koder reviderats. Det reviderade offerten resulterade i totalt två teman.

Det femte steget är att definiera och namnge teman. I det här steget kommer att ges namn för de teman som har nåtts. Baserat på de substantiv som tillhandahålls kan det vara lättare för läsaren att förstå teman och kunna veta vad dessa teman betyder och inbegriper (Braun & Clarke 2006). Tydliga namn har genererats och definitioner för varje tema har skapats. Exempel på teman är: hinder för att komma in på arbetsmarknaden och upplevelser av diskriminering på grund av arbetsgivarens fördomar.

Det sjätte och sista steget är författandet av själva uppsatsen och de temana som har formats var tänkt att förtydligas i de kommande delarna av uppsatsen (Braun & Clarke 2006). Tabell 1 redogör för ett kodschema som visar ett exempel på hur citat förvandlats till koder och slutligen till teman.

**Tabell 1**

<b>Citat</b>	<b>Kodning</b>	<b>Teman</b>
<i>“Jag kände arbetsgivaren fördomar, eftersom arbetsgivaren frågade mig massor frågor om min kultur, bakgrund, språk, etnicitet och hur länge jag har varit i Sverige”.</i>	arbetsgivaren fördomar, etnicitet, kultur och bakgrund	Upplevelser av diskriminering på grund av arbetsgivarens fördomar

## **4.6 Etiska övervägande**

Enligt Vetenskapsrådet (2017) finns det ett antal etiska överväganden och riktlinjer som måste beaktas vid forskning. Principerna är viktiga för att kunna säkerställa kvaliteten på forskningen och uppnå ett effektivt samarbete med de parter som deltar i forskningsprocessen (Vetenskapsrådet 2017). Det finns fyra huvudregler som forskare ska förhålla sig till vid genomförande av en undersökning enligt Vetenskapsrådet (2002).

### **Informationskrav**

Informationskravet betonar betydelse av att informera informanterna om studiens syfte och vad individens engagemang innebär och vilka villkor det är för deltagande. Vidare måste informanter upplysas om att deras deltagande är frivilligt och att de kan avbryta sitt deltagande när som helst. Vetenskapsrådet (2017) tar också upp vikten av att tydligt informera informanterna om att den information som visas under studien inte kommer att användas för något annat syfte än forskning. För att uppfylla informationskraven fick alla deltagare ett informationsbrev via mejl tre dagar innan intervju. Brevet förklarade studiens syfte, hur personuppgifterna behandlas och att de har möjlighet att avbryta sitt deltagande när de vill. I detta mailutskick presenterades även studieguiden där de fick tillgång till frågorna som skulle ställas. Se bilaga 2.

### **Samtyckeskrav**

Samtyckeskravet innebär att deltagare i en undersökning har rätt att själva bestämma över sin medverkan (Vetenskapsrådet 2017). I början erhöles ett muntligt samtycke från alla deltagare när deltagarna frågades om de ville delta i studien. Alla deltagare fick signera samtyckesblanketten innan intervjuerna började. Se bilaga 2.

### **Konfidentialitetskravet**

För att skydda informanterna har alla uppgifter om alla personer som är deltar i en undersökning ges största sekretess och personuppgifter måste lagras på ett sådant sätt att obehöriga inte kan komma åt den (Vetenskapsrådet 2017). Deltagarna i denna studie informerades om att deras namn ska vara anonyma och om att utomstående inte ska kunna koppla data till deras person.

### **Nyttjandekrav**

Nyttjandekravet, handlar om att uppgifter insamlade om enskilda personer endast får användas för forskningsändamål (Vetenskapsrådet 2017). Deltagarna informerades om att deras uppgifter bara kommer att användas i denna studie.

#### **4.7 Validitet och reliabilitet**

För att en kvalitativ undersökning skall vara tillförlitlig bedöms detta utifrån tre delkriterier: trovärdighet, överförbarhet och pålitlighet (Bryman 2011).

##### **Trovärdighet**

Trovärdighet visar att forskningen genomfördes enligt befintliga regler och delvis att forskaren rapporterar resultaten till de personer som ingår i studien (Bryman 2011). I denna studie har regler och riktlinjer som erhållits från Södertörns högskola och litteratur som visar hur forskning ska genomföras följts. Men ingen fysisk kontakt har etablerats med deltagarna och ingen rapportering av resultat till intervjupersonerna har skickats eller meddelats. Av den anledningen har studien en medelstark trovärdighet, eftersom det första kravet är uppfyllt.

##### **Överförbarhet**

Det gäller hur resultaten överförs till en annan miljö (Bryman 2011). Undersökningens överförbarhet kan stärkas, genom en detaljerad beskrivning av urvalet, datainsamling och teoretiska perspektiv. Man kan dock inte garantera att resultaten blir desamma, med olika informanter och miljöer, eftersom urvalsgrupperna är mycket heterogena baserat på faktorer som bakgrund och erfarenhet. Kvalitativ metod har använts och syftet med en kvalitativ metod är att fördjupa förståelsen om arbetslöshet som baserar sig på deltagarnas upplevelse och erfarenhet.

##### **Pålitlighet**

För att studien ska vara pålitlighet är det nödvändigt att kunna följa processen från början till slut genom att beskriva studiemetoden i detalj (Bryman 2011). Denna del uppnås genom att studiens metodkapitel, som bland annat beskriver hur informationen samlades in och analyserades.

## 4.8 Metoddiskussion

Uppsatsförfattarnas förförståelse inom detta ämne har utvecklats och delvis förändrats genom processens gång mot bakgrund av den tidigare forskningen inom detta fält. Empirin har givit ny förståelse där informanternas berättelser som har utökat vyn på hur de arbetslösa akademikerna upplever svårigheter med att ta sig in på arbetsmarknaden. Vid intervjuerna uppmärksammades dock att alla informanter verkade vara bekväma i intervjusituationen. Den kvalitativa metoden bedömdes vara den mest lämpliga med tanke på den nuvarande situationen med Covid-19 och särskilt med tanke på att informanter var tvunget att hittas på kort tid. Detta var av stor betydelse eftersom de tre första intervjuerna inte var uttömmande för denna studies behov. Det var ett nödvändigt beslut att genomföra ytterligare två intervjuer eftersom det ledde till fler perspektiv och djupare förståelse.

Valet av analysmetod var en tematisk analys. Användningen av den tematiska analysen har varit hjälpsam för denna studie. Genom att tematisera ämnen och hitta mönster i materialet kunde likheter och skillnader i vad våra informanter upplevt upptäckas. Texten var lätt att följa under transkribering, liksom under bearbetningen. Sedan jämfördes våra kodord för varje intervju och slog sen dem samman till allmänna ämnen. Den tematiska analysens sex steg följdes noga och teman har skapats utifrån noga överväganden. Dock finns det en medvetenhet om att uppsatsförfattarnas förförståelse kan ha påverkat analysen av materialet. Några av teman kan ha skapats baserat på uppsatsförfattarnas förförståelse, exempelvis när informanterna berättade för om att det finns fördomar mot personer som har utländsk bakgrund. När uppsatsförfattarna var medvetna om detta, kodades materialet individuellt vilket resulterade i att materialet sågs utifrån flera synvinklar för att hålla det objektivt.

Vidare har resultatets tillförlitlighet analyserats utifrån trovärdighet, överförbarhet samt pålitlighet. Bryman (2011) beskriver att forskningens trovärdighet genomfördes enligt befintliga regler och att samtliga informanternas berättelser återges sanningsenligt och på ett korrekt sätt. Eftersom alla intervjuer spelades in och transkriberades ordagrant, möjliggjorde att intervjuerna återgavs på ett korrekt sätt baserat på informanternas svar. Inga ändringar gjordes i informanternas berättelser och under analysprocessen gjordes ett urval för att endast belysa citat som ansågs relevanta för studiens ändamål och för att besvara forskningsfrågorna. På grund av att studien bara bygger på fem intervjuer kan inga allmänna slutsatser dras baserat på resultaten, vilket påverkar tillförlitligheten och trovärdigheten, men också överförbarheten. Överförbarhet används i den kvalitativ forskningen för att se om studiens resultat kan överföras till andra sammanhang eller personer (Kvale & Brinkmann, 2014).

## Kapitel 5-Resultat och analys

I detta kapitel kommer att besvaras studiens syfte och frågeställningarna samt analyseras utifrån teoretiska referensram. För att göra det lättare för läsarna upprepas syftet vilket är grunden för denna resultatanalys:

*Syftet med denna uppsats är att undersöka utländska vuxna akademikers upplevelser och erfarenheter av den svenska arbetsmarknaden. Vi vill även visa vilka svårigheter och utmaningar som bidrar till att utländska vuxna akademiker inte arbetar inom de yrkesområden som de är utbildade till.*

I det här avsnittet kommer att redogöras resultatet samt att analyseras materialet. Utifrån informanternas berättelser vill vi framhäva teman. Det insamlade materialet från de fem intervjuerna har delats in i två huvudsakliga teman. Det första temat är *hinder för att komma in på arbetsmarknaden* med underrubrikerna *validering och komplettering av utländsk utbildning, kompetens- och arbetslivserfarenhet, språkkunskaper och sociala nätverk*. Dessa spelar en mycket central roll när det gäller informanternas svårigheter att hitta ett jobb som motsvarar deras utbildningsnivå och tidigare arbetslivserfarenhet. Det andra temat är *upplevelser av diskriminering på grund av arbetsgivarens fördomar*. Detta visar hur utländska bakgrund spelar en viktig faktor för att få tag på ett arbete. Dessa teman består av frågor som syftar till att undersöka utländska vuxna akademikers situation på arbetsmarknaden. I analysdelen utvecklas tankar och idéer kring vad informanterna säger om deras situation på arbetsmarknaden. Vi kommer även att relatera dessa till våra utvalda teorier och tidigare forskning. Det kommer också i varje tema att beskrivas hur informanternas tankar och idéer relaterar till syftet genom att sammanfatta intervjuerna och förstärka dem med citat, för att ge mer trovärdighet till det insamlade materialet.

### 5.1 Presentation om informanterna

Under den här rubriken presenteras informanterna med fiktiva namn.

**Ziad** är en man som är 31 år. Han är gift och har ett barn. Han kom till Sverige i början av året 2014. Han kommer från Syrien. Han har studerat till lärare i sitt hemland men hade inte tidigare arbetslivserfarenhet inom sitt utbildningsområde i hemlandet. I Sverige har han läst ett antal kurser i svenska för invandrare (SFI), historia och samhällskunskap. Ziad har varit bosatt i Sverige i snart sju år men har ännu inte fått något arbete inom sitt utbildningsområde trots aktivt arbetssökande.

**Zina** är en kvinna som är 48 år. Hon är gift och har två barn. Hon kom till Sverige i slutet av året 2011. Zina kommer från Eritrea och har bott i Sverige i cirka 10 år. Zina har en advokatutbildning med sig från hemlandet och har mer än 3 års arbetserfarenhet inom sin profession i Eritrea. Nu är hon arbetssökande på Arbetsförmedling.

**Rima** är gift och har två barn. Hon kom till Sverige år 2013 och är 30 år. Hon kommer från Irak och har bott i Sverige i 8 år. Hon har civilingenjörsutbildning med sig från sitt hemland. Hon har haft en chefsposition på ett byggföretag i Irak. Rima har inget fast jobb inom sitt utbildningsområde i Sverige, men hon arbetade ibland som vikarie en till två dagar i veckan som barnskötare.

**Amina** är gift och har två barn. Hon kom till Sverige i början i slutet av 2015. Hon är 34 år och kommer från Syrien. Hon har bott i Sverige i fem år. Amina har studerat i fem år till apotekare i sitt hemland och har även arbetat som apotekare i Syrien i ungefär 3 år. Hon fick praktikplats på apoteket men fick inte jobbet efter praktiken. I Sverige har hon mestadels varit arbetslös.

**Omar** är en man som kommer från Syrien. Han är gift och är 46 år som kom till Sverige i slutet av 2013 med sin familj. Omar har tandläkarutbildning från hemlandet och han har arbetat som tandläkare i Syrien en längre tid. I Sverige har han läst olika kurser för att lära sig svenska. Han jobbade innan tandvård under nästan ett år men i dagsläget är han arbetssökande.

## **Tema 1**

### **5.2 Hinder för att komma in på arbetsmarknaden**

Utifrån informanternas intervjuer hittades olika faktorer som de tror hindrar dem att komma in på den svenska arbetsmarknaden inom deras utbildningsområde och tidigare arbetslivserfarenhet. Nedan presenteras resultaten och analysen baserade på fyra rubriker. Under den första rubriken 5.2.1 tas validering och komplettering av utländsk utbildning upp. Under den andra rubriken 5.2.2 tas språkkunskaper upp och under den tredje rubriken 5.2.3 tas kompetens- och arbetserfarenhet upp. Under den sista rubriken 5.2.4 tas slutligen sociala nätverk upp.

#### **5.2.1 Validering och komplettering av utländsk utbildning**

Peterssons studie (2014) visar att en utbildning kan stärka en individens humankapital. Utbildningen ökar möjligheterna till sysselsättning och genererar generellt sett till en högre lönenivå. Men det noteras

dock att ingen av informanterna har stor nytta av deras utbildning, vilket innebär att de sitter på verkligt humankapital som de inte kan använda eller har nytta av. Utifrån intervjuerna som genomfördes visade det sig att det största hindret informanterna möter är att lyckas komplettera sin utbildning, eller få den validerad. Informanterna angav i intervjuerna att de flesta av dem var tvungna att komplettera sin utländska utbildning för att få ett arbete inom sitt utbildningsområde eftersom deras utbildning endast delvis godkändes. Tre av informanter angav att deras utländska utbildning delvis godkändes och att de fick ett svar av UHR att de bör komplettera sin utbildning för att bli godkänd i Sverige. Nedan kommer att ges exempel på informanternas berättelser.

Informanten Ziad:

“För att bli legitimerad lärare krävs en ytterligare utbildning på ungefär två år”.

Informanten Amina:

“För att bli godkänd för utbildning fick jag ett svar av UHR att jag bör slutföra min utbildning vid ett svenskt universitet”.

Informanten Omar:

“Jag behövde komplettera min utbildning för att få godkänd i Sverige”.

Således bekräftar ovanstående citat att utländska akademiker är på ett eller annat vis tvungna att komplettera sin utbildning, för att deras utbildning ska godkännas i Sverige. I intervjun med Zina framkommer det att inte har lyckats få sin utbildning validerad trots att informanten har gjort allt som krävs. Informanten berättar att hon fått ett svar från (UHR) och att hennes examen måste atteras av någon i sitt hemland. Informanten har inte kunnat få utvärdering av sin utländska utbildning. Informanten berättar vidare att hon är tvungen att läsa om hela advokatutbildningen kombinerat med språkutbildningar för att bli behörig. Det finns ingen genväg. Detta är ett exempel på vad Zina säger.

Informanten Zina:

“Det finns stor skillnad mellan Sverige och mitt hemland. /.../. Det är lång väg. I Sverige är det mycket svårt att komplettera min utbildning som advokat”.

I Ekbergs och Rooths (2005) studie framkommer det att det är svårt för Universitets- och högskolerådet att utvärdera akademiska utbildningar från icke-europeiska länder. Därtill är akademiska utbildningar för vissa individer inte direkt användbara på den svenska arbetsmarknaden. Det visar sig att Zina är ett

levande exempel på detta. Zina säger att hon arbetade som advokat i sitt hemland och nu behöver hon gå om hela juristutbildningen för att bli behörig i Sverige. Zina har svårt att komplettera sin utbildning eftersom det är så tidskrävande. Detta kan också kopplas till humankapitalteori, enligt Olli Segendorf och Teljosuo (2011) som visar att vissa utbildningar och yrkeserfarenheter kan vara användbara i en ny omgivning, medan andra endast delvis eller inte alls är det. Juristutbildningen är en av de utbildningarna som är svåra att valideras i Sverige. Det märks även att vissa av informanterna berättar att de har fått utvärdera deras utländska utbildning men bedömning av deras utbildning inte har bidragit till något arbete inom respektive utbildningsområde. De hävdar vidare att trots att de har fått valideringen av deras utländsk utbildning, känner de en hopplöshet för att få ett jobb i Sverige och likaså ett låg kvalificerat arbete. Exempel på informanternas berättelser om valideringsprocessen följer här:

Informanten Rima:

“Tyvärr, hjälpte inte mig. /.../. Jag har försökt att söka arbete i flera städer utan lycka”.

Informanten Amina:

“Jag fick inte chans ännu att komma in i arbetslivet som andra inrikes födda. Jag tycker att valideringen av min utländska utbildning inte hjälpte mig att få ett jobb som svarar mot min utbildning men det hjälpte mig delvis. /.../. Validering hjälpte mig att bli behörig vid svenska universitet”.

Utifrån ovanstående citat menar informanterna att valideringen av deras utländska utbildning inte har hjälpt att hitta ett arbete som matchar deras utbildningsnivå och tidigare arbetslivserfarenhet. Informanterna uttrycker sitt missnöje och känslor av hopplöshet för att de inser att de inte har samma möjligheter och chanser att få tag på ett arbete som inrikes födda eller till och med invandrare från Europa. Utländska akademiker upplever fortfarande svårigheter med att hitta ett jobb som svarar mot deras utbildningsnivå, trots att deras utbildning är validerad vilket utgör den diskriminering på den svenska arbetsmarknaden. Dessa ovanstående yttringar kan på ett gediget sätt kopplas till teorin om statistisk diskriminering. Med denna teori visas hur utrikes födda inte har samma chanser som inrikes födda att kunna hitta jobb som motsvara deras utbildning och tidigare arbetslivserfarenhet. Således kan utländska akademiker på grund av statistisk diskriminering tvingas ta ett mindre kvalificerat jobb för att få en försörjning i det nya landet, medan inrikes födda kvalificerar sig för ett bättre jobb (Arai et al. 1999). Detta syns tydligt i Rimas berättelse som säger att hon tvingas ta ett mindre kvalificerat jobb för att få ett jobb. Ett exempel på Rimas berättelser är:



Informanten Rima:

“Jag arbetade ibland som vikarie en till två dagar i veckan som barnskötare. Jag är arbetslös nuförtiden och jobbar ingenting”.

Baserat på teorin om humankapital finns det många hinder och svårigheter som utländska akademiker möter i strävan att hitta ett jobb som matchar deras utbildningsnivå och tidigare arbetslivserfarenhet. Enligt Olli Segendorf och Teljosuo (2011) kan en svensk arbetsgivare ha svårt att bedöma en utbildning som erhållits utomlands. Detta visar sig även av intervjuerna som gjordes för denna studie.

Informanterna berättar att arbetsgivare inte litar på utländska utbildningar och detta hindrar dem från att få ett jobb. Valentin kvist (2012) tar även upp att en av faktorer som utomeuropiska akademiker möter när de försöker komma in på arbetsmarknaden är att deras meriter inte erkänns.

De flesta av informanterna känner valideringsprocessen som en lång och svår process. Vissa av informanter berättar att det tar cirka några år för att få sin utländska examen delvis godkänd i Sverige. De berättar vidare att de har små barn att ta hand om vilket hindrar dem från att komplettera deras utbildning. Dessa informanter upplever komplettering och validering som en utdragprocess. Några citat ur informanternas berättelser tyder på just detta:

Informanten Ziad:

“Det blir svårt att fortsätta studera två år. /.../. Behöver man tid och råd. Familjens situation och ekonomin har också en stor påverkan”.

Informanten Zina:

“Att börja om från ruta vill jag inte göra. Eftersom jag har två små barn. /.../. Finns ingen som ta hand om barnen och därför det blir svårt att fortsätta min studie”.

### **5.2.2 Kompetens- och arbetslivserfarenhet**

Att flytta till ett nytt land med nya kulturer innebär ofta en stor förändring. En flytt förändrar inte bara på platsen där man bor utan det ändrar individens språk, kultur, och vänner. Den större delen av individens liv byts ut och förändras. Under intervjuerna har flertalet informanter vittnat om att invandringen till det nya landet har minskat deras kompetens. De flesta informanterna är överens om att invandring till Sverige är en av de faktorer som har minskat deras kompetens, följaktligen har de svårt

att komma in på den svenska arbetsmarknaden. Några citat ur informanternas berättelser visar detta här nedan:

Informanten Zina:

“Flyttning till ett nytt land, påverkade min kompetens”.

Informanten Rima:

“För mig minskar invandring till Sverige min kompetens. Allt är nytt, språket, kulturen och vädret. /.../. Allt detta påverka min kompetens “.

Informanten Amina:

“Ja absolut flyttning till ett nytt land minskar individens kompetens, jag har börjat allt från grunden. /.../. Allt är annorlunda om mitt hemland”.

De flesta informanterna är överens om att invandring till ett nytt land har minskat deras kompetens. Även Olli Segendorf och Teljosuo (2011) tar upp att värdet av humankapitalet kan minska vid migrationen. Detta kan kopplas till vad informanterna säger. Zina, Rima och Amina berättar om hur invandringen ändrade deras liv. Invandringen ändrade också deras språk, kultur och värderingar. Detta kan inte kopplas till tidigare forskning för där nämns ingenting om det fenomenet utan bara hur arbetsgivare har svårt att bedöma utländska akademikers kompetens.

Under intervjuer berättade informanterna att deras tidigare arbetslivserfarenhet inte erkänns i Sverige. Fyra av informanterna berättade att de har tidigare arbetslivserfarenhet från deras hemland, men detta erkänns inte här i Sverige. Utifrån intervjuerna som genomfördes visade det sig att arbetslivserfarenhet är en viktig förutsättning för att komma in på arbetsmarknaden. Informanterna tror att arbetslivserfarenhet ställs som ett högt krav för att kunna komma in på arbetsmarknaden. Zina är en av informanterna som berättar att arbetslivserfarenhet är ett hinder som utländska akademiker upplever när de söker efter ett jobb. Det är något som hon tycker är synd att invandrares utbildning, kunskaper och erfarenheter nedvärderas här i Sverige. Exempel på informanternas berättelser är:

Informanten Zina:

“Det är synd att invandrares utbildning, kunskaper och erfarenheter nedvärderas här. Arbetsgivarna kräver exempelvis långtids arbetserfarenhet. /.../. Detta gör det svårt för de som kommer från utanför Europa få ett arbete”.

Informanten Rima:

“När jag kom till Sverige tyckte jag att språket var det viktigaste delen för att snabbt kunna få ett arbete, men nu har jag upptäckt att arbetslivserfarenhet också är en viktig faktor för att komma in på arbetsmarknaden”.

I ovanstående citat framkommer det tydligt att arbetslivserfarenhet är ett krav för att få tag på ett arbete. Det indikeras att informanter berättar att arbetslivserfarenhet spelar en viss roll för chanserna till att få ett arbete i Sverige. Enligt Beckers humankapitalteori som även betonar att arbetslivserfarenhet, talanger och kompetenser är viktiga förutsättningar för individer att få ett tag på ett arbete (Becker 1993). Mattsson visar att genom arbetslivserfarenhet kan kunskaper förvärfvas om ett landsspecifikt humankapital (Mattsson 2001). Amina är en av informanter som påpekar att det är viktigt att arbetsgivare accepterar att invandrade akademiker arbetar för att ha erfarenhet inom deras utbildningsnivå i Sverige. Ett citat ur informantens berättelse följer här:

Informanten Amina:

“I Sverige bör arbetsgivare acceptera att jobba. Utan jobb kan man inte ha erfarenhet”.

Utifrån humankapitalteori kan man se varför utländska akademiker har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden. Det vill säga att det inte är bara relaterat till formell utbildning, utan att det finns olika typer av informell kunskap som dessa individer saknar. Det märks exempelvis att invandrare saknar tillräckligt humankapital i några viktiga delar som arbetsgivarna ställer höga krav på till som exempelvis arbetslivserfarenhet, bra kunskap i det svenska språket och social kompetens (Broomé et. al. 1996). Informanter har inga arbetslivserfarenhet i Sverige som hjälper dem att få ett arbete. Informanter berättar att de hade tidigare erfarenhet inom deras utbildningsområde i deras hemland men detta bidrar inte till någon hjälp till att få ett jobb som matchar deras utbildningsnivå och tidigare arbetslivserfarenhet i Sverige. Ekbergs och Rooths studie (2005) visar att det är svårt för arbetsgivare att kunna bedöma dessa arbetslivserfarenheter samt de utländska akademikers förmågor och kompetens. Arbetsgivare fäster inte lika stor tilltro till utbildning och kvalifikationer från utlandet (Ekberg & Rooth 2005). Detta utkristalliserar sig tydligt i Omars berättelse som påpekar att arbetsgivare har en dålig tilltro till utländska akademikers utbildningar och arbetslivserfarenheter.

### 5.2.3 Språkkunskaper

Den svenska arbetsmarknaden kännetecknas av höga krav på språkkunskaper. Under intervjun har informanterna påpekat betydelsen av språkkunskaper på arbetsmarknaden och om språket inverkar på om man får ett jobb eller inte. Fyra av informanterna tar upp språket som en viktig faktor som kan påverka deras chanser att bygga upp en karriär på arbetsmarknaden. Men de berättar om detta på lite olika sätt. Ziad, Amina och Rima anser att svenska språket är en nyckelfaktor som ökar möjligheterna till att få ett jobb i ett nytt land. De ser sina brister i det svenska språket som ett direkt hinder för att få ett önskvärt jobb som motsvarar deras utbildningsnivå och tidigare arbetslivserfarenhet. Nedan kommer att ges exempel på informanternas berättelser om detta:

#### Informanten Ziad:

“Språket är viktigt inte bara för att få jobb utan det viktigt för att kontakta med andra /.../. Om man inte förstår svenska, kommer man att känna sig obekvämt/.../”.

#### Informanten Amina:

“/.../ kan jag inte hitta jobb eftersom jag inte kan tala flytande och bra svenska /.../. Under intervju berättade arbetsgivare för mig att kunna svenska bra för att förstå kunderna och hjälpa dem/.../. Arbetsgivare berättade att jag inte har bott länge i Sverige så jag behöver mer tid för att kunna praktisera svenska/.../”.

#### Informanten Rima:

“Arbetsgivare sa till mig, du kommer från ett land där det är helt annorlunda än Sverige/.../. Så kanske det kan ta en längre tid för att kunna prata flytande svenska”.

Aminas och Rimas analyser av situationen kan kopplas till vad som framkommit i tidigare forskning som visar att bristande svenskunskaper kan ha en påverkan på individens möjligheter att ta sig in på arbetsmarknaden. Dessutom visar det sig att arbetsgivare nedvärderas invandras språkkunskaper. Arbetsgivare har svårt att bedöma en persons kvalifikationer och språkförmåga (Ekbergs & Rooths 2005). Det vill säga att arbetsgivare har svårt att bedöma språkförmågan hos många utrikes födda som invandrat från länder där språket skiljer sig mycket från det svenska språket (Wiesbrock 2011). Detta syns tydligt i citaten ovan i informanternas berättelser. Medan andra informanter som exempelvis Zina anser att språket är viktigt men endast beroende på vilket yrke man söker pekar Zina på hur viktigt det är

för vissa yrken såsom advokat att kunna tala svenska flytande och kommunicera på ett korrekt sätt. Ett citat ur informantens berättelse kommer här:

Informanten Zina:

“Svenska är viktigt /.../. Men vissa yrken behöver mer avancerad nivå på språket såsom om man studera jurist”.

Broomé et al. (1996) visar att språket utgör en stor del av individens humankapital och som påverkar individens produktivitet. Broomé et al. (1996) uppger också att språk och kommunikationsförmåga blir allt viktigare i arbetslivet. Språket har stort betydelse när man söker ett jobb. Goda kunskaper i det svenska språket är ett krav på de flesta arbetsplatser samt ökar möjligheterna till jobb i ett nytt land (Rauhut 2020). Bristande kunskaper i det svenska språket kan hindra informanterna från att få ett arbete. Men trots att språket anses vara ett hinder för de flesta, finns det flera personer som har fokuserat och strävat efter att förbättra sitt humankapital och lärt sig svenska språket på ett utmärkt sätt samt fått sin utbildning validerad. Omar är en av informanterna som har en annorlunda åsikt jämfört med de andra. Omar tycker att Sverige är ett öppet och internationellt land och att alla kan tala engelska. Omar talar inte uttryckligen om språket som ett hinder eftersom han kan tala tre olika språk och har höga kompetenser men problemet är hans utländska bakgrund som står som sätter hämsko för honom att ta sig in på arbetsmarknaden.

#### **5.2.4 Sociala nätverk.**

Bristen på ett socialt nätverk är ett annat hinder som denna studie har identifierat, vilket också samtliga informanter berättar om. Alla informanterna ger likartade svar angående betydelsen av att ha sociala nätverk för att ta sig in på arbetsmarknaden. De anser att det är viktigt att ha sociala kontakter för att få ett arbete. Sociala nätverk är ett begrepp som samtliga informanter hänvisar till. På frågan om de anser att sociala nätverk hjälper dem att få ett arbete svarar Ziad som är en av informanterna, att när man söker på ett formellt sätt hjälper det inte ens att hitta eller få tag på ett arbete. Samtliga informanter säger att ha sociala nätverk hjälper dem att ta sig in på arbetsmarknaden. Exempel på informanternas berättelser är:

Informanten Ziad:

“Går inte att söka jobb på ett formellt sätt. /.../. Jag anser att den lättare metoden som hjälper mig att komma på arbetsmarknad är att ha kontakter /.../”.

Informanten Zina:

“Kontakter spelar en stor roll för att kunna komma in på arbetsmarknaden”.

Informanten Omar:

“Det är ju viktigt att man har ett kontaktnät för att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden”.

Utifrån informanternas berättelser betraktas sociala nätverk har stor betydelse för att komma in på arbetsmarknaden. Detta kan även kopplas till vad som framkommit i Rydgrens studie (2004) som visar att det sociala nätverket har mycket stor betydelse i sökandet efter ett arbete. Informanterna upplever att personliga kontakter ökar chanserna för att kunna finna ett arbete. Sjögren och Zenou (2007) betonar även de just betydelsen av att ha sociala kontakter för att få tag på ett arbete och anser att sociala kontakter som ofta förbinder arbetssökande med arbetsgivare. Rima och Amina är två informanter som berättar att deras sociala nätverk enbart består av andra invandrare som befinner sig i en liknande situation och detta har lett till att de inte ännu kunnat hitta ett jobb. Exempel på deras berättelser är:

Informanten Rima:

“Om exempelvis jag kunde få en svensk kompis, hade jag kunnat hitta ett jobb, eller kanske man får bättre kunskap eller information om hur man kan gå vidare med sin utländska utbildning”.

Informanten Amina:

“När jag flyttade till Sverige hade jag absolut ingen någon kommunikation med svenskar människor utan bara med individer/.../. Detta leder till att jag saknar kännedom om samhället/.../”.

Dessa uttalanden kan kopplas till Granovetters teori (1973) som visar att många personer hittar sina nya jobb genom personliga kontakter. Dessutom berättar Granovetter i sin teori om *svaga band* hur viktig roll svaga band till människor kan ha på individens möjligheter att hitta ett arbete. Rimas och Aminas sociala kontakter verkar mestadels bestå av starka band inom en grupp som inte har lika stora möjligheter eller chansar till expansion till nya kontakter. Rima och Amina saknar goda kontaktpersoner i samhället som kan hjälpa dem att få tag på ett arbete. Allt detta kan också kopplas till tidigare forskning som visar att invandrade akademiker saknar arbetsmarknadsnätverk och har ett litet kontaktnät. På detta sätt går de miste om jobb möjligheter som gör det svårt för dem att inkluderas på den svenska arbetsmarknaden (Aldén & Hammarstedt 2015).

## Tema 2

### 5.2 Upplevelser av diskriminering på grund av arbetsgivarens fördomar

Under intervjuerna fångades informanternas erfarenheter av att kallas till anställningsintervjuer och hur de upplevde att delta i dessa anställningsintervjuer. De två av informanterna vilka är Ziad och Zina har inte kommit så långt som till en anställningsintervju. Rima, Amina och Omar däremot är de informanter som har deltagit i anställningsintervjuer och de tycker att det är jobbigt att sitta på en anställningsintervju. De anser att anställningsintervju är en upplevelse full av arbetsgivarens fördomar. Informanterna upplevde detta som en utfrågning från arbetsgivaren som frågade dem om personliga egenskaper mer än att veta vilka färdigheter och kompetenser de har. Nedan ges olika exempel ur informanternas berättelser:

#### Informanten Rima:

“När jag var på intervjun, kände jag att det var så jobbigt. Jag kände arbetsgivaren fördomar, eftersom arbetsgivaren frågade mig massor frågor om min kultur. /.../. Och hur länge jag har varit i Sverige”.

#### Informanten Amina:

“Intervjun gick inte så bra, jag kände att det var lite diskriminerade samt att det fanns fördomar om mig själv. /.../. Jag var lite förvånad eftersom det ställdes många frågor om min bakgrund. /.../. Arbetsgivaren frågade inte mig kring min utbildning samt vad jag har för färdigheter. /.../”.

#### Informanten Omar:

“Arbetsgivare kan inte tyvärr lita på min utbildning eftersom jag kommer från ett arabiskt land”.

Utifrån intervjuerna som genomfördes visade det sig att arbetsgivare saknar information om arbetssökandes produktivitet. Detta innebär att arbetsgivaren har svårt att bedöma arbetssökandes kvalifikationer. Därmed använder arbetsgivare mer observerbara faktorer såsom namn, kultur, språk och så vidare för att placera de arbetssökande i olika grupper (Phelps 1972; Arrow 1973). I Åslunds och Skans studie (2012) visar på samma sätt att förekomst av etnisk diskriminering sker när den arbetssökandes etnicitet blir synlig för arbetsgivaren. Detta är precis det informanterna rapporterade om; att det är deras utländska bakgrunder som gjorde att de inte fick någon anställning. Utifrån allt detta framkommer det att dessa tre informanter upplever anställningsintervjuerna som en process vilket ger personen antingen chans att inkluderas eller risk för att exkluderas på den svenska arbetsmarknaden.

Ziad är en av informanterna som inte har fått någon chans till anställningsintervju. Även Ziad berättar att han känner sig diskriminerad. Han tycker att hans namn är en av faktor som gör att arbetsgivare inte kallar honom till intervjuer. Ett citat på vad informanten säger är:

Informanten Ziad:

“När namn är Ziad sortera bort arbetsgivare min ansökan”.

Enligt Phelps (1972) förekommer statistisk diskriminering när arbetsgivare sorterar bort sökande med utländska namn och utbildning, eftersom de söker efter en kulturspecifik kandidat och arbetstagaren antar att dessa kandidater inte uppfyller dessa krav. Arbetsgivarnas fördomar gentemot invandrare kan ge dem en upplevelse av att det inte är värt att söka jobb längre på den svenska arbetsmarknaden. Dessa negativa upplevelser som är en del av deras upplevelser, kan påverka informanterna negativt. Arbetsgivarnas frågor kan ge informanterna en obehaglig känsla av att personen inte är lämplig till det jobb som personen söker. Det vill säga att personen tappar intresset för att antingen fortsätta att söka jobb eller att gå till nya jobbintervjuer. Detta berättar två av informanterna vilka är Rima och Amina. De uppger att de känner sig deprimerade och uppgivna på grund av arbetsgivarens fördomar mot invandrare. Detta visar även i le Grands och Szulkins studie (2002) när invandras sätt inte fungerar så ger de upp att söka jobb baserat på deras meriter på grund av diskriminering.

Dilemmat med den statistiska diskrimineringen är att diskriminering ofta drabbar personer med utländsk bakgrund som redan förekommer i diskriminerade grupper. Informanterna känner att de blir diskriminerade samt behandlas utifrån sin etniska bakgrund. De flesta av informanterna berättade om vikten av deras namn i jobbsökningen. Alla informanterna bär på ett utländskt namn och fyra av informanterna är överens om deras utländsk bakgrund kan vara ett hinder när man letar efter arbete. Ziad, Rima, Amina och Omar resonerar att arbetsgivare behandlar dem utifrån sin etniska bakgrund. Amina berättar att en av faktorerna som hindrar henne från att få ett jobb är hennes arabisk klingande namn. Detta kan kopplas till tidigare forskning som tydligt visar att individer med ett arabisk klingande namn diskrimineras (Carlsson et al. 2007). Exempel ur informanternas berättelser följer här nedan:

Informanten Amina:

“Jag tror att mitt arabisk klingande namn är en av andra faktor som hinder mig att komma in till arbetslivet. Individer som har härkomst från mellanöstern har dåligt rykte hos svenskarna och arbetsgivare”.



Informanten Omar:

“Jag upplever diskriminering på den svenska arbetsmarknaden. Jag tror att min utländska bakgrund är hindret för mig att komma in på arbetsmarknaden trots att jag har hög kompetens och goda språkkunskaper”.

Informanternas svar och berättelser vittnar om att de har känt sig diskriminerade på grund av sitt ursprung. Detta är helt enkelt svårt att hitta andra förklaringar till varför utländska akademiker inte har fått någon anställning trots att de har goda kompetenser. Detta kan kopplas till le Grands och Szulkins (2002) studie som visar att den uppdelningen på arbetsmarknaden beror på diskriminering av etniska grupper som påverkar utländska akademiker som behöver integreras på arbetsmarknaden. Zina är den enda informanten som inte tycker att hennes utländsk bakgrund kan ha någon betydelse vid rekrytering till arbeten utan enligt henne handlar det mer om personliga kontakter. Zina har en mer tveksam inställning till förekomsten av etnisk diskriminering. Ett citat ur informanternas berättelse:

Informanten Zina:

“Det handlar mer om kontakter inte om diskriminering och mitt namn”.

## **Kapitel 6-Slutsats och diskussion**

I det sista kapitlet kommer vi att återkoppla till uppsatsens syfte och frågeställningarna samt väva in teori och empiri med våra egna reflektioner. Vi tar även upp tidigare forskning för att kunna koppla den till vårt uppsatsämne, det vill säga arbetslöshet bland utländska vuxna akademiker som kommer från länder utanför Europa. Detta innebär att tidigare forskning kommer att stödja och alltså förstärka resultatet från vår studie. Vårt syfte med denna uppsats är att undersöka utländska vuxna akademikers upplevelser och erfarenheter av den svenska arbetsmarknaden, samt visa vilka svårigheter som bidrar till att utländska vuxna akademiker inte arbetar inom de yrkesområden som de är utbildade till.

### **6.1 Studiens centrala slutsatser**

Denna studie visar att det finns olika komplexa faktorer som framkommit i tidigare resultat och analyskapitel som hindrar utländska akademiker att få ett jobb som motsvarar deras utbildningsnivå och tidigare arbetslivserfarenhet. Vi har funnit tre huvudsakliga resultat i vår uppsats, det första resultatet är att utländska utbildningar samt tidigare arbetslivserfarenheter för utländska akademiker inte erkänns i Sverige. Det andra resultatet beror på sociala nätverk och det sista resultatet är etnisk diskriminering och inte som ofta påpekas på bristande kunskaper i det svenska språket. Det är svårt att komma bort från det faktum att utländska akademiker behöver lära sig ett nytt språk. Självklart har språket en stor betydelse för att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden, särskilt inom vissa områden, och att integreras i samhället som helhet, vilket också förstås av de flesta av de informanterna. Men vi kan inte säga att språket anses som ett hinder för dessa individer för att inte inkluderas på arbetsmarknaden, utan att det finns andra faktorer och hinder. Vi ser att språket kan utvecklas med tiden och som en av informanterna berättar att Sverige är ett öppet land och om man kan tala engelska, kan man ändå klara sig och få ett jobb. Så språket är inte en central förutsättning för att komma in på arbetsmarknaden.

Enligt vår studie anser informanterna att deras utländska utbildning och tidigare arbetslivserfarenheter inte erkänns i Sverige. Våra informanter berättar att deras tidigare arbetslivserfarenhet i deras hemland inte hjälper dem att få ett jobb som motsvarar deras utbildningsnivå i Sverige. Vi ser att arbetslivserfarenhet ställs som ett högt krav för att utländska akademiker ska kunna komma in på arbetsmarknaden. Här anser de att arbetsgivare har en dålig tilltro till utländska akademikers utbildningar och deras arbetslivserfarenheter. Vi ser att i tidigare forskning nämns att arbetsgivarna har svårt att kunna bedöma deras arbetslivserfarenheter, förmågor samt kompetens. Detta tycker informanterna att det är synd; att deras tidigare arbetslivserfarenheter nedvärderas här i Sverige och inte kommer till användning. De tycker också att det är oacceptabelt att även om de har arbetat så lång tid i

deras hemland samt att de har en lång arbetslivserfarenhet, erkänns detta inte på arbetsmarknaden i Sverige.

Informanterna berättar även om svårigheter de möter med att utvärdera deras utländska utbildning. Vi ser att validering och komplettering av utländska utbildning är ett stort hinder som informanterna upplever. De flesta informanter är inne på att det tar alldeles för lång tid att få sin utbildning validerad av UHR samt komplettera sin utländska examen. Detta visas också att det är svårt för Universitets- och högskolerådet att utvärdera akademiska utbildningar från icke-europeiska länder. Därtill är akademiska utbildningar för vissa individer inte direkt användbara på den svenska arbetsmarknaden. Vi ser att det är svårt för vissa informanter att komplettera sin utbildning eftersom det kommer att ta tid och kräva ekonomiska resurser. Även här kan vara svårt att komma ifrån det faktum att det kommer att ta längre tid för vissa grupper än andra att komplettera sin utbildning på kortare tid, såsom juristutbildningen. Vi ser att en av informanterna är tvungen att börja om från ruta ett och läsa om hela sin långa utbildning hon är tvungen att lära sig ett helt nytt lagsystem och dessutom kräver detta yrke mycket goda kunskaper i det svenska språket. Utifrån allt detta kan vi se att bedömningsprocessen och komplettering av utländska utbildningar är komplicerade och tidskrävande för utländska akademiker trots att de har alla möjligheter och kompetenser som låter dem att komma in på arbetsmarknaden.

Å andra sidan ses dessutom att vissa informanternas utbildning har validerats, och anses också ha goda kompetenser, men har trots detta inte lyckats hitta ett yrke inom sitt specialiseringsområde. Är det arbetsgivarna som har misstro till utbildning av utländska akademiker eller beror det på att de saknar tillgång till rätt information för att hitta rätt jobb? Det finns fler frågetecken än svar, när informanterna tänker på vad de saknar som gör att de inte får tag på ett arbete. Genom tidigare forskning och våra informanternas berättelser ser vi även att individer som kommer från länder utanför Europa inte har samma möjligheter jämfört med utrikes födda som kommer från Europa eller till och med inrikes födda. Vi ser att en utomeuropeisk utbildning inte erkänns i Sverige medan europeisk utbildning accepteras lättare i Sverige. Detta leder till akademiker från Europa har lättare att komma in på den svenska arbetsmarknaden, trots att både utomeuropeiska och europeiska akademiker har samma förmågor och kunskaper. Som nämnts tidigare känner våra informanter att det inte finns många möjligheter för dem att få en karriär i framtiden. Det finns mycket outnyttjad potential här och kanske bör arbetsgivarna vara bättre på att utnyttja den. I enlighet med våra informanter ser vi att utländska akademiker möter svårigheter med att komma in på arbetsmarknaden. Validering av utländsk utbildning är en komplicerad process och vi båda har en utländsk utbildning och vi haft svårigheter när det gäller bedömning av våra utländska dokument.

Den andra slutsatsen som vi drar av svårigheterna med utländska akademiker att få fotfäste på arbetsmarknaden beror på sociala nätverk. Genom att försöka hitta förklaringar till invandrades svårigheter på den svenska arbetsmarknaden kommer vi även fram till att det sociala nätverket är av stor vikt för informanter att få ett jobb, en känsla som också delas av alla informanter. Samtliga informanterna kommer fram till att de saknar de rätta kontakterna. Sociala kontakter är ett sätt att underlätta för invandrade akademiker att komma in på arbetsmarknaden. Denna form av sociala fenomen är utbredd i det svenska samhället och har existerat under en längre tid. Detta resulterar i att individer utan goda sociala nätverk utsätts för indirekt diskriminering vilket har bidragit till att denna form av diskriminering blivit osynlig och inte märks på samma sätt som andra former av diskriminering. Diskrimineringen bygger på att arbetsgivare bara väljer att rekrytera anställda i olika former av kommunikationsnätverk. Detta kan leda till uteslutning av kompetenta individer eftersom individer har rekryterats genom sina kontakter utan att gå igenom en tuff urvalsprocess där den mest meriterade får tillgång till jobbet. Av egen erfarenhet kan vi instämma i vad dels tidigare forskning och dels vad informanterna nämner, där vi på grund av brist på sociala kontakter inte kunde ta oss in på arbetsmarknaden. Vi känner många personer som saknar hög utbildning men de kunde trots detta hitta ett bra jobb tack vare de sina goda sociala nätverk. Så utifrån detta anser vi att sociala kontakter är en enklare och snabbare väg till jobb.

Det sista resultatet är etnisk diskriminering. Det märks även här att våra informanter hävdar att det förekommer diskriminering på den svenska arbetsmarknaden på grund av deras utländska bakgrunder. Utländska akademiker känner sig diskriminerade och uteslutna från arbetsmarknaden på grund av arbetsgivarens fördomar mot invandrade akademiker. Våra informanter anser att individer som har ett främmande namn får det svårt att finna ett arbete och detta är en av anledningarna till att de hittills inte har kunnat hitta ett jobb som motsvarar deras utbildningsområde och tidigare arbetslivserfarenhet. Det kan vara naivt att tro att etnisk diskriminering inte existerar bland utländska akademiker. Det är naturligtvis ett problem i och för sig. Denna studie liknar andra studier vi gått igenom som försöker hitta förklaringar till utländska akademikers svårigheter att komma in på arbetsmarknaden. Vi har kommit fram till slutsatsen att tidigare forskning visar att utländska akademiker upplever diskriminering på arbetsmarknaden. Att ett namn och bakgrund kan betyda mycket för om arbetsgivaren ska gå vidare med en anställningsansökan och just detta har en negativ effekt på utländska akademiker. Dessa nämnda faktorer som hittats i tidigare forskning är tydliga hos informanterna eftersom de uppger att de har utsatts för diskriminering på grund av sin utländska bakgrund.

## 6.2 Diskussion

Undersökningens resultatet i denna studie ger likartade slutsatser som den tidigare forskningen på området som visar att utländska akademiker upplever hinder att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden.

Resultatet av denna undersökning uppvisar inga stora skillnader med tidigare forskning och den har heller inte bidragit med några nya resultat utan bekräftar resultaten från tidigare forskning. Vår studie är att fokusera på och analysera hur utländska akademiker upplever sina svårigheter med att komma in på arbetsmarknaden, snarare än att analysera frågeställningen utifrån ett samhällsperspektiv. Detta kan skapa en fördjupad förståelse för utländska akademikers situation på arbetsmarknaden. Av tidigare forskning framgår att utländska vuxna akademiker möter svårigheter med att komma in på den svenska arbetsmarknaden. Utifrån studiens tidigare forskning ser man att den har pekat på språkkunskaper, validering och komplettering av utländska utbildningsdokument, sociala nätverk och etnisk diskriminering. Dessutom visas den också att arbetsgivaren har svårigheter att bedöma de utländska akademikers kompetens och arbetslivserfarenhet. Men å andra sidan ser vi att i tidigare forskning inte nämns något om hur flyttning till ett nytt land minskar invandrares kompetens. Vi hoppas att kunna hitta mer forskning som visar hur invandrares kompetens minskar vid emigration, eftersom detta kan förstärka vår studie mer.

Vi inser att studieresultatet kan ha påverkats ur vår tidigare förståelse på detta område. Naturligtvis har vår tidigare förståelse påverkat frågor som vi har valt att ställa vilket kan innebära att vi omedvetet riktar frågorna i en viss riktning, trots att vi har gjort vårt bästa för att ställa öppna frågor i så hög grad som möjligt för att ge informanterna utrymme att svara på sin berättelse utan att påverka dem för mycket. Men vi upplevde ändå under vårt arbetes gång att informanterna var öppna under intervjuerna, vilket ledde till att de kunde uttrycka sig ännu friare. Detta hjälpte oss att kunna förstå deras känslor samt upplevelser. Urvalet av intervjupersonerna kan även påverka studiens resultatet. Vi har upplevt att det finns fördelar och nackdelar med valet av metod. Fördelarna var att få en större inblick i hur invandrade akademiker känner. Dessutom hade vi möjlighet att ställa följdfrågor samt fördjupande frågor vilket bidrog till mer nyanserade svar. Nackdelen var att våra informanter har olika erfarenheter och de befinner sig i olika utvecklingsfaser på vägen in i den svenska arbetsmarknaden. Därför kan informanternas upplevelser förändras över tid där informanternas förståelse samt tankar bara representerar en ögonblicksbild som har gestaltat sig vid intervjutillfället. Det här innebär att man kan få ett annorlunda svar, om man ställer samma frågor vid ett annat tillfälle i deras liv.

Studiens teoretiska utgångspunkter samt begrepp har varit användbara för att förstå, förklara samt analysera utländska akademikers svårigheter och utmaningar som de möter när de försöker ta sig in på arbetsmarknaden. Vi ser att teorin om statistisk diskriminering baserar på att arbetsgivare har brist på information om den arbetssökandes produktivitet. Därmed använder arbetsgivare mer observerbara faktorer såsom hudfärg, kön, ålder för att placera de arbetssökande i olika grupper. Med hjälp av denna teori kan man se hur utländska akademiker får färre möjligheter och chanser att komma in på den svenska arbetsmarknaden på grund av deras utländska bakgrund. Däremot finns det vissa delar som teorierna inte har kunnat förklara tillräckligt, detta gäller vissa delar i resultatet och analysen. Exempelvis ser vi att humankapitalteori inte kunde förklara tydligt vikten av utländsk utbildning i Sverige.

Avslutningsvis visar resultaten att utländska vuxna akademiker möter flera olika komplexa faktorer som hindrar dem att komma in på arbetsmarknaden. Dessa olika faktorer kan vara validering av utländsk utbildning, tidigare arbetslivserfarenhet, sociala nätverk och etnisk diskriminering. Arbetslöshet generellt upplevs som något negativt av samtliga intervjupersoner. Vi tycker att våra informanter känner en hopplöshet att kunna hitta ett jobb som matchar deras utbildningsnivå och tidigare arbetslivserfarenhet. Vi har valt att fokusera på gruppen utländska vuxna akademiker eftersom denna målgrupp har olika kompetenser samt färdigheter än de andra utländska målgrupperna. Anmärkningsvärt för målgruppen utländska akademiker är att de har arbetslivserfarenheter, hög utbildning och alla möjligheterna som behövs för personer att kunna komma in på arbetsmarknaden. Så vi anser att det är mycket viktigt att man belyser denna målgrupp och försöka hitta en lösning för att underlätta för dem att komma in på arbetsmarknaden utan att de behöva komplettera sin utländska utbildning. Dessutom hade vi samma erfarenhet och delar samma känslor som våra informanter upplever i nuläget. En av oss studerade till lärare medan den andra studerade till agronom i hemlandet och vi har gjort samma resa på arbetsmarknaden i Sverige som dem. Vi upplevde flera olika hinder under bedömningsprocessen. Universitets- och högskolerådet meddelade oss att vi behöver komplettera vår utbildning motsvarande en tid på cirka två och ett halvt år på universitet. Utifrån allt detta kan vi säga att bedömning av utländska utbildningar är ett utdragprocess. Detta är en av anledningarna som låter oss att börja om från ruta ett och välja läsa ett helt nytt program som vi tror kommer att göra det lättare för oss att komma in på den svenska arbetsmarknaden snabbare.

### **6.3 Diskussion om vidare studier**

Detta arbete har vidgat våra vyer om hinder som utländska vuxna akademiker upplever när de försöker komma in på arbetsmarknaden. Arbetslösheten bland utrikesfödda akademiker är ett samhällsproblem.

Därför är det viktigt för oss som socialarbetare att ha kunskap om utländska akademikers situation på arbetsmarknaden. Socialarbetare kommer att ge stöd och motivera dessa individer till att kunna få ett jobb som motsvarar deras utbildningsnivå och tidigare arbetslivserfarenhet. Detta ämne bör uppmärksammas och breddas i framtida forskning. Det vore värdefullt att genomföra intervjuer med de handläggare som arbetar på Arbetsförmedlingen eftersom de möter många utländska akademiker i sin profession. På det här sättet kan man få olika perspektiv samt få kunskaper om vilka åtgärder de har i sin verktygslåda. En annan fråga av intresse vore att ta reda på hur arbetsförmedlare hjälper dessa utländska akademiker för att komma in på den svenska arbetsmarknaden. Ett annat uppslag som skulle vara intressant att granska hur Arbetsförmedlingen och arbetsgivare arbetar tillsammans för att kunna inkludera de utländska akademikerna på den svenska arbetsmarknaden. Det vill säga om deras samarbete är fruktbart eller om det behöver ändras och om det behöver ändringar, vad det är som skulle kunna justeras samt om dessa justeringar kan komma till nytta för utländska akademiker.

## Referenslista

- Aldén, L. och Hammarstedt, M. (2014). *Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden*. Linnaeus University. Hämtad (2020-11-12). Tillgängligt: <http://lnu.diva-portal.org/smash/get/diva2:706490/FULLTEXT01.pdf>.
- Aldén, L & Hammarstedt, M (2015). *Utrikes födda på 2000-talets arbetsmarknad – en översikt och förklaringar till situationen*, Vol.43(3), pp.77–89. (Hämtad 2020.11.03). Tillgängligt: <https://www.nationalekonomi.se/sites/default/files/NEFfiler/43-3-lamh.pdf>.
- Andersson, L. (2011). The female immigrant labour supply: The effect of an in-work benefit. *Labour*, 25, 198–227. Doi: [10.1111/j.1467-9914.2010.00507.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2010.00507.x).
- Arrow, K., J. (1973). The Theory of Discrimination, in Orley Ashenfelter and Albert Rees, eds. *Discrimination in Labor Markets*, pp. 3–42. Princeton, NJ: Princeton University Press. (Hämtad 2020- 11-17). Tillgängligt: [https://inequality.stanford.edu/sites/default/files/media/media/pdf/Classic Media/Arrow 1973 D%20iscrimination%20and%20Prejudice.pdf](https://inequality.stanford.edu/sites/default/files/media/media/pdf/Classic%20Media/Arrow%201973%20Discrimination%20and%20Prejudice.pdf).
- **Arai, M & Vilhelmsson, R. (2004). Unemployment-Risk Differentials Between Immigrant and Native Workers in Sweden. *Industrial Relations A Journal of Economy and Society* 43(3):690 - 698. Doi: [10.1111/j.0019-8676.2004.00355.x](https://doi.org/10.1111/j.0019-8676.2004.00355.x).**
- Arai, M. & Skogman Thoursie, P. (2009). Renouncing personal names: An empirical examination of surname change and earnings. *Journal of Labor Economics*. January 2009, Vol.27(1), pp.127–147. Doi: [org/10.1086/593964](https://doi.org/10.1086/593964).



- Aspers, P. (2011). *Etnografiska metoder: Att förstå och förklara samtiden*. Malmö: Liber. Andra upplagan av boken, kursens huvudbok, 275 sidor.
- Back, C & Berterö, C. (2019). Interpretativ fenomenologisk analys. Fejes, A & Thornberg, R. (2019). *Handbok i kvalitativ analys*. Stockholm: Liber.
- Berglund, T & Schedin, S. (2009). *Arbetslivet*. 2. Uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Becker, S. Gary. (1975). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: The University OF Chicago Press  
Bolinder, M. (2006) *Handlingsutrymmets betydelse för arbetslösas upplevelser, handlingsstrategier och jobbchanser: Avhandling 42, 2006*. Umeå Universitet: Sociologiska Institutionen.
- Bjurling, C. (2004). *Komma till sin rätt: om invandrade akademikers väg till kvalificerade arbeten: hinder och öppningar*. Stockholm: Höskoleverket.
- Borell, K & Johansson, R. (1996). *Samhället som nätverk. Om nätverksanalys och samhällsteori*. Lund: Studentlitteratur.
- Braun, V & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 01 January, Vol.3(2), pp.77–101.(Hämtad 2020-12.02). Tillgängligt: [thematic analysis.pdf \(ntnu.no\)](#).
- Broomé, P., Bäcklund, A-K., Lundh, C., och Ohlsson, R. (1996). *Varför sitter "brassen" på bänken? eller Varför har invandrarna så svårt att få jobb?*. Stockholm: SNS.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber AB: Malmö.
- Carlsson, M & Rooth, D-O. (2007). Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data. *Labour Economics*, vol 14, s 716–729.

- Carlsson Magnus & Rooth Dan-Olof (2012). Revealing taste-based discrimination in hiring: a correspondence testing experiment with geographic variation. *Applied Economics letters*, 19(18), s. 1861–1864.
- Constant, A.F., Kahanec, M. & Zimmerman, K.F. (2009). Attitudes towards immigrants, other integration barriers, and their veracity. *International Journal of Manpower*. Vol.30:1–2, ss.5–14.
- Dalander, L & Ekberg, J. (2010). *Snabbare etablering på arbetsmarknaden för invandrade akademiker - Samhällsekonomiska och offentligfinansiella effekter*. Centrum för arbetsmarknadspolitisk forskning (CAFO). Ekonomihögskolan. Linnéuniversitetet Växjö. (Hämtad 2020. 11.13). Tillgängligt: [http://www.riksrevisionen.se/PageFiles/11408/rir\\_2011\\_16\\_bilaga.pdf](http://www.riksrevisionen.se/PageFiles/11408/rir_2011_16_bilaga.pdf).
- De los Reyes, P & Kamali, M. (2005). Bortom vi och dom: teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering: rapport Sverige. *Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering*. Stockholm: Statsrådsberedningen.
- Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*.
- Ekberg, J. & Rooth, D-O. (2004). *Yrke och utbildning på 2000-talets arbetsmarknad – skillnader mellan inrikes och utrikes födda personer*. Bilaga till Integrationsverket Rapport Integration 2004.
- Ekberg, J och Rooth, D-O. (2005). Invandring till Sverige ger lägre yrkesstatus. *Ekonomisk Debatt*. nr 3, årgång 33: 18–23. (Hämtade 2020-11-30). Tillgängligt: <http://nationalekonomi.se/filer/pdf/33-3-jedor.pdf>.
- Eriksen, T.H. (1998). *Etnicitet och nationalism*.

- Fleischmann, F & Dronkers, J. (2010). Unemployment among immigrants in European labour markets: an analysis of origin and destination effects. *Work, Employment and Society*. June 2010, Vol.24(2), pp.337–354. Doi:[10.1177/0950017010362153](https://doi.org/10.1177/0950017010362153).
- Furåker, B. (2009). Arbetslivet. I: Tomas, Berglund, Schedin, Stefan (red). *Arbetsmarknaden*. Lund: Studentlitteratur s. 69–98.
- Gillham, B. (2008). *Forskningsintervjun -tekniker och genomförande*. Holmbergs, Malmö.
- Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties. *The American Journal of Sociology*, Vol. 78, No. 6. (May, 1973), pp. 1360–1380. (Hämtad 2020-11-20). Tillgängligt: <https://www.cs.cmu.edu/~jure/pub/papers/granovetter73ties.pdf>.
- Hjerm, M. (2004). Immigrant Entrepreneurship in the Swedish Welfare State. *Sociology*. Vol. 38:4, ss. 739–756.
- Hjerm, M. Lindgren, S.& Nilsson, M. (2014). *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. 2., [utök. och uppdaterade] uppl. Malmö: Gleerup.
- Holme, I. M. & Solvang, B. K. (1997). *Forskningsmetodik – Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Studentlitteratur, andra upplagan.
- Hutchinson, J. & Smith, A.D. (1996). *Ethnicity*.
- Jusek (2017). *Rätt jobb åt utrikes födda akademiker*. (Hämtad 2020-11-25). Tillgängligt: [https://www.jusek.se/globalassets/pdf/rapporter/rapport\\_ratt\\_jobb\\_utrikes\\_fodda\\_slutversion.pdf](https://www.jusek.se/globalassets/pdf/rapporter/rapport_ratt_jobb_utrikes_fodda_slutversion.pdf).
- Jönsson, LEIF R. (2002). *Stigma och skam– en explorativ studie om arbetslöshet bland tjänstemän*. *Nordisk sosialt arbeid*, 2002(03), pp.153-160. (Hämtad 2020-11-22). Tillgängligt: [https://www-idunn-no.till.biblextern.sh.se/file/pdf/33196135/nsa\\_2002\\_03\\_pdf.pdf](https://www-idunn-no.till.biblextern.sh.se/file/pdf/33196135/nsa_2002_03_pdf.pdf).

- Kvale, S., & Brinkman, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Knocke, W. (2000). Integration or Segregation? Immigrant Populations Facing the Labour Market in Sweden. *Economic and Industrial Democracy*, August 2000, Vol.21(3), pp.361–380.
- Kulturdepartementet. (2018). *Regeringens långsiktiga strategi för att minska och motverka segregation*. Stockholm: Regeringskansliet. (Hämtad 2020- 11-10). Tillgängligt: <https://www.regeringen.se/49feff/contentassets/a29a07890ec24acd900f5156fbf45f08/regeringen-s-langsiktiga-strategi-for-att-minska-och-motverka-segregation.pdf>.
- Le Grand, C. & Szulkin, R. (2002). Permanent Disadvantage or Gradual Integration: Explaining the Immigrant- Native Earnings Gap in Sweden. *LABOUR*, Vol. 16, Issue 1, s. 37–64.
- Le Grand, C. Szulkin, R & Ekberg, Jan. (2004). *Kan diskriminering förklara skillnader i position på arbetsmarknaden mellan invandrare och infödda? I Egenförsörjning eller bidragsförsörjning?* Stockholm: Elanders Gotab AB. ISBN: 91-38-22092-X.
- Lundborg, P. (2013). Refugees Employment Integration in Sweden: Cultural Distance and Labor Market Performance. *Review of International Economics*, 21 (2), s. 219–232, 31 Doi: 10.1111/roie.12032. (Hämtad 2020-11-22). Tillgängligt: <http://onlinelibrary.wiley.com.db.ub.oru.se/doi/10.1111/roie.12032/abstract;jsessionid=3F8348D87E01561695E7CA13BA8F9030.f01t02>.
- Långtidsutredningen 1999/2000: [LU]. Bilaga 6 *Är arbetsmarknaden öppen för alla?* / Mahmood Arai, Håkan Regnéer och Lena Schröder.
- Mattsson, K. (2001). *(O)likhetens geografier – Marknaden, forskningen och de Andra*. Uppsala: Uppsala University.
- Manhica, H. Östh, J & Rostila, M. (2015). Dynamics of Unemployment Duration Among African Migrants in Sweden: The contribution of a specific country of birth and gender on employment success. *Nordic Journal of Migration Research*, 01 december 2015, Vol.5(4),

pp.194–206. Doi: 10.1515/njmr-2015-0024.

- Nekby, L. Vilhelmsson, R & Özcan, G. (2008). Do Host Country Educations Even Out the Playing Field? Immigrant-Native Labor Market Gaps in Sweden. *Journal of immigrant & refugee studies*, 19 August, Vol.6(2), pp.168–196.
- Olli Segendorf, Å & Teljosuo, T. (2011). *Sysselsättning för invandrare – en ESO rapport om arbetsmarknadsintegration*. (Hämtad 2020-11-30). Tillgängligt: <https://eso.expertgrupp.se/wp-content/uploads/2013/06/2011-5-till-webben.pdf>.
- Patel, R. & Davidsson, B. (1994). *Forskningsmetodikens grunder, att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, Studentlitteratur, Lund.
- Pernilla, J. Nabanita, G & Eskil, W (2014). Overeducation among immigrants in Sweden: Incidence, Wage Effects and State-Dependence. *IZA Journal of Migration*, 2014, Vol.3 (1), pp.1–23.
- Petersson, L & Rislund, Å. (2012). *Bedömning av utländsk utbildning – gör den nytta*. Rapport/Högskoleverket: 2012:20 R. Stockholm: Högskoleverket.
- Petersson, S. (2014). *Utrikes födda på arbetsmarknaden: en forskningsöversikt*. (Hämtad 2020-11-20). Tillgängligt: <http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:822068/FULLTEXT01.pdf>.
- Phelps, E.S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659–661.
- Rantakeisu, U. (2002). *Arbetslöshetens olika ansikten avhandling*, Göteborgs universitet, Göteborg.
- Rauhut, D (2020). *Integration and Informal Institutions*. Vol.57(2), pp.211–218.
- Rosengren, K & Arvidson, P. (2002). *Sociologisk metodik*, Malmö, Liber Sagell.

- Rydgren, J. (2004). Mechanisms of Exclusion: Ethnic Discrimination in the Swedish Labour Market. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 30 (4): 697–716.
- Saco (2015). *Sveriges utrikesfödda akademiker*, s. 34–43. (Hämtad 2020-11-15).  
Tillgängligt: <https://www.saco.se/opinion/rapporter/sveriges-utrikesfodda-akademiker/>.
- Sjögren, A. & Zenou, Y. (2007). Vad förklarar invandrares integration på arbetsmarknaden? - en teoriöversikt. *Integrationsverkets stencilserier*, 2007:09.
- Sidebäck, G. Sundbom, L. & Vikenmark, S. (2000). *Arbetslöshet och sysselsättning bland invandrare*. Hämtad 2020-12-05). Tillgängligt: <http://mdh.diva-portal.org/smash/get/diva2:121347/FULLTEXT01.pdf>.
- Statistiska centralbyrån. (2016). *Arbetsmarknaden för högutbildade utrikes födda*. Temarapport 2016:3. Utbildning.
- SCB (2009). *Statistiska Centralbyrån, utbildning 2009:4*. Arbetsmarknaden för högskoleutbildade utrikesfödda. (Hämtad 2020-12-03). Tillgängligt: <http://www.scb.se/Pages/PublishingCalendarViewInfo259923.aspx?PublObjId=1127>.
- Statistiska centralbyrån. (2007). *Begrepp och definitioner AKU*. (Hämtad 2020-12-03).  
Tillgängligt: <https://www.scb.se/contentassets/8ab23deb3310477a9dad083750ec0355/begrepp-och-definitioner-aku.pdf>.
- Statistiska centralbyrån. (2020). *Arbetslöshet i Sverige*. (Hämtad 2020-12-04). Tillgängligt: <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/samhallets-ekonomi/arbetsloshet-i-sverige/>.
- Skedinger, P. (2008). *En exkluderande arbetsmarknadsmodell? Den svenska arbetsmarknadens trösklar i ett globalt perspektiv*.
- Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. 4. Uppl. Lund: Studentlitteratur.

- UKÄ (2019). *UTBILDNING PÅ GRUNDNIVÅ OCH AVANCERAD NIVÅ*. (Hämtad 2020- 01- 13). Tillgängligt: [Utbildning på grundnivå och avancerad nivå | Internt Samhällsvetenskapliga fakulteten \(lu.se\)](#).
- Urban, S. (2018). *Integration och grannskap. Hur kan staden hålla samman?* Lund: Studentlitteratur.
- Vetenskapsrådet. (2017). *God Forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Valentin kvist, A. (2012). *Immigrant groups, vocational training, and employment*.
- Wiesbrock, A. (2011). The Integration of Immigrants in Sweden: a Model for the European Union. *International Migration*, 49 (4), (Hämtad 2020-12- 13). Tillgängligt: <http://search.proquest.com.db.ub.oru.se/socabs/docview/886213088/668F76BA45724D9CPQ/7?accountid=8028>.
- Åslund, O. & Skans, O-N. (2012). Do anonymous job application procedures level the playing field? *Industrial & labor relations review*, January 2012, Vol.65(1), pp.82–107.

## **Bilagor**

### **Bilaga 1: Intervjuguide**

- **Bakgrund**

Civilstånd, barn?

Hur gammal är du?

Hur länge har du varit i Sverige?

Varifrån kommer du?

Har du jobbat förut i Sverige?

Hur länge har du varit arbetslös?

- **Utbildning**

Har du någon utbildning från ditt hemland, om ja, vilken utbildning har du från hemlandet?

Har du arbetat inom ditt utbildningsområde i ditt hemland?

Har din utbildning från ditt hemland validerat eller prövats här i Sverige?

Tycker du att validering av din utbildning hjälpte dig att hitta jobb som motsvarar din utbildningsutbildning?

- **Arbetsmarknaden**

Har du gått någon gång till anställningsintervju? Om ja, kan du berätta lite hur upplevde du den?

Vilka krav tycker du att det ställs på arbetsmarknaden idag?

Vilka hinder möter du för att ta sig in på arbetsmarknaden?

Tycker du att flyttning till ett nytt land minskar din kompetens?

Tycker du att språket spelar en viktig roll i arbetslivet?

Tycker du att sociala nätverket spelar en roll för att få ett arbete?

Tycker du att det finns något slag av diskriminering på den svenska arbetsmarknaden?



## Bilaga 2: Informations och samtyckesblankett mall

### Samtycke till behandling av personuppgifter i samband med studentarbete vid Södertörns högskola

Jag samtycker till att Södertörns högskola behandlar följande personuppgifter i studentarbetet ”**Arbetslöshet bland akademiker med utländsk examen: En kvalitativ studie om utländska vuxna akademikers situation på den svenska arbetsmarknaden**”

i enlighet med nedanstående beskrivningen.

#### Vilka personuppgifter kommer att behandlas?

- Namn:
- Telefonnummer:
- Adress:
- e-postadress:

#### Vad är syftet med behandlingen av personuppgifter?

Syftet med denna uppsats är att undersöka vilka svårigheter och utmaningar som utländska vuxna akademiker upplever i deras strävan att hitta ett jobb som motsvarar deras utbildningsområde på arbetsmarknaden.

#### På vilken rättslig grund kommer personuppgifterna att behandlas?

Personuppgifterna behandlas med **ditt uttryckliga samtycke**. Deltagande i studien är helt frivilligt. Du kan när som helst återkalla ditt samtycke utan att ange orsak. Om du inte samtycker till personuppgiftsbehandlingen kan du göra det utan att drabbas av negativa konsekvenser.

**Lagringsform och skyddsåtgärder:** Personuppgifterna förvaras i pappersform och/eller elektroniskt. Alla personuppgifter anonymiseras och pseudonymiseras.

**Lagringstid och gallring:** Informations- och samtyckesblanketten bevaras och gallras efter 10 år. Personuppgifterna som spelats in och antecknats under intervjuer raderas när uppsatsen är avslutad och betyg ska sättas.

#### Vilka är mina rättigheter?

Enligt EU:s dataskyddsförordning har du rätt att få ta del av samtliga personuppgifter om dig som hanteras (registerutdrag) Du har även rätt att få dina uppgifter rättade vid fel. Du har även rätt att begära radering, begränsning eller invända mot behandling av personuppgifter. Fortsättningsvis har du rätt till

dataportabilitet, dvs. rätt att överföra personuppgifter från en personuppgiftsansvarig till en annan ”utan att hindras”. Du kan när som helst återkalla ditt samtycke utan att behöva ange orsak.

### **Vem ska jag vända till om uppgifter är felaktiga eller jag vill ångra mitt samtycke?**

Behöver du få felaktiga uppgifter rättade, komplettera med saknade uppgifter (rättelse) eller ångrar du ditt samtycke (återkallelse) kan du i första hand kontakta ansvarig student och/eller dennes handledare (se kontaktuppgifter nedan). Du kan även vända dig till Södertörns högskolans dataskyddsombud på [dataskydd@sh.se](mailto:dataskydd@sh.se).

**Personuppgiftsansvarig:** Södertörns högskola är juridiskt ansvarig för studentens personuppgiftsbehandlingar i studentarbeten. Du kan alltid nå Södertörns högskola via e-post [registrator@sh.se](mailto:registrator@sh.se) eller telefon 08 608 40 00.

**Dataskyddsombud:** Har du funderingar eller klagomål om hur dina personuppgifter behandlas kan du alltid vända dig till Södertörns högskolas dataskyddsombud på [dataskydd@sh.se](mailto:dataskydd@sh.se).

**Klagomål:** Är du inte nöjd med högskolans hantering av dina personuppgifter har du alltid rätt att lämna klagomål till Datainspektionen. Du når dem via e-post: [datainspektionen@datainspektionen.se](mailto:datainspektionen@datainspektionen.se) eller telefon 08-657 61 00.

### **Kontaktuppgifter till ansvarig(a) student(er) och handledare:**

Kurs: Socialt arbete och kunskapsutveckling, delkurs: Examensarbete i socialt arbete. Institutionen för samhällsvetenskaper, Södertörns högskola

**Handledare:** Namn:

e-postadress:

**Student(er):**

e-postadress:

.....

Genom mitt undertecknande nedan bekräftar jag att jag har tagit del av ovanstående information och är införstådd med hur mina personuppgifter kan komma att behandlas. Jag är medveten om att mitt deltagande är helt frivilligt och att jag kan avbryta mitt deltagande i studien utan att ange något skäl.

Datum och ort:

---

Underskrift

---

Namnförtydligande

---