



Konsten att passa in i två världar

En empirisk intervjustudie om mellanförskap, anpassning och identitet bland andra generationens invandrare på arbetsplatsen.

Författare: Nadia Vegdanpak och Jatou Jow

Handledare: Darush Yazdanfar

Södertörns högskola | Institutionen för samhällsvetenskaper

Kandidatuppsats 15 hp

Vetenskapligt arbete | HT/VT 2023-2024

Program | Socionomprogrammet med storstadsprofil

Förord

Det är med stor tacksamhet och uppskattning som vi presenterar denna studie och dess resultat. Genomförandet av detta projekt har varit en lärorik och givande resa, och vi vill ta tillfället i akt att uttrycka vårt djupa erkännande och tacksamhet till de personer som har gjort detta möjligt.

Först och främst vill vi rikta ett varmt tack till vår handledare Darush Yazdanfar, för vägledning och stöd under hela forskningsprocessen. Ditt engagemang och expertis har bidragit till utvecklingen och framgången av detta projekt. Vi är djupt tacksamma för den dedikation och expertis du delade med dig och för att ha varit en del av vårt akademiska lärande. Vidare vill vi uttrycka vår tacksamhet till alla de respondenterna som generöst delade med sig av sina erfarenheter och insikter. Er deltagande var avgörande för att ge substans åt vår forskning och skapa en mer omfattande förståelse av ämnet. Er vilja att dela med er av er tid och era perspektiv har varit ovärderlig, och vi är tacksamma för ert bidrag till denna undersökning.

Vi vill slutligen lyfta vårt goda samarbete som författare som underlättade hela processen för oss. Under uppsatsens gång hade vi ett systematiskt samarbete där vi delade upp vissa delar av arbetet, trots denna uppdelning prioriterade vi kontinuerlig kommunikation och ömsesidigt stöd för att säkerställa gemensam förståelse och samstämmighet kring uppsatsens delar.

Sammanfattning

Denna uppsats syftar till att fördjupa förståelsen för mellanförskap bland individer tillhörande den andra generationens invandrare och analysera dess påverkan på deras identitetsutveckling och integration på arbetsplatsen. Genom att fokusera på denna specifika grupp undersöker uppsatsen de unika utmaningar och möjligheter som dessa individer står inför när de navigerar mellan sin ursprungskultur och det omgivande samhället. Studien använder en abduktiv forskningsansats och genomför semistrukturerade intervjuer med sex personer i åldern 25-40 år, alla tillhörande den andra generationens invandrare och utvalda genom snöbollsurval. Resultaten identifierar sex övergripande teman: *bakgrund, erfarenhet av mellanförskap, utmaningar i en mångkulturell miljö, arbetsplatsens policy, anpassningsstrategier och framtidsperspektiv*. Studien inkluderar teoretiska perspektiv som är social identitetsteori, socialkonstruktivism och ackulturation. Resultaten indikerar att intervjupersonerna medvetet anpassar sig för att integreras och att identiteten varierar beroende på miljön. Mångfald och inkludering framstår som avgörande för att hantera upplevelsen av mellanförskap, särskilt i en arbetsmiljö där likasinnade och olika bakgrunder är begränsade.

Nyckelord: *Mellanförskap, identitet, andra generationens invandrare*

Abstract

This study aims to deepen the understanding of in-betweenness among individuals belonging to the second generation of immigrants and analyze how this phenomenon influences their identity development and workplace integration. By focusing on the specific population of second-generation immigrants, the paper examines the unique challenges and opportunities these individuals face as they navigate between their heritage culture and the society in which they live. The research approach adopted is abductive. To obtain our findings, we conducted semi-structured interviews with 6 individuals aged 25-40, all belonging to the second generation of immigrants, selected through snowball sampling. The results reveal six overarching themes: background, experience of in-betweenness, challenges in a multicultural environment, workplace policies, adaptation strategies, and future perspectives. The theoretical perspectives highlighted include Social Identity Theory, social constructivism, and acculturation. The findings indicate that interviewees consciously adapt to fit in, and their identity evolves depending on the context. The study also underscores the importance of diversity and inclusion in addressing the sense of in-betweenness, particularly in an environment lacking individuals who resemble oneself or come from a background different from the Swedish norm.

Keywords: *In-betweenness, identity, second-generation immigrants*

Innehållsförteckning

Förord.....	1
Sammanfattning.....	2
Abstract.....	3
1. Inledning.....	6
1.1 Problemformulering.....	6
1.2 Avgränsningar.....	6
1.3 Syfte & Frågeställningar.....	7
2. Tidigare forskning.....	8
2.1 Sökprocess.....	8
2.2 The third culture kids.....	8-9
2.4 Diskriminering och dess påverkan på andra generationens invandrare.....	10
2.5 Ackulturation och etnisk identitet.....	11-12
3. Teoretisk referensram.....	13
3.1 Social identitetsteori.....	14-15
3.2 Socialkonstruktivismen.....	15
3.3 Ackulturation.....	16
4. Metod.....	17
4.1 Kvalitativ metod.....	17-18
4.2 Urval.....	18-19
4.3 Genomförande.....	19-21
4.4 Validitet & reliabilitet.....	21-23
4.5 Etiska överväganden.....	23-24
5. Begreppsförklaring.....	25-26
5.1 Identitet.....	25
5.2 Ackulturation.....	25
5.3 Andra Generationens invandrare.....	25-26
5.4 Mellanförskap.....	26
5.5 Transnationell identitet.....	26
6. Resultat och analys.....	27
6.1 Bakgrund.....	27-28
6.2 Erfarenhet av mellanförskap.....	28-30
6.3 Utmaningar i en mångkulturell miljö.....	30-32
6.4 Arbetsplatsens policy.....	32-33
6.5 Anpassningsstrategier.....	34-35
6.6 Framtidsperspektiv.....	35-36
7. Slutdiskussion.....	37
7.1 Resultatdiskussion.....	37-41

7.2 Besvarande av forskningsfrågor.....	41-43
7.3 Begränsningar i studien.....	44-45
7.4 Förslag till framtida studier.....	46
8. Litteraturlista.....	47
Elektroniska källor.....	47-48
9. Bilagor.....	49
9.1 Kodschema.....	49-50
9.2 Intervjuguide.....	51-52
9.3 Informationsbrev.....	53-54

1. Inledning

1.1 Problemformulering

I den svenska kontexten har debatten kring andra generationens invandrades upplevelser kring mellanförskap och erfarenheter kring anpassningsstrategier inom arbetslivet blivit allt mer relevant. Statistiska centralbyrån rapporterar att nästan två miljoner individer i Sverige föds av föräldrar med utländsk bakgrund (Statistiska centralbyrån 2021). Dessa individer tillhör gruppen andra generationens invandrare och står inför unika utmaningar associerade med begreppet mellanförskap, som introducerades i svensk invandringspolitik på 1970-talet (Ne, 2021). Daphne Arbouz förklarar att begreppet mellanförskap kännetecknas av en känsla av att exempelvis leva mellan flera kulturer samtidigt (Arbouz 2012 s. 37-38).

Trots att uppmärksamheten för begreppet mellanförskap har ökat under de senaste två decennierna är begreppet inom det svenska samhället relativt nytt. Institutet för språk och folkminnen nämner i 2014 nyordslista begreppet *mellanförskap*. De skriver följande:

“ Nyordslistan är ett urval av de ord som tillkommit eller etablerat sig i språket under det gångna året. Vi har valt ut exempel på nya ord som säger något om samtiden och om språkliga trender” (Institutet för språk och folkminnen, 2014 s. 6). Detta påstående kan visa på att det finns en ökad medvetenhet och användning av termen mellanförskap i det svenska samhället. Därav är det mer påtagligt och relevant för samhällsdebatten, men det visar även på ett ökat behov av att forska kring fenomenet för att förstå det mer ingående.

Just för att begreppet mellanförskap anses vara relativt nytt, blir studien nödvändig för att fylla ut kunskapsglappet och bidra till den nationella diskussionen om mellanförskap. Detta med fokus på en svensk kontext kring mellanförskap som ett fenomen. Studien kan således bidra till en mer heltäckande och kontextualiserad förståelse av mellanförskap och dess konsekvenser. På så sätt kan studien vara värdefull för beslutsfattare, praktiker och forskare som strävar efter att utforma relevanta och effektiva integrationspolitiska åtgärder och arbetsmiljöstrategier för att i detta fall stödja andra generationens invandrades välbefinnande och framgång inom det svenska samhället.

1.2 Avgränsningar

Studien kommer att specificera sitt område genom att begränsa undersökningen till andra generationens invandrare mellan 25 och 40 år, bosatta i Stockholmsområdet. Valet av denna åldersgrupp motiveras av dess relativa omfattning och avsikten att rikta in sig på individer inom andra generationen av invandrare som har varierande erfarenheter inom arbetslivet. Begränsningen av studien är avsedd att möjliggöra en djupare förståelse för de perspektiv och erfarenheter som kan uppstå inom detta åldersspann och invandrargrupp. Denna avgränsning har genomförts utan att ta hänsyn till kön, eftersom det betraktas som irrelevant för den övergripande forskningssyftet. Fokus kommer istället att riktas mot att undersöka och förstå hur andra generationens invandrare upplever mellanförskap inom arbetsmiljön och hur dessa upplevelser påverkar deras identitetskonstruktion.

1.3 Syfte & Frågeställningar

Syftet med denna studie är att analysera mellanförskap ur andra generationens invandrades perspektiv. Vi kommer att fokusera på målgruppens erfarenheter och de anpassningsstrategier de använder för att navigera i en mångkulturell arbetsmiljö. För att uppnå syftet i studien har vi valt att använda oss av tre frågeställningar och de lyder:

- *Hur beskrivs upplevelserna av mellanförskap för andra generationens invandrare på arbetsplatsen?*
- *Vilka erfarenheter och anpassningsstrategier har andra generationens invandrare när de upplever mellanförskap på arbetsplatsen?*
- *Hur påverkar arbetsplatsens policy för mångfald och inkludering andra generationens invandrades upplevelser av mellanförskap på arbetsplatsen?*

2. Tidigare forskning

I kommande avsnitt redovisas tidigare forskning genom olika huvudteser av varje forskningsstudie som valts ut i syfte för att etablera en grund och bidra till föreliggande studie. Eftersom forskning inom området *mellanförskap* i den svenska kontexten är relativt begränsad, förhåller sig denna studien till internationell tidigare forskning. Detta tillvägagångssätt möjliggör en integrering av relevant internationell forskning för att informera och stödja tolkningen av ämnet inom en svensk kontext. Genom att tydligt framhäva de centrala bidrag och insikterna från varje studie syftar denna översikt till att skapa en sammanhängande förståelse av den befintliga internationella litteraturen och dess relevans för den egna studien

2.1 Sökprocess

Vår metod för informationsinhämtning har huvudsakligen involverat användning av *Söderscholar*, den vetenskapliga databasen vid Södertörns högskolebibliotek. Vi har noga implementerat filteringsfunktionen för att begränsa våra sökresultat till endast inkludera vetenskapliga artiklar som genomgått expertgranskning. Vi begränsade även sökningen till vetenskapliga artiklar på både svenska och engelska. De valda sökorden inkluderar: mellanförskap, inbetweenship, identitet, second generation immigrants, transnationality och ackulturation. Denna strategi har implementerats för att selektivt identifiera artiklar som är av relevans för vår studie och för att adressera de specifika frågeställningar och syften som vi avser att undersöka.

2.2 The third culture kids

Författarna Monika F. de Waal och Marise Ph. Born (2021) menar att internationella migranter över hela världen har fortsatt växa snabbt under de senaste åren. År 2019 nåddes ett antal på 272 miljoner migrerade människor. FN benämner migranter som "travelers", "global nomads" och "cultural hybrids". Alla dessa termer syftar på människor som övergår från ett land till ett annat av olika skäl. (F, De waal & Ph, Born et al, 2021, s. 68). Fler och fler människor blir därmed tillfrågade "vart kommer du ifrån". Third culture kids är de individer

som har tillbringat en betydande del av sin utvecklingstid utanför sina föräldrars kultur på grund av deras föräldrars val att bosätta sig i andra länder än vart de ursprungligen kommer ifrån. Hemkulturen hänvisar således till föräldrarnas ursprungskultur, medan vårdkulturen hänvisar till de kulturer där third culture kids föräldrar valt att bosätta sig i.

En gemensam upplevelse hos third culture kids är de relaterade frågorna “vart kommer jag ifrån” och även “vart hör jag hemma”.

I vuxenlivet beskrivs svaret på frågan om “vart kommer jag ifrån” svårare att svara på för de som har återvänt till sin hemkultur. För att kunna besvara dessa frågor menar författarna att man behöver utforska både begreppen kulturell identitet och tillhörighet samt förhållandet mellan dessa två begrepp. Vidare beskriver författarna begreppet kulturell identitet som att det är en individs självkänsla som härstammar från ett formellt eller informellt medlemskap i grupper som överför och inpräntar kunskap, övertygelser, värderingar, attityder, traditioner och levnadssätt. Kulturell identitet kan uppstå från konkreta interaktionen i olika kulturella sammanhang. Tillhörighet betraktas mest som en personlig känsla av att höra till en viss grupp, plats eller social plats som kan vara en plats i samhället. Författarna beskriver tillhörighet som en kärnkomponent för unga människor att engagera sig i meningsskapande och identitetsskapande. Third culture kids kulturella identitet och tillhörighet kan kompliceras på grund av deras övergång mellan olika länder (F, De waal & Ph, Born et al, 2021, s. 68-69).

2.3 Transnationell identitet och transnationella band

Christina Bradatan, Adrian Popan och Rachel Melton (2010) skriver i artikeln *Transnationality as a fluid social identity* om hur en transnationell identitet utvecklas genom att individen skapar och har etablerade kontakter med ursprungslandet och mottagarlandet. Författarna betonar vidare hur individer som aktivt är engagerade i exempelvis två eller flera nationella gemenskaper får tillgång till en form av dubbel etnisk tillhörighet. Denna dubbla tillhörighet kan medföra en känsla av social inkludering, utanförskap och/ eller mellanförskap beroende på hur omgivningen uppfattar individen (Bradatan et al. 2010, s. 174-175). Vidare beskrivs den transnationella identiteten sammanfattningsvis av forskarna som en förmåga att inta olika roller beroende på den specifika publiken man är runt omkring. Med andra ord kan individer med en transnationell identitet lyfta fram olika sidor av sig själva som gör dem till

aktörer som är flexibla i många olika sammanhang (Bradatan et al. 2010, s. 177). Denna flexibilitet att anpassa sig och spela olika roller inför olika grupper blir en central aspekt som kommer att diskuteras i den egna studien.

Vidare lyfter forskaren och sociologen Paolo Boccagni (2012) i sin artikel *Rethinking transnational studies: Transnational ties and the transnationalism of everyday life*, vikten av att betrakta individens egen självidentifiering för att förstå de komplexa, känslomässiga, sociala och kulturella aspekterna av en transnationell identitet (Boccagni 2012, s. 127).

Boccagni framhäver vidare att begreppet transnationalitet kan ses som ett adjektiv och förstås som en social resurs som individer kan använda i olika omfattning, beroende på och i relation till andra variabler (Boccagni 2012, s. 128). Detta perspektiv är något vi även ser Bradatan et al. (2010) när det kommer till beskrivningen av transnationalitet som ett rollspel, där individerna aktivt gestaltar och navigerar genom olika aspekter av sin transnationella identitet.

2.4 Diskriminering och dess påverkan på andra generationens invandrare

En ytterligare forskare som forskat kring transnationalitet hos andra generationens invandrare i Europa är Christine Barwick (2018), som i sin artikel *Transnationalism and intra-European mobility among Europe's second generation*, diskuterar samexistensen av transnationalism och migration. Hon utforskar andra generationens invandrades roll som mellangrupp som representerar rörlighet (Barwick 2018, s. 610). I likhet med andra forskare belyser Barwick hur variabler som ursprungsland, bosättning, immigrationsstatus, etnicitet, nationalitet och religion kan påverka transnationellt beteende. Hon betonar vidare att dessa faktorer tenderar att differentiera sig mindre mellan första och andra generationens invandrare, medan variationerna istället framträder beroende på individernas ekonomiska, kulturella och sociala kapital (Barwick 2018, s. 613). Vidare i studien diskuteras hur graden av etnisk diskriminering och stigmatisering som andra generationens invandrare möter kan variera mellan olika länder. Barwick (2018) argumenterar för att denna typ av diskriminering, oavsett om den är mer eller mindre utbredd, kan utgöra hinder för social mobilitet och påverka känslan av tillhörighet till en kulturell gemenskap (Barwick 2018, s. 614).

2.5 Ackulturation och etnisk identitet

Jean S. Phinney (2003) diskuterar om identitet och ackulturation i sin bok *Ethnic identity and acculturation* som särskilt fokuserar på den etniska identiteten. Författaren betonar att etnisk identitet inte bör betraktas som en statisk kategorisering utan snarare som en flytande och dynamisk förståelse av själv och ens etniska bakgrund. Enligt Phinney (2003) skapas den etniska identiteten när individer försöker förstå sin egen etnicitet inom en större kontext och därmed blir medvetna om skillnader mellan olika etniska grupper. Det är en process som kan förändras över tid, genom generationer, genom kontakt med nya kulturer, olika sociala sammanhang och i takt med åldrandet.

Phinney framhäver att etnisk identitet och ackulturation är nära sammankopplade. Förändringar som sker över tid i en ny kultur påverkar identiteten. Detta innebär att när individer möter nya influenser och situationer i en annan kulturell kontext, kan deras etniska identitet genomgå förändringar. En intressant aspekt som Phinney belyser är sambandet mellan diskriminering, rasism och bevarandet av etnisk identitet. Särskilt för icke-europeiska grupper spelar diskriminering och rasism en roll i att vilja bevara den etniska identiteten. Utsattheten för diskriminering kan leda till en ökad känsla av gruppsolidaritet, där medlemmar av en etnisk grupp strävar efter att bevara och stärka sin gemensamma identitet som ett sätt att hantera och motstå diskrimineringen (Phinney 2003, s. 78).

Vidare diskuterar författarna Liebkind, Mähönen, Varjonen, and Jasinskaja-Lahti (2015) om ackulturation och identitet i sin forskningsartikel *Ethnic identity, Psychology of. In International Encyclopedia of Social and Behavioural Sciences*. De framhäver att trots att etnisk identitet ofta betraktas som en väsentlig del av individens självuppfattning, bör det noteras att dess framstående karaktär varierar beroende på situation och över individens livstid. Enligt Liebkind et al (2015) är identiteter socialt konstruerade och dynamiska, vilket är i linje med tidigare diskuterad forskning. Eftersom etnisk identitet är en social företeelse, är den föremål för kontinuerliga omvärderingar och anpassningar en synpunkt som resoneras i likhet med Phinneys beskrivning av etnisk identitet som dynamisk och icke-statisk (Liebkind et al. 2015, s. 30-31).

Vidare utforskar författarna behovet hos individen att upprätthålla en positiv självuppfattning, vilket leder till en tendens att söka efter positiva sätt att särskilja ens egen grupp från andra. Denna aspekt blir särskilt intressant för andra generationens invandrare med transnationell identitet vilka är förankrade i två olika kulturer. Dessa individer i sin strävan efter identitet och tillhörighet över tid och rum söker aktivt efter sätt att konstruera en positiv självbild och skilja sig på ett gynnsamt sätt från andra grupper.

Sammanfattningsvis betonar författarna vikten av att betrakta etnisk identitet som en dynamisk och föränderlig aspekt av individens självuppfattning, påverkad av sociala och kulturella kontexter. Deras insikter lägger även grunden till att förstå det komplexa samspelet mellan identitet, ackulturation och sökandet efter en positiv självbild särskilt för individer med transnationell identitet. (Liebkind et al. 2015, s. 37-38)

3. Teoretisk referensram

Under detta kapitel redogörs det för tre teoretiska utgångspunkter dessa är följande:

Social identitetsteori, socialkonstruktivism och ackulturation. Motiveringen bakom valet att inkorporera följande tre teorier i vår studie är multifacetterad och grundas på teoriernas specifika täckning av olika aspekter inom ämnesområdet. I följande avsnitt fördjupar vi vår förståelse genom en mindre analys av varje teori och dess specifika relevans inom den aktuella kontexten.

Social identitetsteorin är relevant för studien då teorin hjälper oss att förstå hur människor formar sin självbild och identitet baserat på deras gruppstillhörighet. Genom att använda denna teori kommer vi att kunna utforska hur deras gruppstillhörighet och identitet påverkar deras upplevelser och beteenden. Genom att målgruppen beskriver upplevelserna av mellanförskap på arbetsplatsen och vilka anpassningsstrategier de använder. Teorin ger oss en djupare förståelse av hur deras sociala gruppstillhörighet formar deras identitet, och hur den fungerar som en vägledning för socialt accepterade beteenden och attityder på arbetsplatsen.

Socialkonstruktivismen som teoretisk utgångspunkt kommer att introduceras av flera författare som belyser olika aspekter av teorin. Socialkonstruktivismen är av stor relevans för studien eftersom den bland annat betonar att vår uppfattning om verkligheten inte är en objektiv sanning, utan snarare en konstruktion som skapas genom social interaktion och språklig påverkan. Den ifrågasätter även idén om en objektiv och universell sanning. Detta hjälper oss att förstå att det inte finns en enkel och förutbestämd verklighet som gäller för alla, utan att verkligheten konstrueras och förstås på olika sätt beroende på den sociala och kulturella kontexten. Studien undersöker vidare hur andra generationens invandrare upplever och hanterar mellanförskap på arbetsplatsen, vilket kräver en förståelse av hur deras upplevelser och identitet formas i en social kontext (Payne, 2015, s. 40-42). Genom att applicera socialkonstruktivismen som vårt teoretiska ramverk kommer vi att analysera hur andra generationens invandrare upplever mellanförskap på arbetsplatsen men även hur de navigerar i en mångkulturell arbetsmiljö.

Ackulturation handlar om att navigera mellan två kulturer, och detta är centrala för mellanförskapet. Studien fokuserar på andra generationens invandrades perspektiv, vilket innebär att dessa individer ofta har en tvåkulturell identitet. Teorin om ackulturation ger en ram för att förstå hur dessa individer hanterar och utvecklar sin identitet när de interagerar

med både sin ursprungliga kultur och den nya kulturen (Berry 2005, s. 698-700). Genom att använda ackulturationsteorin som en analytisk ram i vår studie kan vi få djupare insikter i de komplexa dynamikerna av mellanförskapet och hur det påverkar andra generationens invandrades erfarenheter och anpassningsstrategier i en mångkulturell arbetsmiljö. Det ger en teoretisk grund för att tolka och förklara de komplexa interaktionerna och mönster som kan observeras i vår forskning.

3.1 Social identitetsteori

Social identitet definieras som “den del av en individs självuppfattning” som härstammar från personens kännedom om sitt medlemskap i en grupp eller flera grupper. Grupperna härstammar från hans kännedom om sitt medlemskap i en grupp eller i grupper tillsammans med det värde och den emotionella betydelsen som är knuten till medlemskapet.

Vid kärnan av teorin ligger självkategorisering. Människor kategoriserar instinktivt värden i dikotoma grupper bestående av oss och dem. Att tillhöra de olika grupperna innebär att om en person exempelvis tillhör gruppen x och inte gruppen y så kan det ge information om en persons identitet, värderingar och åsikter. Grupptillhörigheten är en del av vår sociala identitet, vilket påverkar både hur vi ser på oss själva och hur andra ser på oss. (Greene et al 1999 s. 394) Inom den sociala identitetsteorin görs jämförelser mellan ingrupp och utgrupp som karakteriseras av perceptuella överdrifter som gynnar in-gruppen. I den nära relaterade sociala kategoriserings teorin leder dock kategoriseringen ensam till dessa kognitiva kontraster. Båda teorierna förutspår emellertid att social kategorisering av grupper och social identifiering med en grupp kommer att leda till snedvridna uppfattningar av in-grupp och ut-gruppledmedlemmar (Greene 1999 et al s. 394)

Vilken social grupp vi tillhör har en betydande påverkan på hur vi formar vår självbild och identitet. Dessutom fungerar den sociala gruppen som en vägledning för vilka beteenden och attityder som anses vara socialt accepterade. Att engagera sig i och identifiera sig med en politisk grupp, samtidigt som man markerar skillnader från andra politiska grupper, utgör en form av grupptillhörighet som starkt påverkar identitet bildandet. Social identitetsteori har framgångsrikt tillämpats för att förstå partitillhörigheter och deras inverkan på våra politiska åsikter. Greene (1999) betonar att social identifiering med ett politiskt parti är en central komponent när det gäller människors partitillhörigheter. Här är begreppet social identifiering nyckel, och när vi diskuterar partitillhörighet, avser det inte nödvändigtvis formellt

medlemskap i ett politiskt parti utan snarare en informell och självupplevd tillhörighet. (Greene 1999 et al s. 394)

3.2 Socialkonstruktivismen

Begreppet Social konstruktion introducerades i en framstående publikation av Peter L. Bergers och Thomas Luckmans, nämligen ”*The social construction of reality*”. Verket skildrar samhället som något som skapas av människor och samtidigt agerar som en konstruerad kraft (Berger & Luckmann 1996, s. 66-68). Berger och Luckmann (1996) framhäver vidare att vi som individer föds in i en redan konstruerad social verklighet och inte aktivt väljer varifrån eller av vem vi får vår lärdom av. Istället är vi underkastade denna konstruerade verklighet som förmedlas genom våra vårdnadshavare. Denna process uppnås genom habituering, vilket innebär att beteendemönster överförs till oss och gradvis blir en del av vår egen förmåga att hantera liknande situationer. De menar således att när många individer delar samma habituering, kan det leda till en institutionalisering, där dessa beteendemönster och föreställningar blir en del av samhällets konstruktion och normer som sedan överförs från en generation till en annan (Berger & Luckmann 1966, s. 70-72).

Tittar vi på en mer modern beskrivning av socialkonstruktivismen förklarar Malcolm Payne (2015) hur socialkonstruktivismen som teori bygger på en epistemologisk syn som kan karakteriseras som icke -realistisk kunskap. Inom socialkonstruktivismen menar Payne att verkligheten betraktas som ett resultat av sociala konstruktioner där individer delar en kollektiv förståelse av hur samhället eller ett socialt fenomen fungerar. Den gemensamma förståelsen visar på hur sociala handlingar och normer uppfattas som inlärd och följer ofta en accepterad sanning inom samhället. Vidare menar Payne att individer anpassar sina beteenden och handlingar baserat på de sociala normer och konventioner som grundar sig i en gemenskap kunskap som betraktas som en accepterad sanning inom samhället, det finns således en undermedveten överenskommelse som leder till institutionalisering samt legitimering av dessa konventioner (Payne, 2015, s. 40-42). Ingrid Sahlin spinner vidare på ovannämnda författares tankar och menar vidare på att ”*konstruktivister hävdar att ingenting kan vara ett problem om ingen upplever och beskriver det som sådant; den subjektiva definitionen är här ett nödvändigt villkor för att man ska kunna tala om problem*” Sahlin 2002, s. 114). Det vill säga att för att fenomen ska betraktas som ett problem, måste det först erkännas och definieras som ett problem och en sanning inom gruppen och samhället.

3.3 Ackulturation

Ackulturation, enligt John W. Berry, kan betraktas som en intrikat process av kulturell och psykologisk förändring som tar plats när individer kommer i kontakt med flera kulturgrupper. Berry förtydligar hur denna process innebär en ömsesidig förändring som påverkar både individens kulturella beteenden och psykologiska orientering. De resulterande förändringarna enligt Berry är ömsesidigt beroende och kan leda till sociokulturella anpassningar mellan de berörda kulturgrupperna. Exempel på sådana anpassningar inkluderar förändringar relaterade till språkinläring, delning av kunskap om mat, klädsel och sociala interaktioner. Berry betonar vidare att anpassningsstrategierna och den följande processen kan se olika ut för varje individ beroende på vilka mål man har med sina anpassningar, detta kan ge upphov till stress och konflikter (Berry 2005, s. 698-700).

För att fördjupa förståelsen av ackulturation presenterar Berry fyra ackulturationsstrategier. *Assimilering* utgör den första strategin, där individen väljer att distansera sig från sitt kulturarv och helt anamma majoritetssamhället. *Separation* utgör den andra strategin, där individen istället undviker att integrera sig i majoritetssamhället och håller helt fast vid den ursprungliga kulturen. *Integration* utgör den tredje strategin som representerar att individen strävar efter att engagera sig i både ursprungskulturen och i majoritetssamhället. *Marginalisering* utgör den sista strategin och den karaktäriserar en situation där individen antingen står inför begränsade möjligheter eller saknar intresse att bevara den ursprungliga kulturen. Detta tillstånd kan vara påtvingat och relaterar till en bristande vilja att etablera relationer med andra, ofta som en konsekvens av känslan av utanförskap och/eller diskriminering (Berry 2005, s. 705).

4. Metod

I detta kapitel har vi redogjort för metodval, urval, genomförande, validitet & reliabilitet, etiska överväganden.

4.1 Kvalitativ metod

I studien har vi valt att använda oss av en kvalitativ metod med syfte att identifiera centrala mönster och fokusera på att förstå subjektiva upplevelser av ett fenomen. Inom ramen för en kvalitativ metodansats har vi främst använt oss av intervjumaterial. I vår forskningsansats ingick en aktiv struktureringsprocess, analys, kodning och försök till att uppnå en övergripande förståelse av det insamlade materialet (Fejes & Thornberg 2019, s. 35-36). Det innebär att vi som forskare aktivt och medvetet organiserade och bearbetade det erhållna materialet för att få fram meningsfulla mönster och insikter. Denna metod möjliggör en djupare granskning och tolkning av våra intervjupersoners erfarenheter, vilket är avgörande för att få en mer nyanserad förståelse av det fenomen vi studerar. Valet av en kvalitativ metod var självklart för oss eftersom vi strävar efter en djupgående förståelse av våra intervjupersoners erfarenheter och upplevelser av mellanförskap på arbetsplatsen. Genom att använda oss av denna metod hoppas vi kunna fånga och analysera de subtila aspekterna av våra respondenternas erfarenheter, vilket kan bidra till en mer omfattande och insiktsfull förståelse av fenomenet mellanförskap på arbetsplatsen (Fejes & Thornberg 2019, s. 35-36).

I vår guide för intervjuer (se bilaga 9.2) valde vi att ställa öppna frågor för att möjliggöra varierade och nyanserade svar. Detta beslut grundade sig i vår strävan efter ett omfattande och mångsidigt material att arbeta med. Initialt övervägde vi att använda en grundad teori. Grundad teori är en forskningsmetod som fokuserar på sociala händelser och interaktioner. Denna metod är lämplig när forskaren vill basera sina slutsatser på empiriskt material snarare än en förutbestämd teoretisk referensram. Grundad teori används för att skapa teoretiska modeller som kommer från insamlad data (Fejes & Thornberg 2019, s. 44). Emellertid insåg vi under studiens gång att det var svårt att undvika att påverkas av informationen från tidigare forskning avsnitt. Våra teoretiska kunskaper formade vårt tankesätt till viss del, och detta påverkade vår förmåga att hålla en helt fördomsfri inställning under intervjuerna.

I vår studie blev det uppenbart att anta en abduktiv utgångspunkt och perspektiv. Det framgick tydligt under transkriberingen och kategoriseringen av intervjuerna att våra tidigare teoretiska insikter spelade en roll i tolkningsprocessen. Enligt Fejes och Thornberg (2019) är det sällsynt att hålla sig strikt till antingen en induktiv eller deduktiv ansats, och det är möjligt att inslag av båda metoderna kan finnas. Därför förespråkar de en abduktiv metodansats, som utgör en hybrid av de två tidigare nämnda. Abduktion innebär att forskaren kan pendla mellan tidigare kunskaper och teorier i tolkningsprocessen och att dessa tidigare insikter kan påverka sökandet efter mönster baserat på insamlad data. Forskaren förblir öppen och strävar efter objektivitet men avvisar inte tidigare fakta om fenomenet; istället används de som inspiration i sökandet efter koder, kategorier och teman (Fejes & Thornberg 2019, s. 24-28).

4.2 Urval

Intervjupersonerna som deltog i studien var alla personer som var andra generationens invandrare som befinner sig inom åldersspannet 25-40 år och har erfarenhet av arbete. För att säkerställa deras anonymitet kommer vi att använda fiktiva namn när vi refererar till dem i vår forskning. Studiens intervjupersoner kommer benämnas på följande sätt: Gabriel 32 år jobbar inom äldreboende, Jamila 40 år jobbar inom socialt arbete, Sahel 37 år jobbar inom socialt arbete, Brandon 26 år jobbar inom finans, Diego 28 år jobbar inom IT, Lydia 25 år jobbar inom ideell organisation.

I denna studie har vi valt att tillämpa snöbollsurval som vår urvalsmetod. Snöbollsurval är enligt Alan Bryman (2018) en typ av bekvämlighetsurval som framförallt innebär att forskaren väljer intervjupersoner som är tillgängliga och enkla att nå. I fallet med snöbollsurval inleds urvalsprocessen genom att forskaren identifierar och kontaktar några få lämpliga intervjupersoner för studien. Därefter menar Bryman att forskaren utnyttjar denna initiala kontakt för att få rekommendationer om andra potentiella intervjupersoner som kan vara relevanta för forskningsändamålen. På detta sätt skapas en "snöbollseffekt", där urvalsprocessen bygger på tidigare kontakter och referenser för att nå och involvera ytterligare deltagare (Bryman, 2018, s. 243-245). I vår studie inleddes urvalsprocessen genom att först kontakta två potentiella intervjupersoner som vi ansåg vara passande för vår forskning. Efter den inledande kontakten begärde vi rekommendationer från dessa individer för att identifiera ytterligare lämpliga deltagare för studien. Därefter fortsatte vi att kontakta

de föreslagna intervjupersonerna och erbjuda dem möjligheten att medverka i vår forskning. Denna process upprepas tills vi hade rekryterat sammanlagt sju intervjupersoner, i enlighet med det urvalsprotokoll som vi hade förberett.

Enligt Idar Magne Holme och Bernt Krohn Solvang (1997) finns det både fördelar och nackdelar med att använda ett snöbollsurval som urvalsstrategi. En fördel, enligt deras resonemang, är att det utgör en effektiv och snabb metod för att öka antalet informanter när tidsbrist råder (Holme & Solvang, 1997, s. 183). Å andra sidan har Bryman pekat på en nackdel med snöbollsurval, nämligen att det inte tar hänsyn till variation och att risken för att fastna i ett nätverk med liknande värderingar ökar (Bryman, 2018, s. 504-505).

4.3 Genomförande

Innan genomförandet av intervjuerna ansåg vi att det viktigt att informanterna får ta del av vad deras svar skulle användas till och att informanterna fick ta del av samtyckesblankett innan de deltog i intervjuerna. Detta för att de skulle få reda på vilka känsliga uppgifter som kan komma att behandlas i intervjuerna. Vi betonade även vikten av att intervjupersonerna skulle förbli anonyma i studien och de fick även information om att de har möjligheten att ta pauser eller avstå från frågor som de ansåg vara obekväma. Innan genomförandet av intervjuerna utarbetade vi en intervjuguide och vi valde att använda oss av en semistrukturerad intervjumetod. Semistrukturerade intervjuer innebär att forskaren tillämpar aktivt lyssnade och använder både öppna frågor och förutbestämda frågor (Fejes & Thornberg 2019, s. 168-169).

Denna metod tillåter en mer flexibel och djupgående utforskning av respondenternas erfarenheter, samtidigt som den ger möjlighet till att fånga oväntade aspekter som kan vara relevanta för studiens syfte. Genom att kombinera öppna frågor, som ger intervjupersonerna utrymme att dela med sig av sina tankar och erfarenheter med egna ord. Med förutbestämda frågor kan forskaren styra samtalet mot specifika teman eller områden av intresse utan att begränsa svaren till enkla ja/nej svar. Denna metod möjliggör en mer flexibel och djupgående undersökning av respondenternas perspektiv och ger utrymme för att fånga upp komplexiteten i deras upplevelser och åsikter. (Fejes & Thornberg 2019, s. 168-169).

Vi valde att genomföra våra intervjuer på ett café, som har möjligheten att boka in ett rum på deras “work lounge”. Anledningen till varför vi valde att boka ett rum var för att undvika störningsmoment som kan förekomma på offentliga caféer. Vi tog även hänsyn till att respondenterna inte skulle känna sig begränsade med att svara på våra frågor. Intervjuerna vi höll pågick i ungefär 30-40 min och då valde vi att dela upp det med att en av oss ställde frågorna medan den andra personen antecknade.

Intervjuerna dokumenterades genom inspelning på datorn och detta gjorde vi för att underlätta den kommande transkriberingsprocessen. Vi förklarade för intervjupersonerna att inspelningarna skulle raderas efter att transkriberingen var genomförd. Hela processen från intervjuer, till transkribering till kodning genomfördes som en gemensam insats. Vi valde att genomföra varje steg tillsammans för att uppnå en övergripande förståelse av vår data och säkerhetsställa enlighet med alla koder, kategorier och teman som skapades utifrån den insamlade informationen. Denna samarbetsinriktade strategi möjliggjorde en mer enhetlig och grundlig beskrivning av datamaterialet.

Efter transkriberingen av intervjuerna fördjupade vi vår analys av datan genom att använda en tematisk metod för kodning. Trots den uppfattningen av att en tematisk analys ger en känsla av frihet och obegränsade möjligheter för forskaren, innebär det att i själva verket en organiserad och noggrann sökning efter mönster i kodningsprocessen som redan struktureras in i teman. Vi inledde processen med en grundlig genomgång av datamaterialet, vilket gav oss en ökad förståelse för den insamlade informationen och ledde till en initial öppen kodning. I detta skede genererades många koder, och i nästa steg involverades att minska antalet genom att noggrant granska både datan och de befintliga koderna för att identifiera likheter eller gemensamma drag. Efter detta steg gick vi igenom koderna för att skapa teman och kategorier. Vi tog inspiration från tidigare forskning och identifierade relevanta och gemensamma kategorier som vi kunde använda i vår studie. Slutligen sammanfattade vi dessa kategorier och teman genom att organisera dem i fyra övergripande teman (Bryman et al, 2018, s. 706-708).

Våra slutgiltiga teman inkluderade: **Bakgrund** där vi belyser informanternas personliga bakgrund, kulturella samt traditionella värderingar som format deras identitet. **Erfarenhet av mellanförskap** som belyser hur de ser på begreppet mellanförskap, hur känslan utspelar sig

på arbetsplatsen. *Anpassningsstrategier* som går in i kommunikationssätt och språkbruk. *Utmaningar i en mångkulturell miljö* som förklarar informanternas specifika upplevelser om de har stött på kulturella utmaningar. Nästa tema är *arbetsplatsens policy* som fokuserar på mångfald och inkludering. Det slutgiltiga temat är *Framtidsperspektiv* där informanterna får dela med sig av om de anser att det borde finnas program som kan vara till hjälp i utbildningssyfte för att öka förståelsen och respekten för olika kulturer på arbetsplatsen.

4.4 Validitet & reliabilitet

Alan Bryman (2011) förklarar att validitet innebär att bedöma om de slutsatser som härleds från en undersökning är logiskt sammanhängande och korrelerar med de insamlade data. Bryman betonar vidare att validitet är mätbar genom fyra olika metoder. Den första metoden är *mätningvaliditet* som främst tillämpas inom kvantitativ forskning. Här finns ett fokus på att skapa adekvata mätinstrument för begrepp inom samhällsvetenskapen. Detta koncept, även känt som begreppsvaliditet, centreras kring den grundläggande frågan om i vilken utsträckning ett mätinstrument för ett specifikt begrepp avspeglar begreppets avsiktliga innebörd. Den andra metoden är *intern validitet* som vanligtvis behandlar frågor relaterade till kausalitet. Intern validitet granskar huruvida en slutsats som involverar en kausal relation mellan två eller flera variabler är stabil över tid. Dessutom betonar metoden vikten av en substantiell överensstämmelse mellan forskarens observationer och tolkningar samt de teoretiska ramverk som tillämpas. Den tredje metoden är *extern validitet* som fokuserar på frågan om undersökningsresultaten kan generaliseras bortom den specifika kontexten. Slutligen, den fjärde metoden *ekologisk validitet*, undersöker applicerbarheten av samhällsvetenskapliga resultat i vardagen och den naturliga sociala miljön för individer (Bryman 2011, s. 50–51).

I vår studie strävar vi efter att upprätthålla en hög grad av validitet och kommer således att inrikta oss på att noggrant undersöka det fenomen eller de variabler som utgör kärnan i vår forskningsfråga. Vi avser att implementera de varierande metoder för att säkerställa olika aspekter av validitet, särskilt mätningvaliditet, intern validitet, extern validitet och ekologisk validitet för att skapa en övergripande trovärdighet i våra forskningsresultat.

Särskilt kommer vår fokuserade uppmärksamhet på ekologisk validitet att ligga i framkallandet av resultat som kan generaliseras och tillämpas på autentiska situationer och

vardagliga kontexter. Genom att betona ekologisk validitet strävar vi efter att säkerställa att våra forskningsresultat inte endast är teoretiskt meningsfulla utan även relevanta och överförbara till de naturliga sociala och praktiska omgivningarna för de undersökta individerna.

Denna metodologiska inriktning är konsekvent med vår avsikt att inte bara undersöka noggrant och adekvat, utan också att främja en tillförlitlig extern generaliserbarhet av våra forskningsfynd. Genom att prioritera ekologisk validitet ser vi fram emot att utvidga förståelsen av hur våra resultat kan appliceras och tolkas i olika sammanhang och hur de kan bidra till en bredare kunskap inom ämnesområdet.

Vidare presenterar Bryman (2011) begreppet reliabilitet som handlar om att bedöma om resultaten från en undersökning förblir konsekventa vid upprepade genomföranden eller om de påverkas av slumpmässiga eller temporära faktorer (Bryman 2011, s. 49). Bryman menar att reliabilitet kan mätas på följande tre sätt. Det första tillvägagångssättet är *stabilitet* avser att undersöka om mätningen över tid förblir tillräckligt konstant, vilket ger försäkran om att resultaten för ett specifikt urval av informanter förblir konsekventa. Det andra tillvägagångssättet är *intern reliabilitet* som fokuserar på att bedöma om de indikatorer som ingår i en skala eller ett index är pålitliga och överensstämmande. Det vill säga undersöker denna reliabilitet hur informanternas uttryck på en given indikation relateras till deras uttryck på andra indikatorer. Det tredje tillvägagångssättet är *Interbedömarreliabilitet* som blir relevant vid subjektiva tolkningar, särskilt när flera observatörer är inblandade i att observera eller översätta empirisk data till olika teman och/ eller kategorier. I dessa sammanhang finns det en möjlig risk att överensstämmelsen mellan deras individuella uppfattningar blir för svag eller begränsad. Denna form av reliabilitet kan vara särskilt betydelsefull när det gäller att klassificera eller kategorisera olika svar och/eller beteenden under strukturerade intervjuer (Bryman 2011, s. 160).

I studien kommer vi ytterligare sträva efter att säkerställa en hög reliabilitet, vilket innebär att resultaten och reproducerbarhet bör kunna upprätthållas vid upprepade genomföranden av undersökningen. Denna inriktning på reliabilitet genomsyrar hela forskningsprocessen och har informerat våra metodologiska beslut för att maximera möjligheten till repetitiva och konsekventa resultat. Vi kommer att ha alla tillvägagångssätten i åtanke när vi strävar efter

reliabilitet i studien men Särskild fokus och prioritering har lagts på interbedömarreliabiliteten, en metodologisk aspekt som adresserar den överensstämmelse och enhetlighet som krävs mellan olika bedömares individuella tolkningar och bedömningar. Denna betoning på interbedömarreliabilitet blir därmed central för att minimera subjektivitet och öka den övergripande validiteten i våra forskningsresultat genom att säkerställa att olika bedömare uppnår liknande resultat vid bedömning och tolkning av data.

4.5 Etiska överväganden

Enligt Vetenskapsrådet (2017) har varje forskare ett stort ansvar gentemot de människor som deltar i forskningen, även när det kommer till människor som indirekt kan påverkas av forskningsresultaten. På så sätt är det av yttersta betydelse att agera som forskare med högt ansvarstagande med en respektfull attityd mot alla involverade. Vetenskapsrådet framhåller även viktiga riktlinjer, bland annat att man som forskare alltid ska vara ärlig i forskningen, ha en öppenhet i rapportering och granskning av resultat. Men även upprätthålla en noggrannhet och ordning i forskningsarbetet så att ingen lider av skada på grund av forskningen (Vetenskapsrådet 2017, s. 8-9). Vetenskapsrådet menar vidare att det finns fyra etiska krav som forskare behöver ta hänsyn till vid genomförandet av en undersökning (Vetenskapsrådet, 2002, s. 7). Nedan kommer vi att diskutera kring de etiska principer som vi har beaktat för att säkerställa ett så etiskt korrekt deltagande som möjligt från våra intervjupersoner. Dessutom kommer vi ta upp de etiska dilemman som kan uppstå i vår studie.

Det första kravet är *informationskravet* som enligt Vetenskapsrådet innebär att förse våra informanter med information om studiens ämne och kraven för att delta i den. Vi har en plikt i att tydligt kommunicera till respondenterna att deras deltagande är frivilligt och att de har rätt att avbryta sitt deltagande när som helst. Dessutom kommer vi att skicka ut informationsbrev via mail till alla respondenter. Det andra kravet förklarar Vetenskapsrådet är *Samtyckeskravet* som innebär att en respondent eller deltagare uttryckligen ger sitt godkännande för att delta i en studie innan intervjun påbörjas. Detta sker genom en samtyckesblankett som skrivs under av deltagaren (Vetenskapsrådet, 2002, s. 7-14).

Det tredje kravet är *Konfidentialitetskravet* som berör sekretess- och konfidentialitetsfrågor. Detta innebär i studien att respondentens information är strikt skyddad och endast tillgänglig för forskarna. Det är av yttersta vikt att säkerställa att respondenternas integritet och

information är väl skyddad från obehöriga. Det fjärde och sista kravet är *Nyttjandekravet* som Vetenskapsrådet menar är att all insamlad data enbart används i syfte för att stödja forskningens mål, men även att intervjupersonerna ska förstå syftet med studien, det vill säga varför det de säger är viktigt för studiens syfte (Vetenskapsrådet, 2002, s. 7-14).

I varje forskningsstudie kan det uppstå etiska dilemman som kräver omtanke och hantering. I vår studie är det möjligt att dilemman kan uppstå när vi som forskare kommer för nära våra respondenter, då vi som forskare likt våra respondenter innefattar gruppen andra generationen invandrare. Detta kan involvera känslomässiga inslag. För att hantera detta kommer vi att sträva efter att upprätthålla professionalism och distans med våra egna känslor i interaktion med respondenterna (Aspers, 2017, s.117).

5. Begreppsförklaring

5.1 Identitet

Enligt Nils Hammarén och Thomas Johansson (2009) är identitet ett mångfacetterat begrepp som utmanar en enkel definition. Begreppet varierar även i betydelse mellan olika individer. Flera aspekter, såsom kön, nationalitet, yrke, och religiös tillhörighet, formar olika identiteter. Individer kan även uppleva skiftande identiteter beroende på kontext och plats. Identiteter är inte enbart kontextuella utan också relationella, formade i förhållande till det som inte är en själv. Hammarén & Johansson (2009) menar vidare att forskare understryker vikten av att erkänna denna diversitet vid förståelse av identitetsbegreppet. Det vill säga istället för att reducera människors villkor enbart till kön, framhåller man att kön alltid interagerar med och påverkas av andra samhällsstrukturer (Nils Hammarén & Thomas Johansson 2009, s. 90-92). Vidare menar författarna att identitet kan förstås utifrån socialkonstruktivismen, som menar att identitet grundad i kön, klass och etnicitet inte är något som upptäckts, utan det är något som skapas och konstrueras av samhället (Nils Hammarén & Thomas Johansson 2009, s. 99-102).

5.2 Ackulturation

Ackulturation är en process där individer från traditionella kulturer under inflytande från det omgivande samhället genomgår betydande förändringar i beteende, värderingar och sociala strukturer. "Ackulturerade individer" hänvisar till de som blir påverkade av det omgivande samhället. De som överger sitt ursprungliga språk, sina traditioner och kulturella identitet för att assimileras in i den dominerande kulturen. Det är en ömsesidig process där både minoritetsgrupper och den dominerande kulturen påverkas och anpassar sig till varandra. John W. Berrys ackulturationsstrategier inkluderar assimilering, separation, integration och marginalisering, och dessa strategier varierar beroende på individuella mål och preferenser (Ne.se 2023).

5.3 Andra Generationens invandrare

Andra generationens invandrare refererar till en individ som är född i Sverige och har åtminstone en förälder som är född utomlands. Vilket därmed placerar denne i en andra generation i jämförelse med den föräldern som klassificeras som en

förstagerationsinvandrare. Begreppet introducerades inom den svenska invandrapolitiken under 1970-talet och var en välkänd term inom bland annat Statistiska centralbyråns (SCB) befolkningsstatistik. Dess användning sträckte sig även till officiella dokument från myndigheter och förvaltningar samt inom forskningssammanhang. Begreppet är en terminologisk indikation av den andra generationens anknytning till invandring, vilket tydligt framkommer genom dess etablerande och fortsatta användning i olika administrativa och vetenskapliga sammanhang (Ne.se 2023).

5.4 Mellanförskap

Mellanförskap karakteriseras av en upplevelse där en individ befinner sig i en mellanposition mellan olika kulturer, vilket innebär att de inte helt tillhör någon specifik samhällsklass eller grupp. Det är en känsla av att vara på gränsen mellan olika kulturella sammanhang. Denna upplevelse ger upphov till en känsla av utanförskap, där individen känner sig exkluderad både från den kulturella gruppen där de är uppvuxna och andra grupper som de kan identifiera sig med (Hübinette m.fl., 2012).

5.5 Transnationell identitet

Transnationell identitet beskrivs som när en individ upprätthåller kopplingar med både ursprungslandet och mottagarlandet, vilket ger upphov till en dubbel etnisk tillhörighet (Bradatan et al., 2010, s. 174-175). Det kan även ses som ett adjektiv som representerar en social resurs, där individer kan använda det i varierande omfattning i relation till andra variabler (Boccagni, 2012, s. 128).

6. Resultat och analys

I detta avsnitt kommer resultatet presenteras utifrån vårt empiriska material som delats in i olika teman som har identifierats utifrån kodningsarbetet. De huvudteman som kommer att redogöras nedan som våra underrubriker är följande *Bakgrund, Erfarenhet av mellanförskap, Utmaningar i en mångkulturell miljö, Arbetsplatsens policy, Anpassningsstrategier* och *Framtidsperspektiv*. Våra teorier i studien kommer fungera som en utgångspunkt i analysen, dessa är följande: *Social identitetsteori, socialkonstruktivism och ackulturation*.

6.1 Bakgrund

Inom intervjuavsnittet *bakgrund* erbjöds respondenterna möjlighet att besvara på frågor angående tidigare arbetslivserfarenheter, kulturell identitet, ursprung och språk. Denna del av intervjun syftade till att få respondenterna att reflektera över sin egen identifikation i mellanförskapet som andra generationens invandrare och hur detta kan påverka deras upplevelse på arbetsplatsen.

“Hur jag identifierar mig beror på var jag befinner mig, låt oss säga att jag åker till Iran och hälsar på mina släktingar, då är jag svensk.” Är jag här är jag iranie även fast jag är född och uppväxt här och inte levt någon annanstans. Det har inget med vad jag identifierar mig som, utan hur andra identifierar mig. Det spelar ingen roll hur mycket jag identifierat mig som svensk, det dyker ändå upp frågor som “men vart kommer du egentligen ifrån” men vart kommer dina föräldrar ifrån, så även om jag vill komma ifrån av att va emellan något så blir jag ändå inte helt accepterad fullt ut i kulturerna. Jag tillåts inte av andra. På så sätt påverkas jag även i mitt arbetsliv där jag ständigt är i en kamp i vart jag hör hemma och i vilken grupp jag passar in ”. - Sahel 37 år

I studien integrerades social identitetsteori för att förstå hur människors självbild och grupptillhörighet påverkar deras upplevelser och identitetsformande processer. Sahels berättelse ger en levande illustration av dessa teoretiska begrepp i praktiken, och det är särskilt intressant att koppla Sahels erfarenheter till relevant litteratur.

Sahels reflektion över hur hon identifierar sig beroende på sin plats och hur andra identifierar henne ger en nyanserad insikt i social identitetsteori. Sahels exempel på att bli ifrågasatt om sin identitet trots sin självupplevda svenskhet resonerar väl med teorin om social kategorisering och dess påverkan på identitetskonstruktion (Greene, 1999). Det understryker hur samhällets kategoriseringar och stereotyper kan utmana och forma individens självbild.

Bergans (2012) betoning på att partier ofta definieras utifrån sina sympatisörer kan också appliceras på Sahels situation. Liksom politiska partier kan stereotyp kopplas till vissa sociala grupper, verkar även Sahel ställas inför förutfattade meningar baserat på sitt ursprung. Detta kastar ljus över den komplexa relationen mellan individens självidentifikation och hur samhället kan påverka och påtvinga identitetskategorier. Vidare kan Sahels erfarenheter tolkas som ett exempel på den konstanta interaktionen mellan individens självuppfattning och samhällets påverkan, vilket är centralt i Hogg och Smiths (2007) beskrivning av hur sociala grupper fungerar som vägledande för accepterade beteenden och attityder.

Sahels kamp för acceptans och tillhörighet belyser det pågående samspel som formar individens identitet inom olika sociala kontexter. I det stora hela visar Sahels berättelse på vikten av att inte bara undersöka individens interna upplevelser av identitet utan också hur dessa upplevelser ständigt formas och utmanas av samhällets förväntningar och kategoriseringar. Social identitetsteorin fungerar som en användbar ram för att analysera dessa komplexa dynamiker och förstå de olika lager av påverkan som formar individens självbild.

6.2 Erfarenhet av mellanförskap

Inom avsnittet *Erfarenhet av mellanförskap* fick respondenterna möjlighet att dela sina tankar kring begreppet mellanförskap och reflektera över hur detta koncept manifesterar sig i deras arbetsliv. Genom att ställa frågor om både positiva och negativa upplevelser av mellanförskap strävade intervjuavsnittet efter att fånga den komplexa verkligheten som individer upplever inom arbetslivet.

“Det finns hur många scenarion som helst men jag tror inte jag reflekterar över det så mycket, det är inte så att jag känner “ det här var mellanförskap ” utan det är något som bara

sker per automatik. En liten konkret sak är att fira vissa svenska högtider som min familj inte gör, samtidigt som det är något som pratas om på arbetsplatsen. Man får exempelvis ta ledigt, man hamnar emellan beroende på hur bara kalendern ser ut. Detta bara en liten grej men för mig har mitt mellanförskap mestadels känts positivt för mig. Jag kan ha haft tur som befunnit mig på en arbetsplats och en bransch inom socialt arbete och myndighet som uppskattar den typen av mångfald och erfarenheter, man behöver inte tryckas in i ett hörn. Den egenskapen gör dig mer flexibel som person, men även mer relaterbar för man kan relatera till flera olika personer, kulturer och situationer då man upplevt båda. Man blir som en 3D dimensionell person”. - Sahel 37 år

Sahels berättelse om mellanförskap ger upphov till flera intressanta kopplingar till teorin om socialkonstruktivism. Sahel beskriver hur hon inte reflekterar över sitt mellanförskap på ett medvetet sätt utan att det sker per automatik. Denna automatik kan förstås genom Bergers och Luckmanns idéer om habituering och hur beteendemönster överförs och blir en naturlig del av individens förmåga att hantera olika situationer. De menar således att när många individer delar samma sorts habituering, så kan det leda till en form av institualisering, där dessa beteendemönster och föreställningar blir en del av samhällets konstruktion och normer som sedan överförs från en generation till en annan (Berger & Luckman, 1996, s. 70-72). Sahel exemplifierar detta genom att nämna att vissa arbetsplatser hon varit på oftast främjat att individer ska fira vissa svenska högtider, även för dem som inte har det som en högtid i den egna familjekulturen. Genom att ta ledigt från jobbet bara för att följa kalendern hamnar hon i ett mellanförskap beroende på hur bara kalendern ser ut, speciellt när det är något som pratas om på arbetsplatsen av kollegorna. Payne (2015) menar att individer anpassar sina beteenden och handlingar baserat på de sociala normer och konventioner som grundar sig i en gemensam kunskap som betraktas som en accepterad sanning inom samhället (Payne, 2015, s. 40-42).

Vi kan således se att Sahels arbetsplats kan uppfattas som en egen social konstruktion med egna normer och värderingar som blir en del av den sociala konstruktionen, där gemensamma förståelser om mångfald och olika erfarenheter skapar en kultur som påverkar individens upplevelser och perspektiv, där gemensamma förståelser om mångfald och olika erfarenheter skapar en kultur som påverkar individens upplevelser och perspektiv. Sahel påpekar vidare att hennes mellanförskap mestadels känts positivt på hennes nuvarande arbetsplats inom socialt arbete och myndighet, då hennes arbetsplats uppskattar mångfald och olika erfarenheter

vilket stödjer idén om hur gemensamma förståelser och värderingar inom arbetsplatsen istället kan skapa en positiv och inkluderande arbetsmiljö.

6.3 Utmaningar i en mångkulturell miljö

I avsnittet *Utmaningar i mångkulturell arbetsmiljö* ges respondenterna möjlighet att utforska de specifika utmaningar de möter när det gäller att etablera sig i en arbetsmiljö präglad av mångfald. Genom att ställa frågor som belyser svårigheterna och möjligheterna i att navigera genom kulturella skillnader, strävar detta avsnitt efter att fånga den mångfacetterade dynamiken som präglar arbetslivet i en mångkulturell kontext. Frågorna om anpassningsstrategier syftar till att undersöka hur respondenterna aktivt hanterar konflikter och utmaningar som kan uppstå på grund av mångfalden på arbetsplatsen. Genom att fokusera på dessa aspekter strävar vi efter en djupare förståelse av de komplexa interaktionerna och erfarenheterna som formar individens arbetsliv i en mångkulturell miljö.

“ Det är många gånger jag har använt mig av anpassningsstrategier för att kunna hantera konflikter eller utmaningar som uppstår av kulturella skillnader. Här är det en styrka att du förstår båda sidorna. Ett konkret exempel är om det är en konflikt på jobbet mellan min etnisk svenska kollega och en med utländsk bakgrund, så hade jag kunnat gå in och säga att du menar såhär och du menar så för att man förstår båda sidor. Även när det kommer till kulturkrockar kan jag navigera i det och hjälpa båda sidor. När man kan göra det som tredje part så kan man lösa konflikten och det är min främsta styrka. Hade jag hamnat i en konflikt med en person som inte har upplevt denna känslan med mellanförskap hade jag ändå förstått vad denne personen menar och vill förmedla, om det är något jag gör eller om det är relaterat till något kulturellt så kan jag förstå det. Jag behöver inte acceptera eller respektera det, men jag förstår det. Det har gjort att jag många gånger privat kan undvika konflikter, det är sällan jag befinner mig i konflikter men när det väl blir det så upplever jag att jag är en bra tredje part”. - Gabriel 32 år

Gabriels berättelse tydliggör kopplingar till teorin om ackulturation, särskilt när det gäller hans användning av anpassningsstrategier för att hantera konflikter och utmaningar som uppstår av kulturella skillnader. Enligt John W. Berry (2005) är ackulturation, en komplex

process där individer genomgår kulturella och psykologiska förändringar när de kommer i kontakt med olika kulturer (Berry, 2005, s. 698-700). Gabriel beskriver hur han agerar som en tredje part i konflikter mellan kollegor med olika kulturell bakgrund och hur han förstår och kan navigera i både etniskt svenska och andra kulturella perspektiv. Gabriels förmåga att förstå och tolka båda sidors perspektiv i en konflikt och agera som en medlare relaterar till ackulturationsstrategin av integration. Enligt Berry innebär integration att individen strävar efter att engagera sig i både ursprungskulturen och majoritetssamhället (Berry, 2005, s. 705). Gabriel utnyttjar denna strategi genom att använda sin förståelse för olika kulturella perspektiv för att lösa konflikter och understryker därmed den ömsesidiga förändringen och anpassningen som präglar ackulturationsprocessen.

Gabriels förmåga att undvika konflikter i det privata och är en bra tredje part i situationer där kulturella skillnader kan spela en roll är också förenligt med Berry's diskussion om de fyra ackulturationsstrategierna. Gabriels förmåga att förstå andras perspektiv, även om han inte nödvändigtvis behöver acceptera eller respektera dem, indikerar en integrativ approach snarare än en assimilativ eller separativ inställning (Berry, 2005, s. 705). Vidare framkommer kopplingar till Berry's diskussion om stress och konflikter i ackulturationsprocessen. Gabriel nämner att ackulturation och användningen av anpassningsstrategier kan vara stressande, och Berry pekar på hur individens mål med ackulturation kan påverka graden av stress och konflikter (Berry, 2005, s. 705). Gabriels positiva erfarenheter och framgångsrika användning av anpassningsstrategier tyder på att han antagligen har uppnått en välbalanserad integration i både ursprungskulturen och majoritetssamhället, vilket minimerar stress och konflikter.

“Det har varit situationer där jag har fått agera som en kulturell medlare och förklara vissa aspekter av min kulturella bakgrund. Det har varit givande men har också inneburit en extra dimension av ansvar. Jag har ibland bara fått ansvar i att ta emot klienter som har samma bakgrund och inte andra typer av klienter vilket har stoppat min utveckling på arbetsplatsen men också satt mig i ett fack där jag bara får göra en typ av uppgift med en typ av person och grupp för att jag har samma bakgrund- Sen går alltid affären bra just på grund av det vilket gör det ännu svårare att säga ifrån då det ger goda resultat”. - Brandon 26 år

Tittar vi istället på Brandons perspektiv ser vi en, en mer komplex upplevelse av mellanförskap som även ger möjlighet att koppla till ackulturationsteorin. Han berättar om att vara kulturell medlare och förklara aspekter av sin kulturella bakgrund, vilket kan ses som en

form av *integrationsstrategi*. Detta kan relateras till ackulturationsstrategin där individen strävar efter att engagera sig i både ursprungskulturen och majoritetssamhället (Berry, 2005, 700, 705). Samtidigt stöter Brandon på utmaningar på arbetsplatsen, där han begränsas till att enbart hantera klienter med samma kulturella bakgrund som han själv.

Detta dilemma kan kopplas till ackulturationsstrategin *marginalisering*, där individen står inför begränsningar och bristande möjligheter till att bevara den ursprungliga kulturen. Denna situation leder till en reflektion över individens anpassningsstrategier och hur dessa kan vara komplexa och kontextberoende. Brandons berättelse illustrerar också hur mångfalden på arbetsplatsen, trots att den har bidragit till innovativa lösningar, kan skapa utmaningar. Han känner sig utnyttjad för sina kulturella egenskaper och begränsad till en specifik roll. Den komplexa relationen mellan individens kulturella identitet, arbetsplatsens förväntningar och arbetsprestationer kan därmed belysas genom dessa teoretiska linser. Detta tillstånd som blir påtvingat av arbetsplatsen kan bidra till en bristande vilja att etablera relationer med andra, ofta som en konsekvens av känslan av utanförskap och/eller diskriminering på den egna arbetsplatsen (Berry 2005, s. 705).

6.4 Arbetsplatsens policy

I denna fasen av intervjun får respondenterna möjlighet att utförligt besvara frågor angående *arbetsplatsens policy* för mångfald och inkludering. Denna del av intervjuprocessen syftar till att låta intervjupersonerna reflektera över hur de upplever att arbetsplatsens policy för mångfald och inkludering påverkar arbetsmiljön.

“Ja definitivt det gör det, vi är på en myndighet som behöver ha denna mångfalden för att kunna möta olika människor, därav har det lagts stor vikt vid redan rekryteringsprocessen fått veta att man värdesätter mångfald och söker personer som kan fler språk etc då det är högst meriterande. Det genomsyras på arbetsplatsen. Kommer man till min arbetsplats så ser man verkligen en mångfald. Men jag har också varit på arbetsplatser där jag exempelvis jobbar på kundtjänst där det inte var särskilt uppskattat. Vi var där tvungna att ha fiktiva namn som inte hade utländsk påbrå relaterat. Det skulle vara ett typiskt svenskt namn. Det fick mig att ifrågasätta om det har med att göra om våra namn är trovärdiga eller inte, är det därför? Hade jag haft namnet Abdul och ringt in och pratat med myndighetssvenska, hade du

tagit mig seriöst då? Det gör att om det var en stor mångfald på arbetsplatsen så skulle de inte synas utåt för det påverkar företaget och trovärdigheten av vad vi säger“ . - Sahel 37 år

Berger och Luckmann (1996) beskriver samhället som en konstruerad kraft där människor gemensamt skapar och upprätthåller en social verklighet. Sahels beskrivning av arbetsplatsen som aktivt värdesätter mångfald och inkludering visar på hur organisationens policy och värderingar konstruerar en specifik arbetskultur. Den gemensamma förståelsen och acceptansen av mångfald som en viktig resurs för att möta olika människor exemplifierar hur sociala konstruktioner påverkar arbetsmiljön och formar normer och värderingar inom organisationen.

Vidare illustrerar Sahels erfarenhet från en annan arbetsplats, där mångfald inte var lika uppskattat och där medarbetare uppmanades att använda fiktiva svenska namn, hur sociala konstruktioner av normer och förväntningar kan påverka individens identitet och uppfattning av trovärdighet. Detta resonemang korresponderar med socialkonstruktivismens idéer om att individers identiteter och beteenden är resultatet av sociala konstruktioner och kollektiva förståelsen. Berger och Luckmanns (1966) begrepp om habituering, där beteendemönster överförs och institutionaliseras, kan också användas för att förklara hur arbetsplatsens policy för mångfald och inkludering blir en del av organisationens sociala konstruktion. Genom att rekrytera med vikt på mångfald och inkludering institutionaliseras dessa värderingar och normer inom arbetsmiljön, vilket påverkar hur medarbetarna agerar och interagerar.

Malcolm Payne och Ingrid Sahlin bidrar med perspektiv som betonar socialkonstruktivismens fokus på kollektiva förståelsen och subjektiva definitioner av problem. Sahels ifrågasättande av hur hennes namn kan påverka uppfattningen av henne och dess koppling till arbetsplatsens syn på trovärdighet och professionalitet visar på hur individuella upplevelser och tolkningar formar uppfattningen av problem och sanning inom gruppen och samhället.

6.5 Anpassningsstrategier

I detta avsnitt tillfrågades intervjupersonerna kring om de har använt sig av *anpassningsstrategier* inom arbetslivet för att förhindra känslan av mellanförskap, här delar Brandon och Sahel av sina svar.

“Jag har anpassat min kommunikation och beteende för att skapa en mer inkluderande atmosfär för just klienterna. Det handlar om att vara medveten om mitt tonläge, använda ett tillgängligt språk och anpassa mitt beteende för att underlätta samarbete. Vare sig det är engelska, vietnamesiska eller svenska. Sen finns det ibland andra aspekter med att jag inte alltid gör det för mig själv utan för företaget och för andra. Jag vill inte att de ska uppfatta mig på ett visst sätt och det är just därför jag också använder anpassningsstrategier för att på något sätt uppfattas som seriös och professionell”. - Brandon 26 år

“Hela mitt liv, allt från arbete till privata sammanhang, har jag alltid anpassat mig efter det rum jag befinner mig i. Är jag i ett rum där majoriteten har utländsk påbrå så blir det en annan typ av stämning och miljö, kliver jag in i ett rum med äldre etnisk svenska personer så anpassar jag tonläge, rösten och ordval för att inte upplevas som oseriös. I mitt fall tycker jag att det är mer avslappnat att befinna mig i ett rum med andra som har utländsk påbrå, för att man vet vad de går igenom på samma sätt. Men en etnisk svensk kommer inte veta vad jag går igenom och vet att jag behöver tvinga fram en annan sida av mig, men det är fortfarande en sida av mig. Det är inte så att jag kliver in i en annan identitet, men det är en sida av mig som jag känner att jag måste använda i vissa fall på ett ansträngande sätt, behöver tänka på vad jag säger och hur jag säger för att det finns fördomar om en person som ser ut som mig. Jag känner alltid att jag behöver bevisa något för dessa personer, i och med alla fördomar som finns gentemot personer som mig är att man ständigt måste motbevisa att det inte är så. Jag bestämmer inte i förväg att jag ska ändra på mig utan det är att man går in i en roll per automatik”. - Sahel, 37 år

Brandon betonar behovet av anpassning för att skapa en inkluderande atmosfär, särskilt i sitt yrkesliv där han arbetar med klienter. Hans medvetenhet om att anpassningen inte bara är för honom själv utan också för företaget och andra relaterar till social identitetsteori. Han försöker förmodligen anpassa sig för att skapa och bevara en positiv social identitet både för

sig själv och för det professionella sammanhanget. Han verkar vara medveten om de sociala grupperna och försöker forma sin självbild för att passa in och undvika negativa fördomar.

Sahel beskriver hur hon kontinuerligt anpassar sig beroende på vilken social grupp hon befinner sig i, särskilt med tanke på sin etniska bakgrund. Hennes upplevelse av att behöva bevisa sig och använda olika sidor av sig själv för att hantera fördomar och stereotyper relaterar starkt till social identitetsteori. Hennes betoning av behovet av att ständigt motbevisa fördomar och det ansträngande sättet hon anpassar sig på kan förstås genom linserna av sociala kategorier och hur dessa påverkar självbild och identitet.

Social identitetsteorin bidrar till förståelsen av hur människor formar och anpassar sina identiteter baserat på sin tillhörighet till olika sociala grupper. Både Brandon och Sahel verkar vara medvetna om de sociala dynamikerna och använder anpassningsstrategier för att navigera igenom dem. Deras erfarenheter illustrerar också hur fördomar och stereotyper kopplade till sociala grupper kan påverka individens beteende och självuppfattning, vilket är centrala aspekter inom social identitetsteori.

6.6 Framtidsperspektiv

I det sista avsnittet får informanterna möjligheten att besvara frågor om de anser att det finns specifika utbildnings- eller medvetenhetsprogram som kan vara användbara för att öka förståelsen och respekten för olika kulturer på arbetsplatsen. Här delar Diego och Jamila av sig sina svar.

“Mina framtida mål inom socialt arbete inkluderar att fortsätta att vara en röst för de som behöver stöd och skapa en ännu mer inkluderande arbetsmiljö. Min erfarenhet av mellanförskap kommer att påverka hur jag förhåller mig till olika perspektiv och behov inom mitt arbete”. - Jamila 40 år

“Att ha representation av olika kulturer och bakgrunder på arbetsplatsen är avgörande för att främja mångfald och skapa en rikare arbetsmiljö. Det öppnar upp för olika perspektiv och idéer, vilket gynnar både företaget och de anställda. Det är en nyckelfaktor för att bygga en inkluderande och framgångsrik arbetskultur”. - Diego 28 år

Jamila betonar sina framtida mål inom socialt arbete, inklusive att vara en röst för de som behöver stöd och skapa en mer inkluderande arbetsmiljö. Hennes mål reflekterar konceptet socialkonstruktivism genom att erkänna att hennes erfarenhet av mellanförskap kommer att påverka hur hon förhåller sig till olika perspektiv och behov inom sitt arbete. Enligt Payne (2015) är verkligheten något som skapas genom sociala konstruktioner och gemensamma förståelser (Payne, 2015, s. 40-42). Jamilas arbete för att vara en röst och skapa inkludering kan ses som en aktiv deltagande i att konstruera en verklighet där olika perspektiv tas på allvar. Medan Diego framhäver vikten av representation av olika kulturer och bakgrunder på arbetsplatsen för att främja mångfald och skapa en rikare arbetsmiljö. Hans synsätt stöder socialkonstruktivismen genom att betona att olika perspektiv och idéer är avgörande för att bygga en inkluderande arbetskultur. Genom att skapa en miljö där olika perspektiv erkänns och värderas, deltar Diego aktivt i att konstruera en arbetskultur där mångfald och inkludering ses som grundläggande och accepterade värden.

Enligt socialkonstruktivismen betraktas verkligheten som ett resultat av sociala konstruktioner och gemensamma förståelser. Jamila och Diego, genom sina mål och synsätt illustrerar hur de aktivt deltar i att skapa och forma den sociala verklighet där deras arbete utgör en del av konstruktionen av en inkluderande och rik arbetsmiljö. Både Jamila och Diego indikerar att deras erfarenheter av mellanförskap kommer att påverka deras förhållningssätt till olika perspektiv och behov. Inom socialkonstruktivismen kan detta förstås som att deras personliga förståelse och definition av arbetsmål och inkludering formas av deras egna upplevelser och interaktioner med olika kulturer och bakgrunder. De blir aktiva agenter i att konstruera en arbetsmiljö där mångfald och inkludering är prioriterade.

7. Slutdiskussion

Detta avsnitt syftar till att ingående besvara studiens tre forskningsfrågor som fokuserar på upplevelser av mellanförskap för andra generationens invandrare på arbetsplatsen. Frågorna rör även de erfarenheter och anpassningsstrategier som dessa individer använder sig av samt hur arbetsplatsens policy för mångfald och inkludering påverkar deras mellanförskapsupplevelser. Genom att inleda med våra forskningsfrågor kommer vi sedan att diskutera och analysera resultaten från våra intervjuer, och samtidigt koppla dem till relevant tidigare forskning och teorier inom området. Genom denna koppling strävar vi efter att skapa en helhetsbild av mellanförskap på arbetsplatsen och diskutera hur vår studie bidrar med ny och användbar insikt. Avslutningsvis kommer vi att reflektera över studiens bidrag och föreslå möjliga riktningar för fortsatt forskning på detta område. Frågeställningar lyder:

- *Hur beskrivs upplevelserna av mellanförskap för andra generationens invandrare på arbetsplatsen?*
- *Vilka erfarenheter och anpassningsstrategier har andra generationens invandrare när de upplever mellanförskap på arbetsplatsen?*
- *Hur påverkar arbetsplatsens policy för mångfald och inkludering andra generationens invandrares upplevelser av mellanförskap på arbetsplatsen?*

7.1 Resultatdiskussion

Diskussionen av studiens resultat genom socialkonstruktivism, ackulturations teorin och sociala identitetsteorin ger en djupare insikt i respondenternas upplevelser av mellanförskap på arbetsplatsen. Genom att integrera social identitetsteori har vi utforskat hur respondenternas självbild och grupptillhörighet påverkar deras identitetsformande processer och erfarenheter av mellanförskap. Socialkonstruktivismen betonar att kunskap och verklighet konstrueras av individer genom deras sociala interaktioner och erfarenheter. Genom att använda denna teori kan studien utforska hur våra informanter som tillhör andra generationens invandrare själva konstruerar och upplever begreppet mellanförskap på

arbetsplatsen. Det möjliggör en djupdykning i deras subjektiva perspektiv och hur de ger mening åt sina egna upplevelser. Genom att använda oss av ackulturations teorin i detta sammanhang kan teorin användas för att analysera de anpassningsstrategier som andra generationens invandrare använder sig av för att navigera i arbetsmiljön. Det kan belysa hur dessa individer försöker balansera och integrera sin ursprungskultur med den nya arbetskulturen.

Sahels berättelse är särskilt illuminerande, där hennes ständiga anpassning och behovet av att bevisa sin identitet belyser sociala kategoriernas roll i att forma individens självbild. Detta relaterar väl med teorin om social identitetsteorin och hur samhällets förväntningar och stereotyper ständigt utmanar och formar identitetskonstruktioner. Brandon, som medvetet anpassar sig för att skapa en positiv social identitet, relaterar även till social identitetsteorin genom att försöka forma sin självbild för att undvika negativa fördomar. Deras medvetenhet om sociala dynamiker och användningen av anpassningsstrategier understryker teorins relevans i att förstå hur identitet formas och påverkas av sociala sammanhang.

Den tidigare forskningen stödjer och breddar våra resultat. Detta kan vi se genom att författarna De Waal och Born (2021) belyser den ökande globala migrationen och de frågor om tillhörighet och kulturell identitet som ofta uppstår för migranter. Konceptet "Third Culture Kids" illustrerar de komplexiteter som individer möter när de växer upp i olika kulturer på grund av sina föräldrars val av bosättning. Detta kan associeras till Sahels svar:

“Hur jag identifierar mig beror på var jag befinner mig, låt oss säga att jag åker till Iran och hälsar på mina släktingar, då är jag svensk. Är jag här är jag iranier även fast jag är född och uppväxt här och inte levt någon annanstans. Det har inget med vad jag identifierar mig som, utan hur andra identifierar mig. Det spelar ingen roll hur mycket jag identifierat mig som svensk, det dyker ändå upp frågor som “men vart kommer du egentligen ifrån, men vart kommer dina föräldrar ifrån”, så även om jag vill komma ifrån av att va emellan något så blir jag ändå inte helt accepterad fullt ut i kulturerna. Jag tillåts inte av andra. På så sätt påverkas jag även i mitt arbetsliv där jag ständigt är i en kamp i vart jag hör hemma och i vilken grupp jag passar in ”. - Sahel 37 år

Vidare kan Sahels reflektion komplettera detta genom att ge en konkret illustration av hur en individ kan uppleva mellanförskap. Hon beskriver hur hennes identitet förändras beroende på

var hon befinner sig och hur andra identifierar henne. Trots hennes egna identifieringar och önskan att undkomma mellanförskapet blir hon ändå ifrågasatt och inte helt accepterad i båda kulturerna. Detta påverkar inte bara hennes personliga liv utan även hennes arbetsliv, där hon ständigt befinner sig i en kamp för att finna var hon hör hemma och vilken grupp hon passar in i. Vilket kan kopplas tillbaka till Bradatan et al:s (2010) text där det diskuteras transnationell identitet som en fluid social identitet, där individer skapar och upprätthåller kontakter med både ursprungslandet och mottagarlandet. De betonar att denna dubbla tillhörighet kan resultera i känslor av social inkludering, utanförskap eller mellanförskap beroende på hur individen uppfattas av sin omgivning. Vidare beskrivs transnationell identitet som förmågan att inta olika roller beroende på den specifika publiken runt omkring och som en flexibilitet att anpassa sig och spela olika roller inför olika grupper.

I en del av intervjun fick intervjupersonerna frågan: hur ser du på mellanförskap? Svaren på den frågan gick in på att man inte platsar in i vardera kulturer man har. Intervjupersonerna hade en gemensam bild på hur de upplever mellanförskap. Från ena intervjun fick vi fram svaret:

“Är man i mitten så passar man inte in någonstans och man platsar inte in.” Mellanförskap skapar ett vi och dom samhälle som en slags segregation man vet inte vart man tillhör och påverkar en tar på sig själv och ens självkänsla. Man sticker ut på ett sätt, man blir osäker på hur man ska föra sig och man blir osäker på sin identitet”. - Lydia, 25 år

Enligt det givna svaret ser "mellanförskap" ut som en situation där en person känner sig varken helt inkluderad eller helt exkluderad. Personen befinner sig i mitten och upplever en brist på tillhörighet och identitet. Det skapar en känsla av osäkerhet och kan påverka självkänslan negativt. Det nämnda svaret belyser också skapandet av ett "vi och dom" samhälle och liknar det vid en form av segregation där individen inte vet var hen hör hemma. I forskningen av Bradatan, Popan, och Melton (2010) diskuteras transnationell identitet och hur individer med dubbel etnisk tillhörighet kan uppleva olika former av inkludering eller exkludering beroende på omgivningen. Den transnationella identiteten beskrivs som förmågan att inta olika roller beroende på den specifika publiken och betonas som en flexibilitet att anpassa sig i olika sammanhang. Detta resonemang kan relateras till det givna svaret om "mellanförskap", där individen inte passar in någonstans och känner sig osäker på hur hen ska agera.

Christine Barwick's (2018) forskning om andra generationens invandrades transnationalitet i Europa kompletterar diskussionen genom att understryka samexistensen av transnationalism och migration. Barwick betonar att dessa fenomen inte är ömsesidigt uteslutande och utforskar andra generationens invandrades roll som en mellangrupp som representerar rörlighet. Dessutom framhäver Barwick hur faktorer som ursprungsland, bosättning, och etniska och kulturella kapital kan påverka transnationellt beteende. Detta kan kopplas till den nämnda känslan av osäkerhet och brist på tillhörighet hos individer i "mellanförskap."

Den tidigare forskningen lyfter även att fler och fler människor blir tillfrågade "vart kommer du ifrån" tittar vi på respondenternas utsagor kan vi se att detta är något som lyfts även där. Vid frågan om ***Hur definierar du din etniska identitet, och hur påverkar den din upplevelse av arbete och mellanförskap?*** Intervjupersonen menar att hennes etniska identitet definieras beroende på vilken plats hon befinner sig på.

"Det beror på var jag befinner mig, låt oss säga att jag åker till Iran och hälsar på mina släktingar, då är jag svensk. Är jag här är jag iranier även fast jag är född och uppväxt här och inte levt någon annanstans. Det har inget med vad jag identifierar mig som utan hur andra identifierar mig. Det spelar ingen roll hur mycket jag identifierat mig som svensk, det dyker ändå upp frågor som "men vart kommer du egentligen ifrån" men vart kommer dina föräldrar ifrån, så även om jag vill komma ifrån av att va emellan något så blir jag ändå inte helt accepterad fullt ut i kulturerna. jag tillåts inte av andra. På så sätt påverkas jag även i mitt arbetsliv där jag ständigt är i en kamp i vart jag hör hemma och i vilken grupp jag passar in". - Sahel 37 år

Den tidigare forskningen som benämner "Third culture kids" som identifierar kulturell identitet som en produkt av formellt eller informellt medlemskap i grupper som överför värderingar, traditioner och levnadssätt. För third culture kids som har upplevt betydande delar av sin utveckling utanför sina föräldrars kultur, blir kulturell identitet komplex och påverkad av övergångar mellan länder. Sahels erfarenhet speglar detta genom att påpeka att oavsett hur mycket hon identifierar sig som svensk, påverkas hennes kulturella identitet av hur andra identifierar henne. Särskilt när hon besöker de länder där hans föräldrar kommer ifrån. Tillhörighet beskrivs som en personlig känsla av att höra till en viss grupp eller plats. För third culture kids, vars föräldrar har bosatt sig i olika länder blir tillhörighet komplicerad

och påverkar deras engagemang i meningsskapande och identitetsskapande. Sahels berättelse belyser utmaningarna med tillhörighet, särskilt i arbetslivet där hon känner sig i ständig kamp om var hon hör hemma och vilken grupp hon passar in i. Det understryker de svårigheter som third culture kids kan möta när de försöker integrera sig i olika kulturer. Forskningen antyder att kulturell identitet kan uppstå från konkreta interaktioner i olika kulturella sammanhang. Sahels berättelse stödjer detta genom att betona att hennes identitet inte bara formas av hur hon själv identifierar sig utan också av hur andra ser henne och vilka frågor hon ställs inför om sin bakgrund. Sahels svar avslöjar den externa påverkan på hennes identitet, där andra människors synsätt och frågor om hennes bakgrund påverkar Sahels självuppfattning och acceptans i olika kulturer.

7.2 Besvarande av forskningsfrågor

- *Hur beskrivs upplevelserna av mellanförskap för andra generationens invandrare på arbetsplatsen?*

Respondenternas erfarenhet av mellanförskap på arbetsplatsen manifesterar sig på varierande sätt. En genomgående tematik i respondenternas svar är den ihållande känslan av en inre stridighet rörande till vilken grupp de tillhör och var de hör hemma. Denna tematik uttrycks parallellt med känslor av acceptans och utmaningar som uppstår i samband med mellanförskapet. Respondenterna delar specifika situationer där de erfarit mellanförskap på arbetsplatsen och återger dessa upplevelser i både positiva och negativa termer.

På den positiva sidan framkommer att när respondenterna har känt sig i hemvist på arbetsplatsen har deras unika egenskaper som andra generationens invandrare blivit snabbt uppskattade. Dessa egenskaper inkluderar en rik mångfald och erfarenheter inom en individ, vilket möjliggör relationsskapande med olika typer av människor. Särskilt i arbetskontexter som innebär interaktion med klienter kan dessa egenskaper användas för att etablera förtroende genom språklig och kulturell förståelse.

Det positiva resultatet är därmed en gynnsam påverkan på arbetsplatsens mångfaldsdynamik. Emellertid förekommer även negativa aspekter av mellanförskapet, där arbetsgivare och arbetsplats inte alltid förmår utnyttja resurserna och erfarenheterna hos andra generationens invandrare på ett respektfullt sätt. Ett illustrativt exempel är Brandons erfarenhet där han

agerat som kulturell förmedlare med klienter. Tyvärr har detta begränsat hans individuella utveckling på arbetsplatsen då han endast tilldelats ansvar för klienter med liknande bakgrund som honom själv, vilket i praktiken har inneburit en inskränkning till ett specifikt kompetensområde. Han understryker även den svårighet som uppstår när det finns framgång inom företaget, där klienternas förtroende och närhet grundar sig på företagets specifika användning av honom som en kulturell förmedlare. Detta exemplifierar utmaningen att motsäga och motarbeta etablerade normer inom arbetsplatsen för att främja en mer inkluderande och diversifierad arbetsmiljö.

- *Vilka erfarenheter och anpassningsstrategier har andra generationens invandrare när de upplever mellanförskap på arbetsplatsen?*

Studiens respondenter förklarar hur de i samband med sin arbetsplats, inte bara erfarit anpassningsstrategier utan även aktivt tillämpat dem. Ett gemensamt tema genom svaren är att respondenterna använder kommunikationen som en anpassningsstrategi på arbetsplatsen, detta kan innefatta tonläge, ordval, tillgängligt och lämpligt språk. Utöver kommunikationen som anpassningsstrategi betonar de även beteende som en förlängd arm av kommunikationen, det vill säga att de går hand i hand. De motiverar att dessa anpassningsstrategier blir särskilt framträdande när det finns faktorer som innebär att respondenterna får en önskan att vilja framstå som en seriös och professionell individ.

Sahel, en av respondenterna, utvecklar vidare aspekten med att uppfattas som en seriös person och förtydligar hur hon applicerar anpassningstrategierna beroende på kontexten. Hon reflekterar över sina erfarenheter och noterar variationer i stämningen i rummet beroende på om det är äldre etniska svenskar eller personer med utländsk bakgrund. I rum med äldre etnisk svenskar känner hon sig nödgad att anpassa tonläge, röst och ordval för att uppfattas som seriös. Denna anpassning menar hon är mer avslappnad i situationer där individer med invandrabakgrund är i rummet, eftersom hon inte behöver överväga anpassningsstrategier i samma utsträckning- dessa individer genomgår liknande erfarenheter och förstår situationer, till skillnad från etniska svenskar som saknar förståelse för dessa aspekter. Det som genomsyrade svaren vidare var hur respondenternas erfarenheter av anpassningsstrategier och mellanförskap på arbetsplatsen präglas av uttalad rasism, diskriminering och/eller fördomar, särskilt från etniskt svenska individer. Detta utgör en kontext där respondenterna

upplever en ökad känsla av mellanförskap på arbetsplatsen. För att bemöta sådana situationer anser de det nödvändigt att konstant motbevisa fördomarna, vilket skapar en påfrestande och ansträngande dynamik. Denna periodiska övergång mellan olika roller beskrivs som en anpassning för att navigera genom den komplexa verkligheten av att vara en individ i mellanförskap på arbetsplatsen. De huvudsakliga anpassningstrategierna som används av respondenterna är således, kommunikation, tonläge, röst, ordval, tillgängligt och lämpligt språk, beteende och övergång mellan olika roller.

- *Hur påverkar arbetsplatsens policy för mångfald och inkludering andra generationens invandrades upplevelser av mellanförskap på arbetsplatsen?*

Enligt respondenterna har policyn för mångfald och inkludering på arbetsplatsen förbättrat andra generationens invandrare upplevelser av mellanförskap på arbetsplatsen. Alla respondenterna höll med om att en arbetsplats måste ha mångfald för att kunna möta olika typer av människor på arbetsplatsen. Majoriteten av intervjupersonerna ansåg att det fanns en korrelation mellan mångfald och upplevelser av mellanförskap. Det vill säga att mångfald underlättar upplevelserna av mellanförskap, ett konkret exempel lyfter respondenten Sahel fram, hon förklarar bland annat hur arbetsplatser som genomsyrar policyn för mångfald och inkludering och aktivt tillämpar det i praktiken även får anställda som värnar om det. Sahel utvecklar vidare med att om det redan i rekryteringsprocessen är tydligt med att arbetsplatsen värdesätter mångfald och söker personer som kan fler språk, så genomsyras det även på arbetsplatsen då majoriteten av de som söker jobber förmodligen trivs i sådana utrymmen. Hon lyfte upp ett annat perspektiv på en arbetsplats som inte alls värnade om mångfald och inkludering vilket gjorde att upplevelserna av diskriminering och mellanförskap ökade markant. Det kunde exempelvis vara att de skulle ha typiskt svenska fiktiva namn men även att de skulle tala myndighetssvenska. Mångfalden i företaget skulle inte synas utåt. På så vis har arbetsplatsens policy för mångfald och inkludering en betydande inverkan på hur andra generationens invandrare upplever sitt mellanförskap på arbetsplatsen.

7.3 Begränsningar i studien

Utmaningen som framträder i vår studie är främst förknippad med en betydande brist i den tidigare forskningen om mellanförskap. Begreppet i sig har inte varit särskilt framträdande och är ännu inte tillräckligt utvecklat inom den svenska forskningskontexten. Följaktligen har vår forskningsinriktning nödvändigtvis inbegripit en omfattande granskning av befintlig litteratur både på nationell och internationell nivå. Mellanförskap, grundat i individuella upplevelser, utgör därmed en utmaning då det innebär svårigheter att bedriva studier utan att riskera generaliseringar eller överdrivna allmängiltiga slutsatser. För att mildra denna utmaning har vi strävat efter att illustrera mångfalden av mellanförskapsupplevelser genom att erbjuda en mångfacetterad uppsättning exempel. Med en medvetenhet om varje individs unika karaktär har vi undvikit övergripande påståenden som saknar substans. På grund av det tvetydiga och mångtydiga karaktären hos begreppet "mellanförskap" har vi således valt att tydligt definiera och specificera vårt användande av begreppet. Vi har även klargjort de specifika aspekter av mellanförskapet som kommer att utforskas i ramen för vår studie.

En potentiell strategi som skulle ha kunnat stärka tillförlitligheten i vår studie är att genomföra flera intervjuöverlägg med våra deltagare. En sådan åtgärd skulle sannolikt ha påverkat resultatens robusthet, med tanke på att deltagarna möjligtvis hade uppnått en större komfortnivå under successiva möten. Denna ökade komfortnivå kunde i sin tur ha främjat en mer öppen diskussion om individernas självuppfattning och hur de betraktar sig själva, samt deras uppfattningar om hur andra ser dem. Det är särskilt viktigt att notera att ämnen av känslig natur har behandlats under intervjuerna. Genom att interagera med deltagarna vid flera tillfällen skulle de eventuellt ha blivit medvetna om fenomenen som diskuterats, vilket kan ha resulterat i ökad självreflektion och medvetenhet. Genom att återvända till arbetsplatsen och observera hur de reagerar nu när de är medvetna om fenomenet, kunde detta ha fördjupat vår förståelse. En sådan upprepning av intervjuprocessen efter ökad medvetenhet kunde ha resulterat i mer välinformerade och utförliga svar från deltagarna, möjligen berikade med konkreta exempel och en mer genomtänkt syn på fenomenet. För att stärka studiens validitet övervägde vi att genomföra fler intervjuer med ett ökat deltagarantal för att bredda datamaterialets omfattning. Tyvärr begränsades våra möjligheter att genomföra en mer omfattande undersökning av tids- och resursbegränsningar.

Under studiens progression har vi observerat att vår forskning styrker vissa insikter från tidigare forskning. I särskild utsträckning påvisar studien *“Where I’m from? Third Culture Kids about their cultural identity shifts and belonging”* gemensamma upplevelser bland third culture kids när det gäller frågor om "vart kommer jag ifrån" och "vart hör jag hemma" (F, De Waal & Ph, Born et al, 2021, s. 68-69). Dessa teman återspeglas även bland respondenterna i vår studie, särskilt i samband med upplevelsen av mellanförskap och hur det påverkar deras identitet och självbild. I samma studie betonar författarna hur tillhörighet betraktas som en personlig känsla av att höra till en viss grupp, plats eller social kontext. Författarna beskriver tillhörighet som en central komponent för unga människor att engagera sig i meningsskapande och identitetsskapande. För third culture kids kan kulturell identitet och tillhörighet bli komplexa på grund av deras övergångar mellan olika länder. Denna komplexitet reflekteras också bland våra respondenter, där svårigheter uppstår när de inte helt kan identifiera sig eller anamma en specifik kultur i någon av grupperna (F, De Waal & Ph, Born et al, 2021, s. 68-69).

Vidare diskuteras i I studien *“Transnationality as a Fluid Social Identity”* hur en dubbel tillhörighet kan generera en känsla av social inkludering, utanförskap och/eller mellanförskap, beroende på omgivningens uppfattning av individen (Bradatan et al., 2010, s. 174-175). Denna aspekt återges även av våra respondenter, som betonar att deras mellanförskap i hög grad formuleras utifrån andras perspektiv. Det blir tydligt att deras egna självbilder i stor utsträckning påverkas av omgivningens acceptans snarare än deras egen uppfattning. Särskilt i sammanhang med dubbel tillhörighet betonar respondenterna att gruppens åsikter är avgörande för att uppleva en känsla av inkludering. Forskningen indikerar också att de med en transnationell identitet tenderar att anta olika roller beroende på den specifika publiken de interagerar med. Med andra ord kan individer med en transnationell identitet framstå som flexibla aktörer som kan anpassa sig efter olika sammanhang (Bradatan et al., 2010, s. 177). Denna observation korrelerar med erfarenheterna hos nästan alla våra respondenter, där de aktivt anpassar sin karaktär och roll för att framstå som seriösa och professionella, särskilt i interaktioner med etniskt svenska personer kontra personer med invandrarbakgrund. Vad som särskilt framkommer i vår studie är en mer tydlig och utförlig diskussion om användningen av anpassningstekniker samt vilka specifika typer av anpassningsstrategier som tillämpas, och under vilka omständigheter. Detta är en nyanserad insikt jämfört med den tidigare forskningen, där detaljerna kring dessa aspekter inte utforskas i lika omfattande grad.

7.4 Förslag till framtida studier

Framtida forskning om mellanförskap anser vi bör fokusera på en djupare analys av anpassningsstrategier bland andra generationens invandrare, både på individuell och organisatorisk nivå. Genom att identifiera och utforska specifika anpassningsstrategier kan forskningen bidra till en mer nyanserad förståelse av de utmaningar och möjligheter som dessa individer står inför. En annan viktig aspekt är att undersöka hur ledarskap och organisationskultur påverkar upplevelserna av mellanförskap. Genom att utforska olika ledarskapsstilar och organisationskulturer kan forskningen bidra till insikter om hur strukturen och värderingarna i organisationer påverkar integrationen av andra generationens invandrare, och hur ledare och organisationskultur kan utformas för att stödja en inkluderande arbetsmiljö.

Jämförande studier över olika branscher och organisationstyper är också viktiga för att identifiera sektorspecifika utmaningar och framgångsfaktorer i mellanförskap. En kritisk analys av befintliga mångfalds- och inkluderingspolicyer är betydelsefull för att bedöma deras effektivitet i stödet för andra generationens invandrare och bör inkludera en granskning av implementering och respons från medarbetarna.

Forskning om långsiktiga konsekvenser och karriärutveckling i samband med mellanförskap kan ge insikter om hur dessa upplevelser påverkar individernas karriärutsikter och möjligheter till befordran. Det är också viktigt att fördjupa analysen av integration med arbetskamrater och kollegialt stöd för att identifiera faktorer som skapar en positiv arbetsmiljö för andra generationens invandrare. Teknologins roll i arbetsmiljön är en annan väsentlig aspekt som bör utforskas. En undersökning av hur digitala arbetsverktyg och teknologier påverkar integrationen och upplevelsen av mellanförskap bland andra generationens invandrare kan ge insikter om de teknologiska dimensionerna av mångfald på arbetsplatsen.

Slutligen är forskning om hur upplevelser av mellanförskap påverkar fysisk och mental hälsa, samt överväganden kring välbefinnande och work-life balance, avgörande. Denna forskning kan informera utvecklingen av stödjande program och resurser för att hantera de hälso- och välbefinnande effekter som kan vara kopplade till mellanförskap på arbetsplatsen.

8. Litteraturlista

- Arbouz, Daphne. (2012). Vad betyder det att inte känna sig hemma där man är född och uppvuxen? *Om mellanförskap i dagens Sverige i Om ras och vithet i det samtida Sverige*, (Eds.) Tobias Hübinette, Helena Hörnfeldt, Fataneh Farahani, & René León Rosales, 37-42. Tumba: Mångkulturellt centrum
- Aspers, Patrik (2011) *Etnografiska metoder: Att förstå och förklara samtiden*. Stockholm: Liber.
- Barwick, C. (2018). Transnationalism and intra-European mobility among Europe's second generation: review and research agenda. *Global Networks – A Journal of Transnational affairs*, 18(4), ss. 608-624. doi: 10.1111/glob.12181
- Berger, Peter L. & Luckmann, Thomas (1966). *The social construction of reality: a treatise in the sociology of knowledge*. New York: Anchor books.
- Berry, J. W. (2005). Acculturation: Living successfully in two cultures. *International journal of intercultural relations*, 29(6), 697-712.
- Boccagni, P. (2012). Rethinking transnational studies: Transnational ties and the transnationalism of everyday life. *European Journal of Social Theory*, 15(1), 117-132.
- Brădăţan, C., Popan, A., & Melton, R. (2010). Transnationality as a fluid social identity. *Social Identities*, 16(2), ss. 169-178. doi: 10.1080/13504631003688856
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3:e uppl. Stockholm: Liber
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2:a uppl. Stockholm: Liber
- De Waal, M. F., & Born, M. P. (2021). Where I'm from? Third Culture Kids about their cultural identity shifts and belonging. *International journal of intercultural relations*, 83, 67-83.
- Fejes, A & Thornberg, R. (2019). *Handbok i kvalitativ analys*. 3. uppl. Stockholm: Liber
- Greene, S. (1999). Understanding party identification: A social identity approach. *Political Psychology*, 20, 393-403.
- Hammarén, N., & Johansson, T. (2009). *Identitet*. Liber.
- Holme, Idar Magne, Solvang, Bernt Krohn, & Nilsson, Björn (1997) *Forskningsmetodik: Om Kvalitativa Och Kvantitativa Metoder*. Lund: Studentlitteratur
- Hübinette, T., Hörnfeldt, H., Farahani, F. & León Rosales, R. (red.). (2012). *Om ras och vithet i det samtida Sverige*. Mångkulturellt centrum.

Sahlin, I. (2002) *Sociala problem som verklighetskonstruktioner*. I Anna Meeuwisse & Hans Swärd (red.) Perspektiv på sociala problem. Stockholm: Natur och Kultur.

Liebkind, K., Mähönen, T. A., Varjonen, S., & Jasinskaja-Lahti, I. (2015). Ethnic identity, Psychology of. In *International Encyclopedia of Social and Behavioural Sciences, 2nd Edition*(pp. 113-117). Elsevier Scientific Publ. Co.

Payne, M. (2015) *Modern teoribildning i socialt arbete*, Stockholm: Natur och kultur.

Phinney, J. S. (2003). Ethic identity and acculturation.

Vetenskapsrådet (2017). *God Forsknings sed*. Stockholm: Vetenskapsrådet

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer, inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Elektroniska källor

Institutet för språk och folkminnen (2014). *Nyordslistan 2014*.

<https://www.isof.se/download/18.5d2bf5ad1791d0816f4c267/1620582672119/Nyordslistan%202014.pdf> [2023-08-30]

Nationalencyklopedin, andragenerationsinvandrare.

<http://www-ne-se.till.biblextern.sh.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/andragenerationsinvandrare> (hämtad 2023-12-11)

Nationalencyklopedin, ackulturation.

<http://www-ne-se.till.biblextern.sh.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/ackulturation> (hämtad 2023-12-11)

Statistiska centralbyrån. (2021). *Statistikdatabasen. Antal personer med utländsk eller svensk bakgrund (fin indelning) efter region, ålder och kön. År 2021*.

https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_BE_BE0101_BE0101Q/UtlSvBakgFin/ [2023-11-08]

9. Bilagor

9.1 Kodschema

Här följer en sammanfattande framställning av studiens kodschema baserat på en tabell. Inkluderat i sammanfattningen återfinns studiens teman samt övergripande kategoriseringar, vilka härleds från kodningen av intervjuvaren.

Bakgrund

- Personlig bakgrund och identitet
- Erfarenheter inom arbetslivet
- Språkkunskaper och integration
- Etnisk identitet och arbetslivserfarenhet
- Byte av arbetsplats och påverkan

Erfarenhet kring mellanförskap

- Mellanförskap
- Upplevelser av mellanförskap på arbetsplatsen:
- Positiva upplevelser av kulturell mångfald på arbetsplatsen
- Påverkan av mellanförskap på motivation och engagemang

Anpassningsstrategier

- Anpassningsstrategier för hantering av mellanförskap
- Anpassning av beteende och kommunikation
- Anpassning av kommunikation för att möta kulturella förväntningar och normer
- Anpassning av språkbruk och kommunikationsstil för att främja förståelse

Utmaningar i mångkulturell arbetsmiljö

- Arbetsplatsens Mångfaldspolicy
- Balans av förväntningar och representation.

- Navigering genom Kommunikationsstilar och Fördomar:
- Tredje Parts Perspektiv

Arbetsplatsens policy

- Arbetsplatsens policy för mångfald och inkludering
- Utbildnings- eller medvetenhet program
- Representation av olika kulturer och bakgrunder
- Mångfaldens positiva påverkan på arbetsplatsen
- Utmaningar och problem

Framtidsperspektiv

- Utbildningsprogram och medvetenhet initiativ
- Arbetsplatsens inställning och åtgärder
- Mångfald och inkludering inom yrkeslivet:
- Påverkan av erfarenhet av mellanförskap:
- Framtida professionella mål

9.2 Intervjuguide

Bakgrund

1: Kan du dela med dig av din personliga bakgrund, inklusive ditt ursprung och eventuella kulturella influenser som har format din identitet?

2: Kan du beskriva dina tidigare erfarenheter inom arbetslivet och hur de relaterar till din nuvarande position?

3: Vilka språk talar du flytande? Hur påverkar dina språkkunskaper din interaktion och integration på arbetsplatsen?

4. Hur definierar du din etniska identitet, och hur påverkar den din upplevelse av arbete och mellanförskap?

5. Har du tidigare bytt arbetsplats och, i så fall, hur har detta arbetsplatsbyte påverkat din syn på arbete och din erfarenhet av mångkulturella arbetsmiljöer?

Erfarenhet kring mellanförskap

6. Hur ser du på begreppet "mellanförskap"

- **Följdfråga: Hur utspelar sig den känslan du beskriver på din arbetsplats?**

7. Kan du dela med dig av några specifika situationer eller händelser där du har upplevt mellanförskap på din arbetsplats?

8. Kan du dela med dig av positiva upplevelser där arbetsplatsens kulturella mångfald har främjat samarbete och kreativitet?

- Hur har det känts för dig då? anser du att dina erfarenheter kring mellanförskap fått komma till användning?

9. Hur påverkar upplevelsen av mellanförskap din motivation och engagemang på arbetsplatsen?

Anpassningsstrategier

10. Har du använt anpassningsstrategier inom arbetslivet för att förhindra känslan av mellanförskap?

- **Följfråga: Vad har du då använt för strategier?**

11. Kan du dela med dig av situationer där du har anpassat ditt beteende eller dina kommunikationsmönster för att bättre passa in?

12. Hur anpassar du din kommunikation för att möta de kulturella förväntningarna och normerna på arbetsplatsen?

13. Finns det specifika sätt du anpassar ditt språkbruk eller din kommunikationsstil för att främja en bättre förståelse med kollegor?

Utmaningar i mångkulturell arbetsmiljö

14. Vilka specifika utmaningar har du stött på när det kommer till att hitta din plats i en mångkulturell arbetsmiljö?

15. Hur använder du anpassningsstrategier för att hantera konflikter eller utmaningar som kan uppstå på grund av kulturella skillnader?

Arbetsplatsens policy

16. Hur ser du på arbetsplatsens policy för mångfald och inkludering? Har du märkt av dess påverkan på arbetsmiljön?

17. Finns det specifika utbildnings- eller medvetenhetsprogram som du anser vara användbara för att öka förståelsen och respekten för olika kulturer på arbetsplatsen?

18. Hur ser du på vikten av att ha en representation av olika kulturer och bakgrunder inom arbetsplatsen?

Framtidsperspektiv

19. Finns det specifika åtgärder eller initiativ från arbetsgivarens sida som du anser vara särskilt effektiva när det gäller att främja inkludering på arbetsplatsen?

20. Vilka personliga och professionella mål har du för framtiden inom arbetslivet? Hur tror du att dessa mål kan påverkas av din erfarenhet av mellanförskap.

9.3 Informationsbrev

Information till dig som ska delta i en undersökning som genomförs av studenter under utbildning på Södertörns högskola socionomprogrammet med storstadsprofil.

Information om studien: Vårt syfte är att belysa de unika upplevelserna av mellanförskap som individer av andra generationens invandrare kan möta i arbetslivet. Vi är särskilt intresserade av att undersöka de olika strategier och anpassningar som görs för att navigera i en mångkulturell arbetsmiljö.

Kontaktuppgifter till studenterna och handledaren:

Studien bedrivs på Södertörns Högskola inom socionomprogrammet

Studenter:

Nadia Vegdanpak, e-mail: xxx@xxx

Jatou Jow, e-mail: xxx@xxx

Handledare: Darush Yazdanfar, e-mail: xxx@xxx

Personuppgiftsansvarig: Undersökningen/studentarbetet utförs som en del av utbildningen vid Södertörns högskola, som är juridiskt ansvarig för personuppgiftsbehandlingen. Kontakta Södertörns högskola via registrator@sh.se eller telefon 08 608 40 00.

Dataskyddsbud: Har du frågor eller klagomål angående behandlingen av dina personuppgifter, kontakta Södertörns högskolas dataskyddsbud via dataskydd@sh.se. Dataskyddsbudet är expert på personuppgiftsregler och har rätt att granska behandlingen av personuppgifter.

Lagliggrund: Personuppgifterna behandlas enligt ditt informerade samtycke. Deltagande i studien är helt frivilligt. Du kan när som helst återkalla ditt samtycke utan att ange orsak, vilket dock inte påverkar den behandling som skett innan återkallandet.

Mottagare av personuppgifter: Alla uppgifter som kommer oss till del kommer behandlas så att obehöriga inte kan ta del av dem.

Lagringstid: Personuppgifterna kommer att bevaras till dess att uppsatsen är godkänd och kommer därefter att förstöras.

Rättigheter: Enligt EUs dataskyddsförordning har du rätt att gratis få ta del av samtliga uppgifter om dig som hanteras och vid behov få eventuella fel rättade. Du har även rätt att begära radering, begränsning eller att invända mot behandling av personuppgifter.

Klagomål: Du har alltid rätt att lämna klagomål till Datainspektionen. Du når dem via epost: datainspektionen@datainspektionen.se eller telefon 08-657 61 00.

Tack på förhand för ditt deltagande!

Med vänliga hälsningar,
Nadia Vegdanpak & Jatou Jow