Södertörns Högskolan

Masteravhandling i offentliga organisationer och ledning - Företagsekonomi 30hp

Examinator: Anders Ivarsson Westerberg

Handledare: Weinryb Noomi

Författare: Susanna Shahinyan

Kurskod: 1093FE

VT - 2022

Utrikesfödda akademikers ledarskap i offentliga organisationer:

En kvalitativ innehållsanalys av jobbannonser för chefspositioner

SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA

sh.se | STOCKHOLM

Sammanfattning

Den här studien syftar på att undersöka huruvida innehållet i jobbannonser för chefspositioner från offentlig och privat sektor visar tecken på begränsningar samt diskriminering eller mångfald och inkludering.

Arbetet är baserat på en kvalitativ analys av innehållet i 55 olika jobbannonser för chefspositioner både i offentlig och privat sektor. Syftet med undersökningen har varit att belysa vilka utmaningar och möjligheter upplevs av utrikesfödda akademiker som ansöker till chefspositioner i Sverige, med hjälp av tidigare forskning inom området och en teoretisk referensram som består av Ackers ojämlikhetssystem (2006), Elias och Scotsons teori om etablerade och outsiders (1999), teorier om diskriminering som lyftes fram av Phelps (1972) och Arrow (1973) samt Becker (1971).

Studiens resultat visar att det förekommer både möjligheter och hinder som drabbar utrikesfödda akademiker på den svenska arbetsmarknaden. Möjligheterna återfinns framför allt i jobbannonser som tillhör den offentliga sektorn, medan begränsningarna förekommer i stor utsträckning i båda sektorer, dock oftare i den offentliga.

Nyckelord: *utrikesfödda akademiker, chefspositioner, kvalitativ innehållsanalys, jobbannonser, etnisk diskriminering, mångfald*

Abstract

The present study aims to research whether the content of job ads for leadership positions from the public and the private sector include signs of limitations and discrimination or diversity and inclusion.

The research is based on a qualitative analysis of the content in 55 different job ads for leadership positions from both the public and private sectors. The purpose of the study is to showcase the difficulties and the opportunities that foreign born academics are confronted with when applying to leadership roles in Sweden. The theoretical framework consists of Ackers theory of inequality regimes (2006), Elias and Scotsons theory of the established and the outsiders (1999), theories regarding discrimination put forward by Phelps (1972), Arrow (1973) and Becker (1971), as well as previous research in the field of diversity and discrimination.

The results show that there are both opportunities and limitations that affect foreign born academics that compete on the Swedish labour market. The opportunities are mostly found in job ads that relate to the public sector, while the limitations are prevalent in both sectors, though they are nevertheless more frequent in the public sector.

Keywords: *foreign born academics, leadership roles, qualitative content analysis, job ads, discrimination, diversity*

Innehållsförteckning

1. Inledning 6
1.2 Problembakgrund 7
1.3 Syfte och frågeställning 9
2. Teoretisk referensram 10
2.1 Ackers ojämlikhetssystem samt ojämlikhetens dimensioner 10
2.2 Elias och Scotsons teori om etablerade och outsiders 11
2.3 Diskrimineringsteori 12
2.3.1 Statistisk diskriminering 12
2.3.2 Preferensbaserad diskriminering 13
2.4 Diskriminering av utrikesfödda 14
2.5 Mångfalden på arbetsmarknaden 18
2.6 Språkkrav vid rekrytering 20
2.7 Betydelsen av medborgarskap för utrikesfödda 23
3. Metod 25
3.1 Forskningsdesign 25
3.2 Datainsamling och empiri 25
3.3 Analysmetod 27
3.4 Genomförande och tolkning av data 28
3.4 Avgränsning 31
3.6 Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet 32
4. Resultat 33
4.1 En överblick av huvudresultatet 33
4.1 Dimension 1: Öppenhet/Möjligheter 33
4.2 Dimension 2: Begränsningar/Diskriminering 36
4.3 Dimension 3: Säkerhetsklassad 39
5. Analys och diskussion 41
5.1 Offentliga organisationer som ojämlikhetssystem 41
5.2 Språkkunskapernas avgörande roll för utrikesföddas framgång 42
5.3 Etablerade och outsiders inom offentliga organisationer 44
5.4 Mångfald, jämlikhet och inkludering i offentliga organisationer 46
5.5 Tecken på diskriminering i offentliga organisationer 47
5.6 Skillnader mellan offentlig och privat sektor 49
5.7 Medborgarskap är ett krav i vissa branscher inom offentlig sektor 50

6. Slutsatser 51
6.1 Slutsats och svar på forskningsfrågorna 51
6.2 Studiens begränsningar samt förslag till vidare forskning 51
7. Källförteckning 53
Bilaga 1: Lista med yrken representerade i jobbannonserna 59
Bilaga 2: Kodningsresultat 1

1. Inledning

Nuförtiden lever vi i en alltmer globaliserad och internationaliserad värld där många människor förflyttar sig konstant mellan olika länder och världsdelar. Detta skapar naturligtvis nya möjligheter men också nya utmaningar både på individ- och samhällsnivå i kampen på att kunna använda den utländska kompetensen och arbetskraften. En sådan process har pågått i Sverige under de senaste decennierna då många strömmar med nya svenskar har ständigt kommit in i samhället.

Statistik visar dock att det är fortfarande en utmaning för den svenska arbetsmarknaden att ta vara på utrikesfödda akademikers kompetens. Ett antal rapporter från olika organisationer och myndigheter visar att utrikesfödda akademiker befinner sig sällan i chefspositioner i Sverige och ofta behöver acceptera arbeten som de är överkvalificerade för (DIK, 2021; IFAU, u.å; IM, 2021; Jusek, 2018). Det finns några huvudsakliga anledningar bakom utrikesfödda akademikers svårigheter med att etablera sig och komma in på rätt jobb som motsvarar deras utbildnings- och kompetensnivå. Olika studier och rapporter har påpekat aspekter som: bristande insatser på arbetsmarknaden, diskriminering och fördomar, höga krav på språkkunskaper, avsaknaden av ett nätverk eller kontakter, svårigheter med att tillgodoräkna sin utbildning hos svenska myndigheter, med mera (DIK, 2021; IM, 2021; Jusek, 2018). Dessutom är situationen för utrikesfödda kvinnor ännu sämre då det visar sig att de får mindre stöd i form av etableringsinsatser och det tar längre tid än för männen att komma in på arbetsmarknaden (DIK, 2021).

Mycket har skrivits i media under de sista tre decennierna om utmaningarna som utrikesfödda akademiker konfronteras med på arbetsmarknaden och debatten fortsätter i frågor om hur man kan underlätta utrikesföddas integration och motverka diskriminering (Kullberg, 2021; Larsen & Hedberg, 2018; Maraha & Ericsson, 2018; TT Nyhetsbyrån, 2018). Dock fler vetenskapliga studier behövs för att belysa hur arbetsmarknaden ser ut för utrikesfödda akademiker, både när det gäller utmaningar och möjligheter.

1.2 Problembakgrund

Trots att en fjärdedel av befolkningen i Sverige har utländsk härkomst, finns denna mångfald inte representerad i andelen chefspositioner i riket. Kullberg (2021) konstaterar exempelvis att bara 14,5% av cheferna inom privat sektor har utländsk bakgrund.

Bjurling (2004) lyfter fram att högutbildade utrikesfödda är en resurs som Sverige inte använder sig av tillräckligt då många av de individerna har svårt att komma in på arbetsmarknaden och behöver i stället ta andra arbeten så som taxichaufför, frisör eller butiksäljare, medan de faktiskt besitter utländska examen inom medicin, forskarutbildningar, med mera. På så sätt talar man ofta i Sverige om en segregerad arbetsmarknad där det uppstår en etnisk hierarki eftersom utrikesfödda (i synnerhet de som är födda utanför Europa) upplever svårigheter med att integrera sig och ta plats på arbetsmarknaden. När det gäller faktorer som hjälper med att uppnå framgång nämns egenskaper så som förmågan att anpassa sig till olika situationer, hög motivation och ambition, tillgång till information och mentorskap, sociala nätverk, med mera (Bjurling, 2004).

De los Reyes (2001) påpekar att det framgår olikheter i hur inrikes- och utrikesfödda klarar sig på den svenska arbetsmarknaden. Författaren anser att det framkommer marginalisering och diskriminering mot utrikesfödda på grund av förutfattade meningar att det skulle handla om en mindre kompetent, sämre utbildad kategori av arbetskraft, vilket även skulle speglas i vissa diskurser i samhället i olika offentliga arenor. De los Reyes lyfter fram statistik som ger stöd för att utrikesfödda har svårt att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden, även när de har en hög utbildningsnivå. Utöver detta, visar ett antal forskningsstudier att personer med utländsk härkomst ofta har lägre löner för liknande jobb och färre möjligheter till karriärutveckling i jämförelse med inrikesfödda (Ibarra, 1995; le Grand, Szulkin & Tåhlin, 2001). Utrikesfödda befinner sig ofta i en situation där deras humankapital värderas lägre i det nya landet, vilket har påpekats utgöra en nackdel när det är dags att konkurrera på arbetsmarknaden eftersom deras utbildning, tidigare arbetserfarenhet och språkkunskaper kan anses vara otillräckliga (Westerman, Szulkin & Tåhlin, 2021). Över lag har utrikesfödda i alla europeiska länder lägre chanser att få en anställning i jämförelse med inrikesfödda personer. Vilket land personen kommer ifrån samt huruvida individen blir utsatt för diskriminering under rekryteringsprocessen påverkar också hens chanser att få ett arbete (ibid.).

Hensvik, Nordström Skans och Åslund (2009) påpekar att utrikesfödda visar sig utgöra 7,2% av nyanställda, men representerar bara 3,7% av cheferna i riket. En annan aspekt som är anmärkningsvärt är att antalet chefspositioner som antas av utrikesfödda varierar kraftigt mellan olika branscher. Trots att utrikesfödda är allmänt underrepresenterade i chefspositioner, innehar de chefspositioner framför allt i ett antal branscher. Till exempel har 35% av alla chefer inom hotell och restauranger utländsk bakgrund. En liknande situation kan konstateras i transportbranschen där 93% av taxiföretag styrs av utrikesfödda. I branscherna där utrikesfödda är överrepresenterade som chefer finns det även ett högre antal utrikesfödda anställda av olika ursprung. När chefen har utländsk härkomst då är det runt 43% av personalen också utrikesfödda. Å andra sidan visar sig att infödda chefer har bara 4–6% utrikesfödda anställda bland personalen.

Westerman, Szulkin och Tåhlin (2021) poängterar att tillgång och efterfråga har en tydlig effekt på utrikesföddas chanser på arbetsmarknaden: om det finns relativt få inrikesfödda som innehar en särskild typ av kompetens som arbetsgivaren behöver, då har utrikesfödda personer en starkare ställning. Detta kan förklara varför i vissa branscher är barriärerna lägre för utrikesfödda att komma in på en lämplig position i organisationen. I allmänhet dock befinner sig utrikesfödda personer i en sämre position jämfört med inrikesfödda, framför allt när de konkurrerar om högkvalificerade arbeten, för de har ett utländskt humankapital som inte värderas lika högt, saknar i många fall erfarenhet på den svenska arbetsmarknaden och möjligen har bristande kunskaper i det svenska språket (ibid.).

Forskning som genomfördes av IFAU (u.å.) påpekar att utrikesfödda personer befinner sig oftare i en svagare position på arbetsmarknaden i Sverige, vilket leder till att de drabbas i större utsträckning av arbetslöshet. Vidare menar IFAU att detta varierar kraftigt mellan olika åldrar och ursprungsländer samt att skillnaderna mellan utrikesfödda och inrikesfödda minskar ju längre de utrikesfödda har varit i Sverige.

Petersson (2014, s. 4, s. 19) menar att ”kraven för anställningsbarhet” är en av fyra huvudsakliga faktorer som ligger till grund för utrikesföddas position på den svenska arbetsmarknaden. Av denna anledning är det särskilt relevant att göra en datainsamling av ett antal jobbannonser för olika tjänster i olika branscher inom privat samt offentlig sektor för att sedan bearbeta materialet i syfte att hitta gemensamma mönster i materialet och titta närmare på vilka typer av krav framgår i olika jobbannonser. Syftet är att analysera samt diskutera med

hjälp av teori och tidigare forskning kring hur de kraven är formulerade, vad kraven har för betydelse och vilka utmaningar eller möjligheter kan de möjligen påpeka när det gäller utrikesföddas situation på den svenska arbetsmarknaden.

1.3 Syfte och frågeställning

Syftet med denna studie är att undersöka utmaningar samt möjligheter som utrikesfödda akademiker bemöter på arbetsmarknaden i förhållande till rekryteringsprocessen.

Detta forskningsarbete kommer att undersöka djupare ett vetenskapligt tema om mångfald och studera olika aspekter som påverkar utländska akademikers möjligheter att få rätt position som motsvarar deras kunskaper och utbildningsnivå på arbetsmarknaden.

Detta konkretiserar sig i följande frågeställningar:

- Hur relaterar innehållet i jobbannonser för chefspositioner till frågor om mångfald och öppenhet samt ojämlikhet och diskriminering?
- Vilka begränsningar och möjligheter står utrikesfödda akademiker inför när de ansöker till chefspositioner i Sverige?

2. Teoretisk referensram

I detta avsnitt presenteras teorierna som kommer att användas till att analysera det empiriska materialet i detta arbete. Vidare redovisas en överblick av tidigare studier som har undersökt med vilka utmaningar och möjligheter konfronteras utrikesfödda akademiker på den svenska arbetsmarknaden.

2.1 Ackers ojämlikhetssystem samt ojämlikhetens dimensioner

Den amerikanska sociologen och forskaren Joan Acker (2006) har undersökt organisationer, genusprocesser, feminism och könsrelationer, med mera och har tagit fram begreppet ojämlikhetssystem (på engelska: ”inequality regimes”) i syfte att studera hur ojämlikhet skapas och bevaras i organisationer. Utifrån Ackers teori (2006) om ojämlikhetssystem i organisationer kommer en analys genomföras i syfte att ta reda på huruvida formuleringarna i de utvalda jobbannonserna för chefspositioner i offentlig sektor möjliggör olika former av ojämlik behandling vid rekrytering samt i vilken utsträckning.

Acker (2006) poängterar att det existerar ojämlikhetsregimer inom alla organisationer och detta leder till att det uppstår ojämlikhet mellan olika anställda utifrån deras klass, kön eller etnisk tillhörighet. Vidare menar Acker att hur organisationer ser ut i praktiken speglar underliggande attityder och synsätt som olika arbetsgivare anammar i relation till intersektionalitet, det vill säga förhållandet mellan etnicitet, kön och klass. I Ackers uppfattning består ojämlikhetssystem av en konstellation av praktiker och processer som orsakar och reproducerar ojämlikheter som kan analyseras utifrån ett intersektionellt perspektiv. Sociologen argumenterar för att ojämlikheter grundar sig i frågor om genus, etnicitet och samhällsklass och förklarar att de aspekterna inte bör betraktas som separata komponenter utan som förtryckssystem som samspelar med varandra och upprätthåller en viss rådande hierarki i organisationer där vissa har en överordnad roll och andra hamnar nästan alltid lägre i pyramiden. Av denna anledning anser Acker att det är väsentligt att beakta egenskaper så som etnicitet, kön och klass i studier som undersöker ojämlikhet.

Tåhlin (2013, s. 237) särskiljer mellan fem dimensioner av ojämlikhet, nämligen ”kön, ålder, födelseland, utbildning och hälsa”. Här är utbildning tydligt kopplat till klass, samtidigt som den utgör en väsentlig komponent av individens humankapital och ett kriterium som hens produktiva kapacitet baseras på. Vidare noterar Tåhlin att frågor om diskriminering ofta

förknippas med kön och etnicitet än med de andra dimensionerna av ojämlikhet. Tåhlin observerar att det uppstår ojämlikhet på den svenska arbetsmarknaden som följd av institutionernas utformning och egenskaper, vilket gynnar de som är redan etablerade samtidigt som outsiders riskerar att bli utestängda:

> Sverige har traditionellt setts som ett land där den institutionella strukturen, med bland annat relativt starka fackföreningar och samordnade förhandlingar om löner och andra villkor, motverkar ojämlikhet mellan starka och svaga grupper på arbetsmarknaden (Tåhlin, 2013, s. 258).

Vidare menar Tåhlin (2013) att svenska institutionernas regler, lagar och rutiner kring anställning leder till att de väletablerade grupperna ges företräde, vilket bidrar till ojämlikhet.

2.2 Elias och Scotsons teori om etablerade och outsiders

Elias och Scotson (1999) lyfter fram en teori som grundar sig i två centrala begrepp: etablerade och outsiders. Författarna menar att det går att definiera två olika grupper inom samhället eller i detta fall, på den svenska arbetsmarknaden, som befinner sig i en ojämn maktrelation, nämligen de som har en stark position och är redan medlemmar i en viss grupp samt de som inte har lyckats komma in i gruppen samt betraktas som sämre i något avseende. Som följd av maktbalansen, bestämmer de etablerade normer, traditioner samt följer specifika konventioner som skapar en viss harmoni i gruppen. De etablerade upplever en känsla av gemenskap med varandra och utvecklar specifika ritualer och handlingsmönster som betraktas som önskvärda i gruppen. Dock är outsiders stigmatiserade och uteslutna från gruppen, vilket grundar sig i de etablerades känslor av motvilja och rädsla gentemot den gruppen människor som betraktas som annorlunda eller avvikande på något sätt. Denna konfiguration avgränsar de två grupperna och gör det svårt för outsiders att komma in i de etablerades grupp eftersom den sociala spänningen inte tillåter det.

En liknande teori lyfts fram av Lindbeck och Snowers (1998) som har genomfört en studie som fördelade arbetsmarknaden i två grupper: insiders och outsiders. Insiders definieras som de individerna som har fasta anställningar, en bra position på arbetsmarknaden och låg risk att bli arbetslösa, medan outsiders refererar till motsatsen, alltså de som har en svag position och är utsatta för hög risk att bli utan jobb. Enligt insider-outsidermodellen drivs lönesättningen av insiders, vilka inte tar hänsyn till de andras situation och detta håller lönerna relativt höga. Detta är till nackdel för outsiders, som har svårt att komma in på arbetsmarknaden. Eftersom insiders

har betydligt mer makt kan de även påverka arbetsgivaren genom att göra det svårt att anställa outsiders på samma arbetsplats. Det framkommer tydligt av denna teori att insiders har en privilegierad position på arbetsmarknaden och detta anses ske på bekostnad av outsidersgruppen.

2.3 Diskrimineringsteori

Inom ramen för diskrimineringsteori finns det två huvudsakliga förklaringsmodeller som har tagits fram, nämligen statistisk och preferensbaserad diskriminering.

2.3.1 Statistisk diskriminering

Phelps (1972) och Arrow (1973) har beskrivit statistisk diskriminering, ett begrepp som de definierar som tendensen att välja bort vissa individer på grund av en upplevd brist av information kring deras produktivitet. Eftersom rekryterare har tillgång till ytterst begränsad information kring sökanden till arbeten, innebär detta att de kommer att försöka anställa de personerna som uppskattas ha den högsta möjliga produktivitetsnivån relativt till lönen som betalas ut. Med tanke på att det inte lönar sig att lägga för mycket tid och resurser på att utvärdera varje kandidat i detalj, kommer arbetsgivaren sannolikt lita på egenskaper som förknippas med vissa grupper och generalisera kring den förväntande produktiviteten för den individuella sökanden. Däri tar rekryteraren hänsyn till sökandens egenskaper så som kön, etnicitet, ålder och försöker extrapolera utifrån vad är genomsnittet för den gruppen (Phelps, 1972). Om en viss grupp anses vara produktiv, flitig och arbetsam, då har individer som tillhör den gruppen högre chanser att bli kallade till en jobbintervju och få ett erbjudande. Dock om man tillhör en grupp som inte är förknippad med positiva uppfattningar om produktivitetsnivån då finns det större risk att man blir bortvald. Statistisk diskriminering bygger därmed på huvudtesen om att två personer som kategoriseras i olika grupper men annars har exakt samma egenskaper så som utbildningsnivå, erfarenhet, kompetenser, med mera, kan bli bemötta på helt olika sätt av rekryteraren. Arbetsgivaren som vill maximera sin vinst sannolikt kommer att diskriminera mot exempelvis kvinnor, vissa etniska eller åldersgrupper om hen tycker de är mindre kvalificerade, pålitliga eller produktiva, samt om kostnaden för att ta reda på deras egentliga lämplighet anses vara hög (Phelps, 1972).

Arrow (1973) poängterar att andra egenskaper än sökandens egentliga produktivitetsnivå spelar roll vid rekrytering, nämligen hur arbetsgivaren uppskattar egenskaper så som kön, etnicitet, klass och ålder. Statistisk diskriminering grundar sig i rekryterarens osäkerhet och avsaknaden

av information, vilket slutar med att individer blir bedömda utifrån stereotyper och förutfattade meningar, och inte baserad på de egenskaperna som framgår i deras cv. En viktig aspekt när det gäller statistisk diskriminering är att stereotypen inte alltid motsvarar verkligheten: den förväntade produktiviteten kan vara högre eller lägre än vad rekryteraren tror. Med andra ord kan den förutfattade meningen vara sann eller falsk. I vissa fall kommer arbetsgivare tycka att en viss grupp har högre produktivitet än en annan grupp och välja vissa individer till nackdel för andra, dock kan beslutet vara felaktigt och ekonomiskt ogynnsamt om de stereotyperna som rekryteraren anammar inte stämmer med sanningen. Det är egentligen ytterst svårt att ha en realistisk uppfattning av genomsnittsindividens rejäla produktivitet framför allt om ingen tid investeras i att samla in data och information på ett gediget sätt. Så länge rekryteraren upplever att det är dyrare att samla in data än att välja utifrån stereotyper, kommer hen anse att det är vinstmaximerande att diskriminera statistiskt. På detta sätt är denna typ av diskriminering inte grundad i främlingsfientlighet eller animositet, utan den är baserad på viljan att göra ekonomiskt gynnsamma val i situationer där det finns osäkerhet.

2.3.2 Preferensbaserad diskriminering

Teorin om preferensbaserad diskriminering har lagts fram av Becker (1971) som ett ramverk för att analysera diskriminering på arbetsmarknaden utifrån etnicitet, trosuppfattning, kön, samhällsklass, personlighet eller andra icke-ekonomiska faktorer. Preferensbaserad diskriminering definieras av författaren som viljan att acceptera en ekonomisk kostnad på ett direkt eller indirekt sätt i syfte att kunna välja bort en specifik grupp av personer. När det gäller arbetsmarknaden kan denna typ av diskriminering komma till uttryck genom att rekryterare föredrar att anställa vissa personer till nackdel för andra, som anses inte vara önskvärda på grund av medvetna eller omedvetna förutfattade meningar. Det medför även att arbetsgivaren är villig att betala högre löner för att anställa personer som tillhör exempelvis en viss etnicitet, bara för att ge uttryck åt sin preferens för den gruppen av individer. När rekryteraren utgår ifrån denna ställning är maximeringen av företagets vinst inte den främsta prioriteten då man betalar gärna mer för den individen som man har preferens för, trots att den rejäla produktivitetsnivån kan anses vara likartad för samtliga sökanden. Personer som inte tillhör den önskade målgruppen har av denna anledning lägre chanser att bli kallade på anställningsintervju eller, om de blir anställda, får arbeta för lägre löner än de andra som arbetsgivaren har preferens för.

Becker (1971) påpekar att det blir svårt att avgöra huruvida de empiriska implikationerna av diskriminering beror på en preferens för rekryterarens egen etniska grupp exempelvis, eller på animositet mot vissa andra grupper. Det är alltså metodologiskt utmanande att särskilja mellan favoritism/nepotism och fientlighet mot andra etniska kategorier eftersom de observerbara konsekvenserna blir likartade. Becker redogör även för att kontakten med de diskriminerade grupperna behöver uppstå vid någon tidpunkt för att en vilja att diskriminera ska kunna utvecklas. Vidare menar författaren att medan vissa typer av kontakt minskar diskrimineringen, andra sorters interaktioner skulle ha den motsatta effekten. Kontaktens längd, intensitet och nivå spelar en stor roll för huruvida en tendens att diskriminera utvecklas. Becker lägger märke till att det finns tecken på att tidigare kontakt är mindre relevant när det gäller rekrytering för tidsbegränsade arbeten. Då är rekryterarna mindre benägna att diskriminera förmodligen på grund av att individen som ska anställas kommer arbeta där bara under en kort period. Sammanfattningsvis tycker Becker att denna typ av diskriminering skulle kunna reduceras om individer hade chans att känna varandra tillräckligt väl genom att vara i närmare kontakt med varandra.

2.4 Diskriminering av utrikesfödda

Enligt Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) får ingen behandlas annorlunda på grund av egenskaper som utseende, kön, namn, kultur eller sexuell läggning. Dock finns det olika studier som poängterar att diskriminering förekommer i viss utsträckning på den svenska arbetsmarknaden och detta tycks påverka utrikesfödda akademikers möjligheter att få ett jobb som är i linje med deras utbildningsnivå (Khalaf & Göthager, 2019; Tibajev, 2016).

Ahmed (2015) definierar etnisk diskriminering som ”olikbehandling av en person med utländsk bakgrund trots att personen har samma egenskaper som en infödd svensk” (s. 1). Ahmed poängterar att det är väsentligt att studera diskriminering för att kunna avgöra vad fenomenet beror på, i vilket omfattning eller sammanhang det förekommer samt hur den kan bäst motverkas i samhället. Författaren signalerar att om inte åtgärder tas åt diskriminerande praktiker i olika arenor kan detta resultera i att fler människor hamnar i utanförskap, vilket i sin tur leder till att solidariteten mellan människor i samhället blir lidande samt medför en stor kostnad för landets ekonomi. Med utgångspunkt i ekonomisk forskning, redogör Ahmed för resultaten av olika studier som undersökte hur diskriminering uppstår på arbetsmarknaden samt föreslår några möjliga lösningar till problemet. Ahmed (2015) konstaterar att

”forskningssammanställningen visar tydligt på förekomsten av etnisk diskriminering” (s. 23) och lägger till att fenomenet ”förekommer i stor utsträckning” (s. 25) i det svenska samhället. Vidare poängterar författaren att han anser att diskriminering mot individer med utländsk bakgrund förekommer oftare på grund av preferensbaserad diskriminering än statistisk diskriminering. Med andra ord, tycker Ahmed att det är vanligare att utrikesfödda sannolikt diskrimineras på grund av främlingsfientlighet och animositet än som följd av osäkerhet och otillräcklig information om individen. Dock nämner författaren att förekomsten av diskriminering förmodligen skiljer sig åt mellan olika etniska grupper, yrkeskategorier och beroende på andra faktorer. Till exempel lyfter fram Ahmed att diskriminering förekommer oftare för sökande till lågavlönade jobb.

Ahmed ställer sig tveksam till om den rådande lagstiftningen i Sverige har någon avsevärd effekt på etnisk diskriminering. Han lyfter fram att de flesta anmälningarna till Diskrimineringsombudsmannen (DO) inte leder till rättegång samt att de flesta personerna som blir utsatta för diskriminering inte är medvetna om det eftersom de har ingen insyn i vilka andra har sökt samma jobb, utifrån vilka kriterier har arbetsgivaren kallat till intervju, och så vidare. Utöver detta, är diskriminering svårt att bevisa och synliggöra i en eventuell förlikning samt konsekvenserna för arbetsgivarna blir oftast försumbara.

Ahmed (2015) föreslår ett antal policyåtgärder som han anser skulle kunna vara effektiva i syfte att reducera förekomsten av etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden. För det första, menar författaren att avidentifierade jobbansökningar skulle ha en viss effekt i dessa fall då statistisk diskriminering förekommer (Åslund & Skans, 2012, refererad i Ahmed, 2015). För det andra, nämner Ahmed att DO behöver tilldelas fler resurser för att kunna utreda och döma fler fall av diskriminering. Sist men inte minst, menar forskaren att åtgärdernas effektivitet behöver utvärderas ständigt i syfte att kontrollera huruvida insatserna ger avsevärda resultat.

Andra studier har undersökt förekomsten av diskriminering av utrikesfödda på den svenska arbetsmarknaden så som exempelvis Attström (2007). Ett situationstest genomfördes där olika sökande från svenska storstäder fick ansöka till samma jobb. Resultaten påpekade att personerna med svensk bakgrund tog emot över 2,5 gånger fler kallelser till jobbintervju, till nackdel för testpersonen som hade ett utländskklingande namn.

Carlsson och Rooth (2007) samt Bursell (2014) genomförde ytterligare studier som stödjer samma teori om att individer med svenskklingande namn får betydligt mer intresse av arbetsgivare när de söker till olika jobb. Exempelvis, Carlsson och Rooth (2017) kom fram till att personer med svensk bakgrund fick 50 procent mer kallelser till intervju än sökandena med utländsk bakgrund. Bursells studie (2014) visade att sökandena med svenskklingande namn blev kallade till intervju 80 procent oftare än de andra som hade utländska namn.

Khalaf och Göthager (2019) genomförde en undersökning som bestod av kvalitativa intervjuer med invandrare som hade en hög utbildning från hemlandet och belyste respondenternas återberättade erfarenheter som de hade haft i samband med sökandet efter ett jobb i linje med deras utbildningsnivå. När det gäller begränsningar, nämnde intervjupersonerna faktorer så som ”språkkunskaper, brist på socialt nätverk, etnisk diskriminering samt svårigheter att få utbildningen verifierad av svenska myndigheter” (s. 1). Möjligheterna var betydligt färre då respondenternas svar fokuserade i stor utsträckning på alla hinder som de konfronteras med, men trots detta nämndes chanser till praktik och utbildning som möjliga avenyer för att komma in på en arbetsplats. Respondenterna påpekade att kraven för att få ett arbete som motsvarar deras utbildningsnivå är för höga samtidigt som den svenska arbetsmarknaden skulle kunna ha stor nytta av deras erfarenheter, utbildningar och varierade språkliga kunskaper. Flera av studiedeltagarna ansåg att etnisk diskriminering är en sannolik orsak som ligger bakom att de inte lyckas komma in på ett passande jobb och slutligen uttryckte att deras kompetenser skulle bättre tillvaratas om de flyttade till andra länder.

Petersson (2014) har undersökt utrikesföddas ställning på den svenska arbetsmarknaden och har kommit fram till att diskriminering är en av faktorerna som påverkar deras framtid och karriärmöjligheter. De andra faktorerna är aspekter så som humankapital, sociala relationer, ställda krav för att vara anställningsbar och den svenska arbetsmarknadens struktur. Petersson redogör för att det finns ”stark evidens för förekomsten av diskriminering mot utrikes födda har funnits sedan en tid tillbaka” (s. 33) framför allt när det gäller vissa grupper så som personer härstammande från Mellanöstern. Diskrimineringen anses ha negativa konsekvenser för utrikesföddas möjligheter att få ett arbete samt begränsar deras chanser att komma in på ett jobb som motsvarar deras utbildningsnivå. Petersson nämner att forskningen visar stöd för förekomsten av både statistisk och preferensbaserad diskriminering. Författaren nämner att det finns tecken på att olikbehandlingen av utrikesfödda och inrikesfödda är mindre medveten än vad diskrimineringsteori predicerar. Petersson poängterar att den statistiska diskrimineringen

mot utrikesfödda som förekommer hos vissa arbetsgivare grundar sig i en förutfattad mening att utrikesföddas utbildningar är genomsnittligt sämre samt att deras produktivitet är lägre. Vidare menar hon att om diskrimineringen upplevs som stark, då är den utrikesfödda individen mindre motiverad att investera i att höja det egna humankapitalet, delta i utbildningsinsatser för att öka sin kompetens, vilket tyvärr leder till en ond spiral på samhällsnivå som kan vara svår att bryta.

Eliasson (2013) har genomfört en studie kring invandrade och inföddas ställning och löneutveckling på arbetsmarknaden. Resultaten visade att högutbildade akademiker hade den högsta relativlöneökningen (8 procent över 30 år) dock var lönegapet kvar i jämförelse med inföddas löner även efter tre årtionden. Denna relativlöneökning förklaras genom att högutbildade utrikesfödda akademiker behövde tid för att stärka sina språkkunskaper. Det finns även tecken på statistisk diskriminering eftersom ingångslönerna för utrikesfödda var lägre vid anställningstiden och ökade sannolikt i samband med att arbetsgivaren fick en bättre uppfattning av individernas produktivitet.

Nordström Skans och Åslund (2005) har genomfört en studie om etnisk segregation på den svenska arbetsmarknaden. Studien ger stöd för att segregationen på arbetsplatser har ökat i Sverige över de senaste årtiondena. Studien belyser att utrikesfödda arbetar tillsammans med andra utrikesfödda (och oftast från samma ursprungsland) i större utsträckning än vad man kan förvänta sig baserad på egenskaper som kön, ålder, industri, med mera. Emellertid inrikesfödda tenderar att arbeta tillsammans med andra inrikesfödda, vilket tyder på att det förekommer etnisk segregation på arbetsmarknaden. Detta förklaras genom att utrikesfödda förmodligen har ett mindre kontaktnät, färre referenser, dock har de ofta tillgång till etniska nätverk som de utnyttjar för att komma in på arbetsmarknaden. Att utrikesfödda behöver använda sig av etniska kontaktnät är något som Nordström Skans och Åslund menar att det kan tolkas som positivt ur ett effektivitetsperspektiv eller negativt, ur ett diskrimineringsperspektiv.

En annan studie om etnisk diskriminering på arbetsmarknaden utfört av Rödin och Özcan (2011) visade att stereotyper kopplade med utländsk brytning vägde tyngre än förutfattade meningar kring studiedeltagarnas utseende. Kandidaterna som inte betraktades som ”typiskt svenska” också uppfattades som mindre kompetenta och lägre presterande. Tillgången till information om kandidaternas egentliga prestationer hade ingen effekt på de negativa uppfattningarna som uttrycktes i studien.

Det finns även en studie som visar att man kan kringgå diskriminering om man är villig att acceptera en lägre lön. Med andra ord kan diskriminering kvantifieras med hjälp av rejäla ekonomiska siffror. Eriksson, Johansson och Langenskiöld (2012) har visat som följd av en studie kring arbetsgivares rekryteringsbeteende att sökanden födda utanför Europa har samma chans att få ett jobberbjudande om deras lön blir 16 procent lägre. Denna skillnad i lönen påstås spegla arbetsgivarnas osäkerhet när det gäller att rekrytera utrikesfödda, alltså det är en form av statistisk diskriminering. Forskarna är entydiga om att ”diskriminering är en viktig faktor i både intervju- och anställningsfaserna av rekryteringsprocessen” (Eriksson et al., 2012, s. 20). Studien avslöjade inga stora skillnader mellan olika typer av arbetsgivare, men det visade sig att större företag var mindre diskriminerande.

2.5 Mångfalden på arbetsmarknaden

Begreppet mångfald betraktas som positivt laddat och är mycket omdiskuterat i dagens samhälle då många organisationer och institutioner använder sig av det i deras kommunikationer för att signalera acceptans för allas olikheter och förmedla ett budskap om att alla är välkomna dit oavsett deras individuella förutsättningar. Trots detta har begreppet inte en enda definition och kan tolkas på olika sätt beroende på sammanhanget eller på organisationens synsätt på mångfaldsdiskursen (Ds 2000:69; Rönnquist, 2008). I det svenska sammanhanget syftar mångfald oftast på frågor om etnicitet och integration av människor med utländsk härkomst (de los Reyes, 2000; Rönnquist, 2008). Trots att begreppet mångfald också inkluderar andra aspekter så som kön, klass, ålder, funktionshinder, sexuell läggning eller religiös tillhörighet, är den offentliga mångfaldsdiskursen i Sverige vanligtvis relaterad till etnicitet. Rönnquist (2008, s. 3) poängterar att mångfald förknippas ”med en reaktion mot homogeniseringstendenser i etniskt hänseende i det svenska arbetslivet”.

Olli Segendorf och Teljosuo (2011) argumenterar att det är positivt och värdefullt att uppnå etnisk och kulturell mångfald i yrkeslivet. Författarna menar att olika typer av diskriminering kan förebyggas genom att införa åtgärder som uppmuntrar mångfald på arbetsplatser. Författarna nämner också ett antal fördelar med mångfald:

> De nyttoinriktade argumenten för mångfald som framförs rör skilda aspekter av produktivitet, som gruppers prestationsförmåga, företags förmåga till service och marknadsanpassning, goodwill och

> legitimitet, behov av arbetskrafts- och kompetensförsörjning samt trivsel och arbetsplatskultur (Olli Segendorf & Teljosuo, 2011, s. 59).

Enligt Olli Segendorf och Teljosuo (2011) är det alltså gynnsamt att ha heterogena grupper på en arbetsplats då det visar sig vara en fördel vid problemlösning eftersom olika perspektiv kan utbytas i syfte att se fler synvinklar på ett ämne. Författarna menar att variationen i åsikter och angreppsätt är en styrka och bidrar positivt till företaget eller institutionens verksamhet. Det nämns dock också att mångfald kan leda till att det är någorlunda svårare att ta beslut eller organisera arbetet inom personalgruppen.

Olli Segendorf och Teljosuo (2011) berättar att det finns arbetspolitiska insatser som syftar på att öka graden av mångfald på samtliga nivåer i den svenska arbetsmarknaden, men framför allt när det gäller den offentliga sektorn. Målet följs upp genom att beräkna antalet anställda med utländsk härkomst i organisationen. Dock handlar inte insatserna om att helt enkelt rekrytera fler utrikesfödda, i stället syftar åtgärderna på att bekämpa diskriminering och ”skapa medvetenhet om situationer där till exempel språkkunskaper eller en blandning av olika erfarenheter kan antas utgöra en produktivitetsfaktor i myndighetens verksamhet” (Olli Segendorf & Teljosuo, 2011, s. 99).

Olli Segendorf och Teljosuo hänvisar till en studie av Hensvik et al. (2009) som påpekar att chefens bakgrund är en faktor när det gäller chanserna att bli anställd på en viss arbetsplats, då både inrikesfödda och utrikesfödda tenderar att välja någon i samma kategori som de själva:

> En studie tyder på att chefens etniska bakgrund påverkar sannolikheten att bli anställd. Infödda rekryterar i högre utsträckning infödda, invandrare rekryterar i högre utsträckning invandrare. Resultaten står sig även vid jämförelse mellan företag i samma verksamhetsområde, storlek och personalomsättning, samt även i olika arbetsplatser i samma företag eller i samma arbetsplats där chefen byts ut (Olli Segendorf & Teljosuo, 2011, s. 102).

Studien som Hensvik et al. (2009) har genomfört belyser att chefernas preferens för någon som har en likartad bakgrund som de själva kvarstår för arbetsplatser i varierande verksamhetsområden samt av olika storlek. Dock är sambandet tydligast för små arbetsplatser förmodligen på grund av att tjänsten kräver mer kontakt mellan chefen och sina anställda. Tendensen att anställa individer med liknande bakgrund visar sig också vara mer omfattande i privat sektor jämfört med den offentliga sektorn. Handlingsmönstret fortsätter även om det

kommer en ny chef. Författarna anser att detta fenomen kan vara en förklaring till att utrikesfödda är underrepresenterade i chefspositioner i Sverige och till att utrikesfödda generellt har en svagare ställning på den svenska arbetsmarknaden. Studien påpekar också att utrikesfödda chefer anställer hälften av tiden personal som kommer från samma land som de själva, dock är de också mer benägna att anställa utrikesfödda oavsett ursprungsland i jämförelse med inrikesfödda chefer. Detta stämmer överens med resultatet i Olli Segendorf och Teljosuos studie (2011, s. 122) som poängterar att det ”finns visst stöd för att satsningar för mångfald riktade mot chefskretsen kan ge ökade rekryteringar av utrikesfödda”.

2.6 Språkkrav vid rekrytering

Bjurling (2004) lyfter fram att kunskaper i svenska är ett vanligt förekommande krav som ställs i jobbannonser på den svenska arbetsmarknaden. Detta gäller för både offentlig och privat sektor enligt Rooth och Åslund (2007) då kunskaper i svenska språket betraktas som en grundläggande förutsättning för att klara av en stor andel av tjänsterna som annonseras ut.

Rooth och Strömblad (2008) skriver i en rapport kring utrikesföddas språkkunskaper att:

> Såväl internationell som svensk forskning visar på betydelsen av goda kunskaper i värdlandets språk för invandrades position på arbetsmarknaden. Förmågan att kommunicera i tal och skrift utgör en självklar del av individens produktiva egenskaper, och påverkar därför direkt såväl löner som chansen att ha ett arbete (s. 12).

Vidare menar Rooth och Strömblad (2008) att enligt svensk och internationell forskning, är det ekonomiskt gynnsamt för utrikesfödda att erhålla mycket goda kunskaper i svenska språket då detta förknippas starkt med högre chanser att uppnå framgång på arbetsmarknaden samt högre löner och bättre löneutveckling över tiden.

Olli Segendorf och Teljosuo (2011) konstaterar att språkkunskaper ofta bedöms på olika sätt, vilket innebär att det är svårt att avgöra med säkerhet vad som arbetsgivare betraktar som god svenska. Författarna hänvisar till en studie av Rödin och Özcan (2010) som påpekar att utländsk brytning förknippas med negativa attityder och ofördelaktiga föreställningar om individens kompetens och kunskapsnivå. Olli Segendorf och Teljosuo (2011, s. 153) drar slutsatsen att språkkunskaper har ”ett medelstarkt positivt samband med sysselsättning bland invandrare i Sverige.”

Språkkunskaper är en väsentlig del av att kunna hitta ett arbete då de ingår i varje individs humankapital, tillsammans med andra viktiga aspekter så som utbildning, kunskaper, kompetenser, tidigare arbetslivserfarenhet, med mera (Petersson, 2014). Det är viktig för sökanden att ha ett humankapital som betraktas som lämpligt i Sverige, däri ingår kunskaper i svenska (Rönnquist, 2008). Som konsekvens av migrationen till ett nytt land uppstår en sänkning av respektive individs humankapital (Petersson, 2014), vilket innebär att utrikesföddas chanser till att få en sysselsättning och framför allt en som motsvarar deras utbildningsnivå, tidigare erfarenhet och kompetens blir någorlunda lägre. Språkkunskaperna är också en del av det humana kapitalet som deprecieras då i många fall dessa språk som den utrikesfödda individen är skicklig på, inte är lika användbara i Sverige som i andra delar av världen.

Kunskaper i svenska är en faktor som är av avgörande betydelse för svenska arbetsgivare, visar en rapport av Rooth och Åslund (2006). Författarna genomförde en kvantitativ undersökning i syfte att studera korrelationen mellan sysselsättningsgraden och kunskaperna i svenska, vilket ledde till slutsatsen att de ”faktiskt fångar ett orsakssamband mellan språk och sysselsättning” (Rooth & Åslund, 2006, s. 73) och att forskningen ”ger starkt stöd för att svenska språket är en viktig nyckel till arbete i Sverige” (s. 84). Att behärska svenska på en adekvat nivå höjer chanserna att bli anställd med hela 10 procent. Motsatsen visade sig också stämma: sämre kunskaper i svenska korrelerade tydligt med lägre sysselsättning för utrikesfödda. Goda kunskaper i svenska även har en positiv effekt på lönen som man kan förväntas få, belyser studiens resultat, då lönerna visade sig vara 10 procent högre för de som kunde bra svenska. En av fyra arbetsgivare som deltog i Rooth och Åslunds studie angav att utrikesfödda ofta inte nådde upp till den språkliga nivån som behövs för att kunna klara av arbetet för den annonserade tjänsten.

Rooth och Åslunds rapport (2006) visar att på den högsta nivån i svenska kunskaper (nivå 4) var det inte någon skillnad mellan inrikes- och utrikesfödda. Författarna konstaterar att detta kan tolkas som ett tecken på att det är värt att investera i att lära sig språket utomordentligt bra, samtidigt som de anser att denna grupp av utrikesfödda har sannolikt ytterligare egenskaper som gör de anställningsbara, så som spetskompetens, höga motivationsnivåer eller vissa andra eftertraktade förmågor som placerar dem på en stark position på arbetsmarknaden.

Rapporten (Rooth & Åslund, 2006) belyser också olikheter mellan sysselsättningsnivåerna bland inrikes- och utrikesfödda, vilket kan förklaras med hjälp av skillnader i språkkunskaper. Det är intressant att infödda över lag har en högre sysselsättningsgrad även när deras svenska kunskaper är bristande (studien definierar denna lägsta språkliga nivå för båda grupperna som lägre än vad som kan förväntas i årskurs 9). Författarna menar att detta kan bero på att de infödda har en mycket god förmåga att *tala* bra svenska, även när läsförståelsenivån är låg. En annan möjlig förklaring som lyfts fram är att ”bristande språkkunskaper ibland fungerar som ett svepskäl för arbetsgivare att sortera bort sökande med utländsk bakgrund” (Rooth & Åslund, 2006, s. 77). Med andra ord kan de lägre kunskaperna i svenska användas som ett kriterium för att diskriminera utrikesfödda och utesluta dem från arbetsmarknaden även i dessa fall när deras låga språkkunskaper egentligen skulle räcka till att klara av en viss tjänst. Trots att författarna noterar att ”det går att argumentera för att skillnaderna i sysselsättning för personer på samma språknivå reflekterar ett sådant diskriminerande beteende” (s. 77) kan deras studie inte särskilja mellan de två förklaringarna. Slutligen anser Rooth och Åslund att det är sannolikt att båda fenomen är giltiga skäl till att utrikesfödda har en lägre sysselsättningsnivå och är användbara till att förklara utrikesföddas ställning på den svenska arbetsmarknaden. Sammanfattningsvis är studiens slutsats att ”chansen till arbete ökar med kunskaperna i svenska, beträffande såväl färdigheter i tal som läsförmåga” (Rooth & Åslund, 2006, s. 84).

Att ställa krav på svenskkunskaper utan skäl kan anses vara en form av diskriminering enligt DO (KA, 2018). Med andra ord behöver språkkraven ha relevans för arbetet för att de ska vara giltiga och rimliga, annars kan detta anses bryta mot diskrimineringslagen och anmälas till DO för en utredning. Arbetsförmedlingen har fastställda regler kring språkkrav i jobbannonser som menar att det ska framgå tydligt vilka av arbetsuppgifterna i tjänsten kräver kunskaper i svenska. Dock är rekryterarna själva som tar ansvar för innehållet i annonserna, även om Arbetsförmedlingen också genomför egna granskningar av jobbannonserna som publiceras på Platsbanken.

De los Reyes (2001) argumenterar att en anledning till att utrikesfödda individer med hög utbildningsnivå inte hittar arbeten som motsvarar deras egentliga kompetens, är deras brist på språkkunskaper. Dock anser författaren att negativa attityder mot denna grupp spelar också en viss roll, till exempel genom att utländska utbildningar bedöms av vissa arbetsgivare som mindre värdefulla än svenska kvalifikationer.

2.7 Betydelsen av medborgarskap för utrikesfödda

Inom internationell forskning har det påpekats att utrikesfödda situation på arbetsmarknaden förbättras vid byte av medborgarskap (IFAU, u.å.). Engdahl (2014) har genomfört en studie som visar ett positivt samband mellan svenskt medborgarskap och utrikesföddas sysselsättningsgrad, årsinkomst samt ställning på arbetsmarknaden. Dock poängterar Engdahl att sambandet visar sig redan under åren precis innan personerna får sitt medborgarskap, vilket tyder på att det förmodligen är ett antal andra faktorer än medborgarskapet i sig som också spelar roll för utrikesfödda. Vernby och Dancygier (2018) har visat i sin studie om diskriminering på arbetsmarknaden att innehavet av medborgarskap har ingen effekt på sannolikheten att utrikesfödda blir kallade till intervju.

Rooth och Strömblad (2008, s. 49) poängterar att medborgarskap i Sverige betraktas som ”ett verktyg för integration eller som en belöning för en individ som lyckats väl med att integrera sig”. Däremot i fråga om huruvida medborgarskap är av betydelse för utrikesföddas framgång på den svenska arbetsmarknaden är tidigare forskning inte enig om att det spelar en så stor roll som förväntat. Vissa studier har påpekat tecken på att medborgskap har en tydlig positiv effekt, medan andra föreslår att det inte är medborgarskapet i sig som är avgörande för att uppnå karriärframgång.

Att få svenskt medborgarskap visade sig ha en tydlig positiv effekt på utrikesföddas sysselsättningsgrad och löner, framför allt om de härstammar från utomeuropeiska länder, enligt en studie av Bevelander och Pendakur (2011). Forskarna förklarar detta genom att medborgarskapet tolkas av rekryterare som en signal på stabilitet och förknippas med en större sannolikhet att stanna långsiktigt i landet, vilket anses minska risken med att anställa individen i fråga.

Bevelander (2000) belyste i en annan studie kring naturaliseringens effekt på sysselsättning att utrikesfödda som hade erhållit svenskt medborgarskap hade en större sannolikhet att vara sysselsatta i jämförelse med utrikesfödda som var fortfarande utländska medborgare enligt data från en folkräkning från 1990.

Scott (2008) analyserade naturaliseringens roll för den ekonomiska integrationen av utrikesfödda individer i Sverige under perioden 1980–2001. Resultatet visade en positiv

korrelation mellan naturalisering och löner samt sysselsättningsgraden. Anledningen bakom detta tycks vara att individerna som ansöker och får medborgarskapet beviljat utgör en specifik grupp med vissa egenskaper som är gynnsamma även på arbetsmarknaden. Med andra ord tycker författaren inte att medborgarskapet i sig skulle vara orsaken bakom det positiva sambandet som belystes i studiens resultat. Scott menar att de individerna som satsar på att få svenskt medborgarskap är över lag mer benägna att investera i det egna humana kapitalet och har långsiktiga planer på att stanna i värdlandet samt höga ambitioner om att lyckas på olika planer. Vidare menar Scott att det är denna satsning på att förbättra den egna situationen på olika sätt som ger positiva resultat som kan ses på arbetsmarknaden och inte beviljandet av medborgskap i sig.

3. Metod

I detta kapitel redogörs för val av analysmetod samt studiens utformning och genomförande. Till en början presenteras och förklaras valet av forskningsdesign samt av innehållsanalys som analysverktyg. Därefter inkluderas en redovisning av hur jobbannonserna har valts ut, hur insamlingen av data har genomförts samt hur det empiriska materialet har bearbetats under kodningsprocessen. Slutligen behandlas frågor om validitet, reliabilitet och generaliserbarhet.

3.1 Forskningsdesign

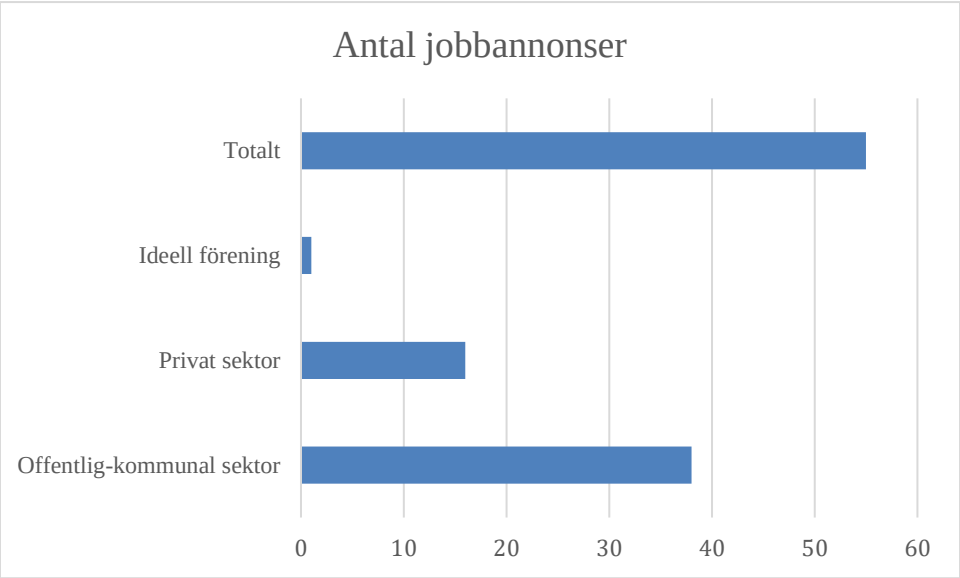
För att uppnå studiens syfte och besvara forskningsfrågorna har innehållet i 55 jobbannonser från offentlig samt privat sektor analyserats med hjälp av kvalitativ innehållsanalys som verktyg. Samtliga jobbannonser samlades in från offentliga jobbsidor under perioden februari-mars 2022. På grund av att tidsramen för studien har varit begränsad, har ett bekvämlighetsurval utförts (Bryman, 2008), vilket innebär att jag har valt de annonserna som var relevanta och fanns tillgängliga vid den tidpunkten. På detta sätt har jobbannonser för olika chefspositioner från olika branscher inkluderats i det empiriska underlaget, vilket innebär att materialet kännetecknas av variation trots den korta perioden som den avser.

Studien baseras på en induktiv metod, vilket innebär att syftet är att undersöka och identifiera ett antal samband eller mönster samt formulera slutsatser med utgångspunkt i det insamlade empiriska materialet (Denscombe, 2009). Trots att datan har sammanfattats och visualiserats med hjälp av tabeller, procentenheter och siffror, är forskningsstrategin i grund och botten kvalitativ eftersom syftet är att måla en nyanserad, fördjupad bild av en komplex situation med många samspelande faktorer (ibid.), nämligen utrikesföddas akademikers utmaningar och möjligheter vid ansökning till chefspositioner, så som den avspeglas i ett antal utvalda jobbannonser. Fokuset har varit på jobbannonser efter de kan anses vara det första steget i rekryteringsprocessen och den första potentiella kontaktpunkten mellan arbetsgivare och sökanden, alltså en grundläggande tröskel som varje kandidat behöver komma över för att kunna ha en chans att konkurrera om en viss position.

3.2 Datainsamling och empiri

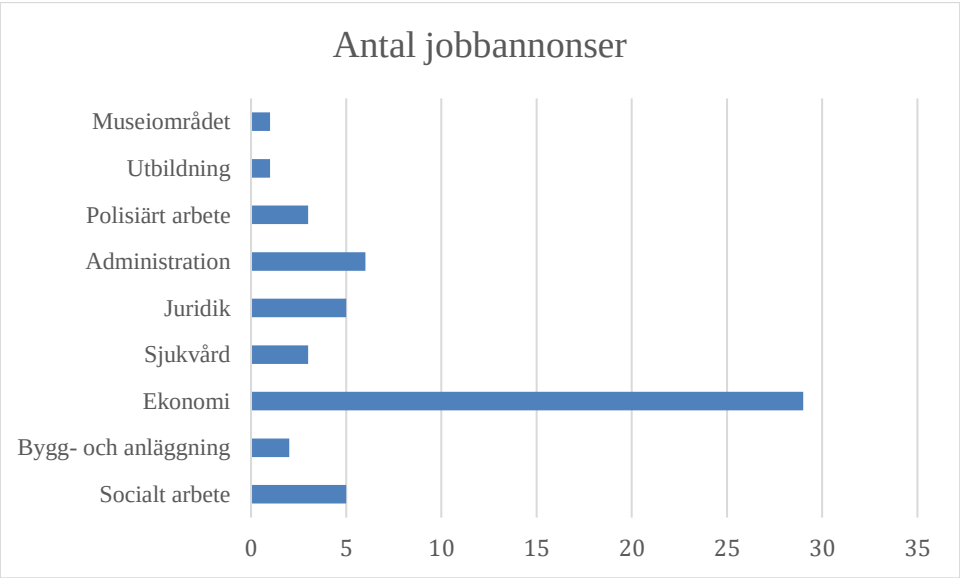
Det empiriska underlaget som denna studie baserar sig på består av 55 jobbannonser som har samlats i februari och mars 2022 från olika svenska hemsidor med jobbannonser, huvudsakligen Platsbanken. Några sökord som användes till att hitta annonserna är: ”VD”,

”chef”, ”enhetschef”, ”ekonomichef”, ”controller”, ”verksamhetschef”. Syftet med sökningen var att hitta en blandning av olika typer av chefspositioner från olika sektorer av arbetsmarknaden och inkludera tjänster från olika branscher. I diagrammet nedanför presenteras antalet jobbannonser från varje sektor:



Figur 1: En överblick av det empiriska underlaget utifrån arbetsmarknadens sektor

Nedan visualiseras antalet annonser som tillhör varje bransch av arbetsmarknaden som är involverad i studien. Det framgår att majoriteten av tjänsterna tillhör ekonomibranschen:



Figur 2: En fördelning av jobbannonserna utifrån branschen de tillhör

3.3 Analysmetod

För att studera det komplexa sammanhanget som utrikesfödda akademiker befinner sig i, har det genomförts en kvalitativ innehållsanalys av de insamlade jobbannonserna för chefspositioner inom offentlig och privat sektor i syfte att observera mönster och samband som kan tyda på möjligheter och begränsningar som framgår utifrån formuleringen i annonsernas text.

Tematisk innehållsanalys är en forskningsmetod som grundar sig i att undersöka ett empiriskt underlag i syfte att identifiera gemensamma mönster och dela upp datan i ett antal teman som framkommer av empirin (Denscombe, 2018). Det empiriska materialet behöver läsas flera gånger av forskaren för att få en tydlig överblick av innehållet, sedan kan analysen påbörjas. Materialet delas upp i mindre enheter som är relevanta för forskningsfrågorna och de delarna kodas. Saldaña (2016) definierar en kod som ett ord eller fras som sammanfattar en viss grupp av data som förekommer i materialet. Kodningsprocessen innebär att varje enhet associeras med ett visst ord eller en fras som sammanfattar den huvudsakliga meningen i enheten. Kodningen gör det möjligt för forskaren att sortera datan i teman som är förknippade med forskningsfrågorna och belysa mönster i datan (Saldaña, 2016). Denna process resulterar i att man har bearbetat det empiriska materialet på ett sätt som tillåter forskaren att synliggöra innehållet i de insamlade datan i olika kategorier. Därefter är det möjligt att använda teman i syfte att diskutera vad datan framställer och tolka datan med hjälp av det valda teoretiska ramverket. Innehållsanalys möjliggör visualiseringen av hela sammanhanget och tolka empirin i syfte att förstå bilden som den skildrar av olika fenomen som är intressanta för forskningsarbetet. Olika teoretiska verktyg kan därmed användas till att tolka olika aspekter av datan eftersom innehållsanalys inte är förknippad med en specifik teoretisk utgångspunkt (Denscombe, 2018; Saldaña, 2016).

Gioia, Corley och Hamilton (2013) har skrivit en vetenskaplig artikel däri de har formulerat ett antal riktlinjer för hur man kan utforma kvalitativ forskning med induktiv ansats. Författarna förespråkar att studien behöver baseras på att systematiskt analysera det empiriska underlaget eftersom detta gör det möjligt att tolka datan med hjälp av teorin och komma fram till nya kunskaper genom en induktiv process. Vidare varnar författarna om att detta arbetssätt är ofta påverkad av forskarens subjektivitet, förförståelse och tidigare erfarenheter, vilka kan ha en effekt på studiens resultat. Med andra ord är det väsentligt att agera med medvetenhet om de

egna värderingarna och förväntningarna då de möjligen kan spela roll vid tolkningen av datan. Denna aspekt behöver alltid beaktas när det handlar om att bedriva kvalitativ forskning (Bryman, 2008).

3.4 Genomförande och tolkning av data

Efter att primärdata har samlats in, har materialet granskats flera gånger och genom denna process har några koder identifierats som relevanta för forskningsfrågorna. Vid läsning av annonsernas text framgick det att vissa fraser eller ord kunde förknippas med kategorier som var intressanta för studiens frågeställningar. Koderna registrerades systematiskt i en Excel fil (som finns bifogad i Bilaga 2). Därefter sorterades koderna i tre större, övergripande dimensioner som relaterar till den kvalitativa undersökningens syfte. Saldaña (2016) menar att utifrån de huvudteman som identifieras i det empiriska materialet kan forskaren dra slutsatser och föreslå nya teorier.

Förekomsten av specifika ord som är förknippade med specifika bakgrunder eller egenskaper hos jobbsökandena har systematiskt kodas enligt kodningstabellen nedanför. Att identifiera och koda olika ord i relation till dimensioner som mångfald, öppenhet, ojämlikhet och diskriminering har gjort det möjligt att mäta och uppskatta i vilken utsträckning de förekommer i olika annonser.

I tabellen nedanför presenteras en redovisning av vilka typer av formuleringar förekommer i jobbannonserna och hur dessa har kodats samt aggregerats i dimensioner på högre nivå:

	Subkategorier	**Exempel från jobbannonsernas text**
Dimension 1: Öppenhet/ Möjligheter	Mångfald	• ”Vi värdesätter de kvaliteter som mångfald tillför verksamheten och ser därför gärna sökande med olika bakgrund, livserfarenhet och könsidentitet till tjänsten.” • ”Vårt mål är att spegla samhället och vi värderar en mångfald av kompetens.” • ”Att bli del av en öppen kultur där Diversity är en av våra viktigaste ledstjärnor. Vi engagerar oss löpande i initiativ för att gynna mångfald

		och kvinnor inom tech; vi driver HBTQ-nätverk och satsar på inkludering i alla våra initiativ och personalaktiviteter.” • ”Goda värderingar och ett stort fokus på mångfald.” • ” vill ta tillvara de kvaliteter som en jämn könsfördelning och en etnisk och kulturell mångfald tillför verksamheten.”
	Inkludering	• ”Vi månar om att vara en arbetsplats för alla.” • ”Vi strävar efter att (…) tillhandahålla ett arbetsklimat där alla respekteras oavsett kön, etnicitet, religion, handikapp, sexuell läggning eller ålder.” • ” (…) möts du av en kultur som är inkluderande och öppen och du kommer märka att vi är många olika personligheter”
	Jämlikhet	• ”Vi eftersträvar jämställdhet och jämlikhet på vår arbetsplats och ser gärna sökande med olika bakgrund och förutsättningar.” • ” I denna rekryteringsprocess använder vi urvalsfrågor som ett verktyg för ett första urval för att kunna göra en rättvis och likvärdig bedömning av alla sökanden.” • ”Vi arbetar aktivt för att vara en arbetsplats fri från diskriminering.” • ”Vi arbetar fördomsfritt i våra rekryteringar.”
Dimension 2: Begränsningar/ Diskriminering	Liknande erfarenhet	• ”Vi söker dig som har en akademisk utbildning i ekonomi från högskola/universitet och som har flerårig erfarenhet från rollen som controller eller motsvarande.” • ”Det är meriterande om du har någon tidigare erfarenhet av liknande arbete i offentlig verksamhet.”

		• ”Vi söker dig som har akademisk examen och gärna flerårig erfarenhet från en liknande roll.” • ”Mångårig erfarenhet av en administrativ kundservicefunktion i en ledande befattning.” • ”Erfarenhet som chef med personal- och budgetansvar” • ”Vi söker dig som har mellan 5-7 års erfarenhet som CFO eller motsvarande position.” • ”minst ett par års aktuell erfarenhet av att driva och leda i en komplex organisation tillsammans med andra chefer (formellt ledarskap).”
	Personliga egenskaper	• ”Vi lägger stor vikt vid dina personliga egenskaper.” • ”Vi kommer lägga stor vikt vid personlig lämplighet.” • ”Vi sätter stort värde på dina personliga egenskaper.” • ”Vid rekryteringen kommer vi att lägga stor vikt vid personliga kompetenser.”
	Språkkunskaper	• ”Du uttrycker dig obehindrat i tal och skrift på svenska.” • ”Du behärskar svenska både i tal och skrift.” • ”Arbetet ställer krav på goda språkkunskaper.” • ”Du uttrycker dig väl, både muntligt och skriftligt, på såväl svenska som engelska.” • ”Talar och skriver flytande på svenska och engelska på en nivå där du obehindrat kan kommunicera med myndigheter.” • ”Goda kunskaper i svenska både i tal och skrift är ett krav.”

		• ”Arbetet kräver också att du kan uttrycka dig mycket väl i både tal och skrift.” • ”Du är en kommunikativ person och har mycket goda kunskaper i svenska och engelska, både i tal och skrift.” • ” Flytande i professionell svenska och engelska i såväl tal som skrift.”
	Kundkontakt	• ”Rollen förutsätter en kontinuerlig kontakt med i första hand hållbarhetsansvariga i de statligt ägda bolagen.” • ”Du är bra på att samarbeta med många kontaktytor.” • ”Det är du tillsammans med ditt team som förvaltar och bygger upp relationer med våra kunder varje dag.”
Dimension 3: Säkerhetsklassad	Medborgarskap	• ”För en del av våra arbetsuppgifter i säkerhetsklass krävs svenskt medborgarskap.” • ”Du måste vara svensk medborgare, men får gärna ha utländsk bakgrund.” • ”I vissa fall krävs svenskt medborgarskap.”

Tabell 1: En redovisning av hur olika fraser kodades och fördelades i dimensioner och subkategorier

3.4 Avgränsning

Pedulla (2018) poängterar att innehållsanalys kännetecknas av vissa begränsningar. Innehållsanalys är lämplig för att påpeka vilka ordval kan förknippas med diskriminering, men den kan inte attribuera ordvalen till potentiella stereotyper som arbetsgivarna anammar. Den största nackdelen med innehållsanalys är att det är varken möjligt att koppla annonserna direkt till diskriminering i praktiken eller formulera en tydlig förklaring för varför vissa arbetsgivare väljer att diskriminera. Innehållsanalys kan dock vara användbar för att identifiera vilka sorters annonser eller formuleringar ökar risken för att jobbsökandena diskrimineras.

3.6 Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet

Validitet eller giltighet syftar på huruvida undersökningen mäter det som var konstruerad att mäta (Bryman, 2018). För att uppnå validitet har jag tagit systematiska, genomtänkta beslut samt har försökt att vara så objektiv som möjligt i mina tolkningar av det empiriska underlaget. Det har varit en prioritet att upprätthålla en viss grad av distans och objektivitet så att studiens resultat inte påverkas alltför mycket av personliga värderingar, förkunskaper eller tidigare erfarenheter som skulle kunna färga min tolkning av materialet.

Reliabilitet refererar till huruvida studiens resultat är repeterbara. Det vill säga att det ska vara möjligt för andra forskare att använda studiens metod och komma fram till liknande resultat. För att uppnå reliabilitet i denna undersökning har jag dokumenterat och beskrivit varje steg i processen på ett detaljerat och transparent sätt för att säkerställa att det är möjligt att ompröva studiens slutsatser genom senare forskning (Denscombe, 2009). Att redovisa alla beslut som togs under studiens genomförande på ett öppet och utförligt sätt är även ett lämpligt sätt att uppnå trovärdighet (ibid.).

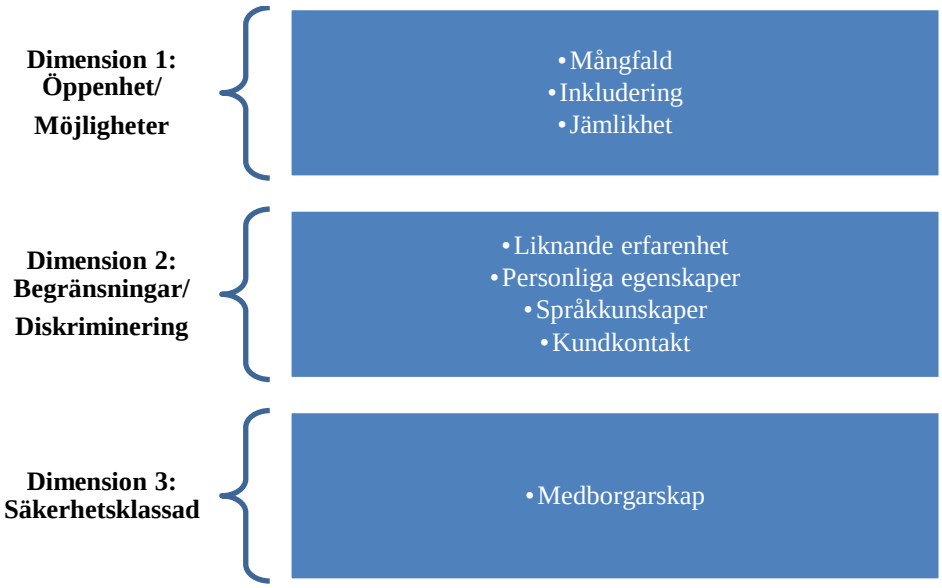
Eftersom denna är en kvalitativ undersökning som är begränsad till ett bekvämlighetsurval av 55 annonser publicerade under en specifik tidsperiod (februari-mars 2022) innebär detta att studien inte kan generaliseras till varken alla annonser för chefspositioner, någon specifik bransch eller sektor. Denna typ av kvalitativ forskning kan dock användas som utgångspunkt för att formulera nya teorier, bidra med ny kunskap och utgöra en bas för en framtida större, kvantitativ och statistiskt representativ studie (Bryman, 2018). Den nuvarande studien är alltså representativ bara för annonserna som har inkluderats i det empiriska materialet och bör ej generaliseras. Syftet har varit att studera ett visst fenomen med hjälp av ett begränsat urval av primärdata.

4. Resultat

Detta avsnitt presenterar en utförlig redovisning av studiens resultat utifrån den kvalitativa innehållsanalysen som genomfördes.

4.1 En överblick av huvudresultatet

Analysen av innehållet ur de 55 jobbannonserna konkretiserade sig i tre huvuddimensioner som i sin tur har fördelats i 8 mindre subkategorier. Dimensionerna och deras respektive subkategorier redovisas i Tabell 1 nedan. Resultatet påpekar att det finns både möjligheter samt utmaningar som kan tydas utifrån jobbannonsernas formuleringar och uttalade krav.



Figur 3: Redovisning av de identifierade dimensionerna i jobbannonserna

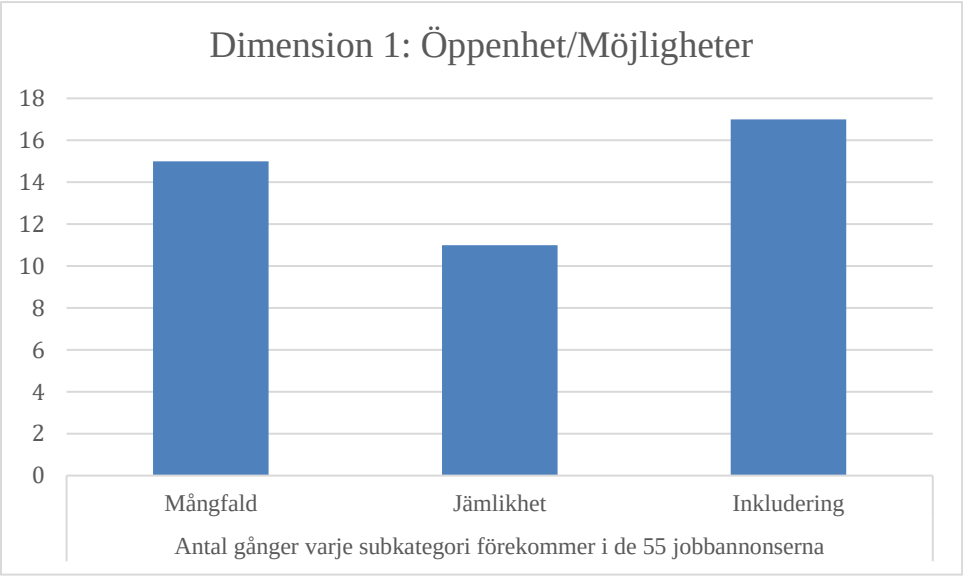
En fullständig redovisning av dimensionernas och subkategoriernas förekomst i det empiriska underlaget finns tillgänglig i Bilaga 2.

I de följande avsnitt presenteras en överblick av dimensionernas representation i materialet samt en beskrivning av huruvida och i vilken utsträckning de olika subkategorierna korrelerar med varandra.

4.1 Dimension 1: Öppenhet/Möjligheter

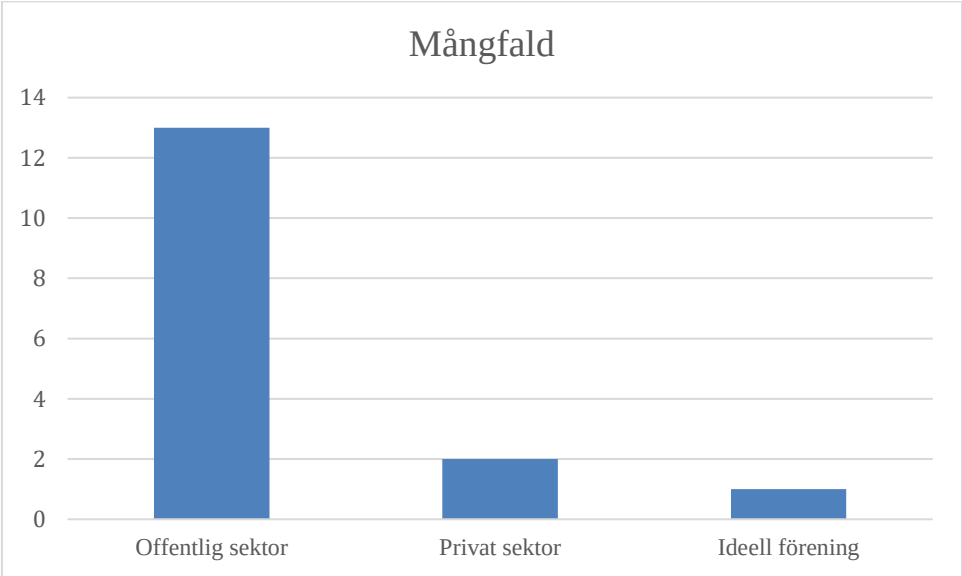
Denna dimension har identifierats i form av formuleringar som tydligt visar öppenhet i rekryteringsprocessen och representerar en möjlighet för utrikesfödda akademiker då

jobbannonserna uppmuntrar till att kandidater med många olika bakgrunder söker jobbet. Dimensionen fördelades i ett flertal subkategorier, nämligen *Mångfald*, *Inkludering* samt *Jämlikhet*. Dessa begrepp syftar på olika aspekter av öppenhet och förmedlar arbetsgivarens avsikt att behandla ansökningarna på ett likvärdigt sätt.



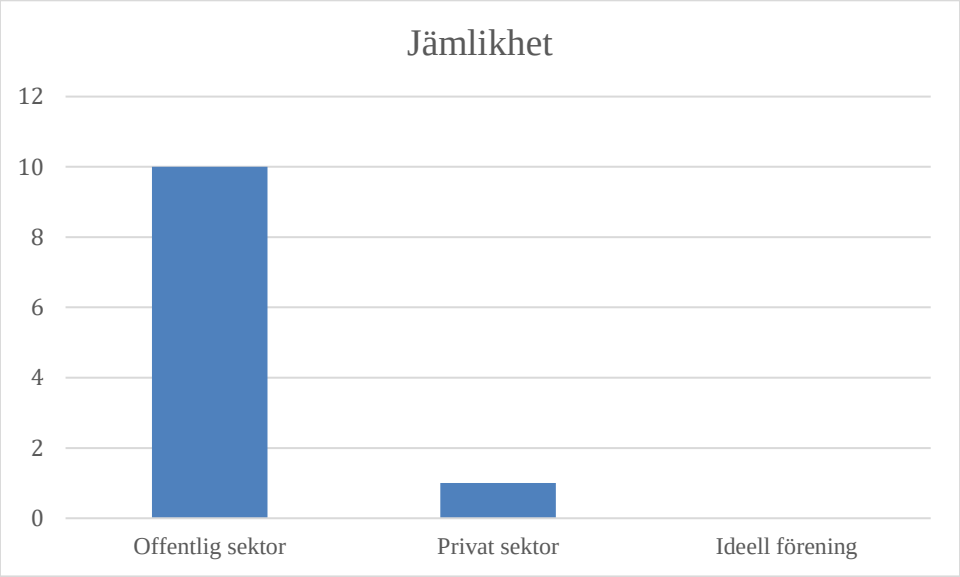
Figur 4: Antal gånger de identifierade subkategorierna i Dimension 1 förekommer i de 55 jobbannonserna

Subkategorin *Mångfald* finns representerad i 15 av de 55 annonserna: 13 gånger för offentlig sektor, 2 gånger för privata företag samt en gång för en ideell förening.



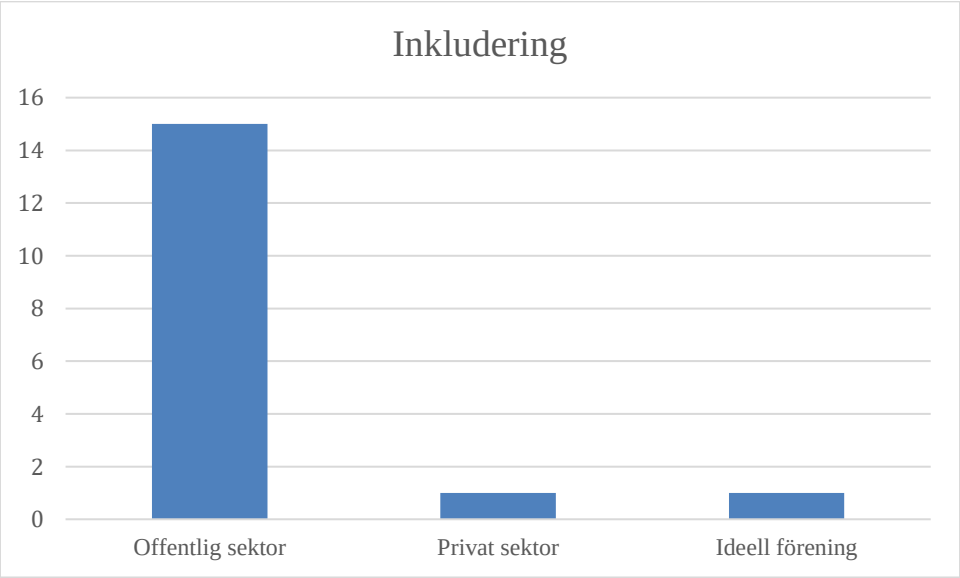
Figur 5: Förekomsten av subkategorin Mångfald i jobbannonserna

Uttalanden om *Jämlikhet* är minst förekommande i det insamlade underlaget då endast 11 av 55 annonserna innehöll någon fras som kunde förknippas med begreppet. Jämlikhet gick att hitta 10 gånger i jobbannonserna för tjänster i offentlig sektor samt en gång i de för privata företag.



Figur 6: Förekomsten av subkategorin Jämlikhet i jobbannonserna

Utöver detta, fraser som speglar *Inkludering* hittades i 17 av de 55 annonserna: 15 gånger i offentlig sektor, en gång i privat regi samt en gång för en ideell förening.



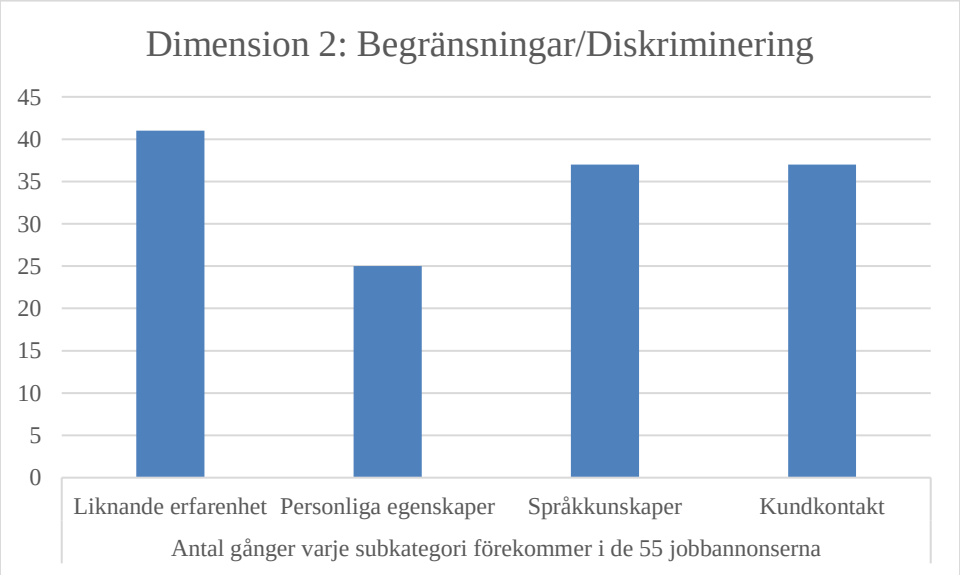
Figur 7: Förekomsten av subkategorin Inkludering i jobbannonserna

Över lag kan man konstatera att de tre koderna som förknippas med den första dimensionen, *Öppenhet/Möjligheter* förekommer nästan uteslutande i kommunal sektor. I jämförelse med dimension 2 är dock hela dimension 1 representerad i materialet i denna studie till en betydlig mindre del.

4.2 Dimension 2: Begränsningar/Diskriminering

Den andra dimensionen som identifierades refererar till specifika begränsande faktorer som återfinns i jobbannonsernas innehåll och som kan möjligen förknippas med diskriminering eller som åtminstone utgör hinder för utrikesfödda akademiker på arbetsmarknaden.

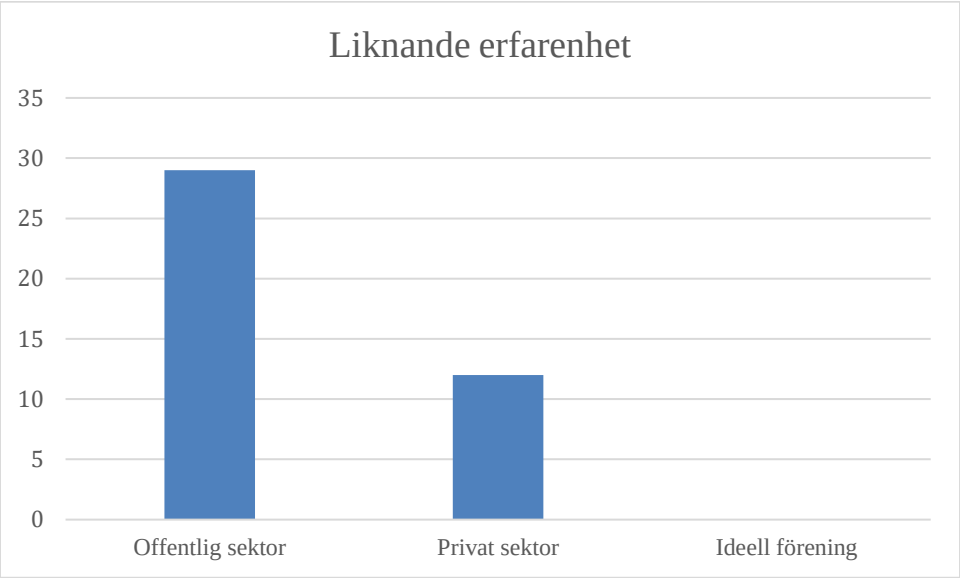
I denna dimension ingår aspekter som *Liknande erfarenhet, Personliga egenskaper, Språkkunskaper* och *Kundkontakt* är viktiga krav som ställs i urvalet av kandidater och synliggör vilken typ av kandidat är mest önskvärd för respektive arbetsplats. Att inte uppnå de kraven på ett tillfredsställande sätt kan anses vara en betydlig begränsning för utrikesfödda akademiker då chanserna att bli kallad på intervju och få ett erbjudande sannolikt reduceras.



Figur 8: Antal gånger de identifierade subkategorierna i Dimension 2 förekommer i de 55 jobbannonserna

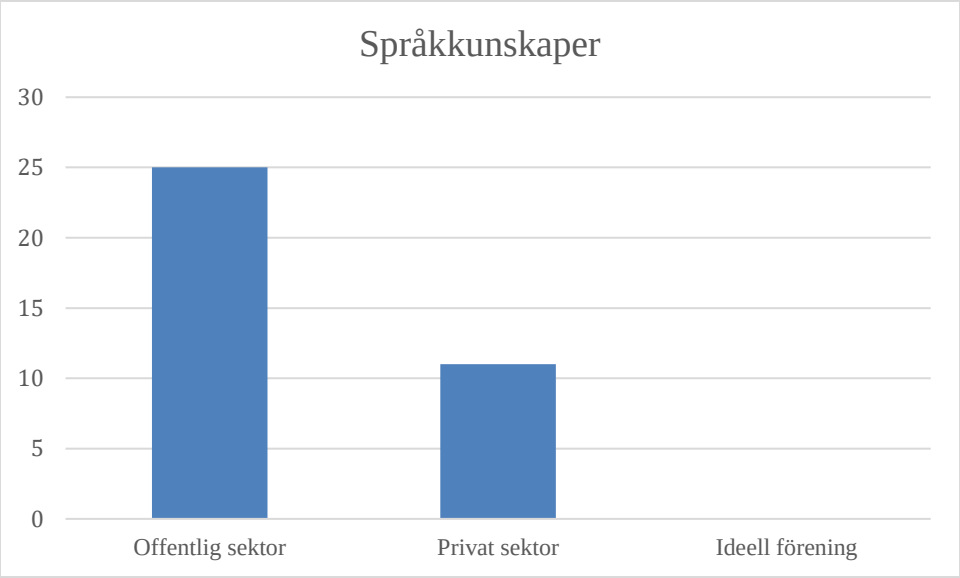
Det går att konstatera att koderna *Liknande erfarenhet* och *Språkkunskaper* förekommer i de flesta annonserna som nödvändiga egenskaper hos den sökande. De är över lag de mest vanliga koderna i det empiriska materialet för denna studie. Liknande erfarenhet kunde identifieras i

41 av 55 alla annonser, medan koden *Språkkunskaper* återfanns i 37 av 55 annonserna. I 25 av de 55 annonserna förekommer både koderna samtidigt.



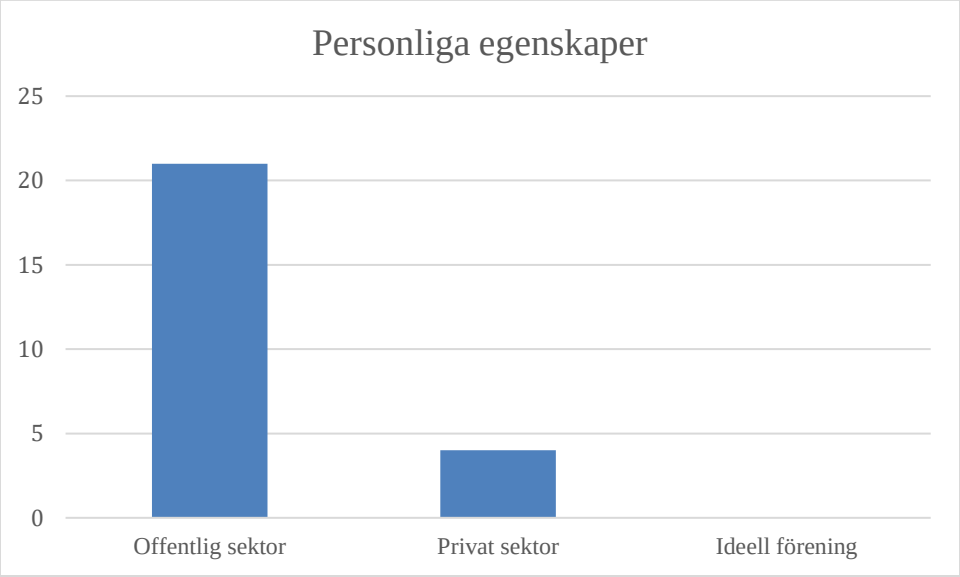
Figur 9: Förekomsten av subkategorin Liknande erfarenhet i annonserna

Kravet på *Språkkunskaper* har hittats 25 gånger i jobbannonser från offentlig sektor, men bara 11 gånger i privat sektor. När det gäller *Liknande erfarenhet* har kravet uttryckts 29 gånger i offentlig sektor samt 12 gånger i privat sektor.



Figur 10: Förekomsten av subkategorin Språkkunskaper i annonserna

Kravet på att kandidaten ska uppfylla vissa *Personliga egenskaper* som arbetsgivaren anser önskvärda har totalt identifierats i 25 av 55 annonserna. Den förekommer till övervägande del i offentlig sektor (21 gånger) och ibland i privat sektor (endast 4 gånger).

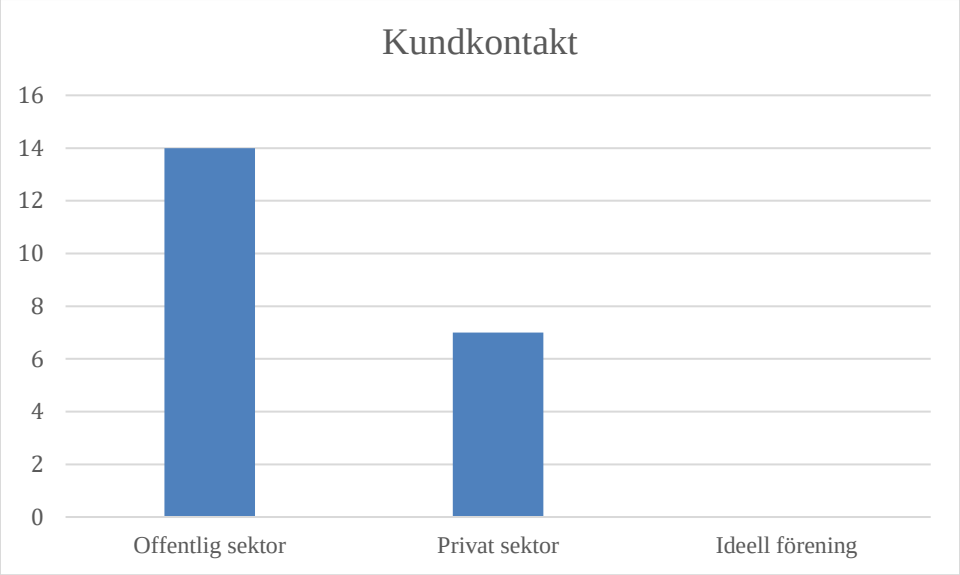


Figur 11: Förekomsten av subkategorin Personliga egenskaper i annonserna

Att inneha rätt egenskaper för att sköta *Kundkontakt* var ett tydligt uttalat krav i 21 av de 55 jobbannonserna, dubbelt så ofta i offentlig sektor där koden hittades 14 gånger, jämfört med bara 7 gånger i privat sektor.

För 12 av tjänsterna krävdes *Kundkontakt* samtidigt som sökandena förväntades ha haft *Liknande erfarenhet*. Vidare konstaterades att *Kundkontakt* krävde *Språkkunskaper* när det gäller 15 av de 55 tjänsterna.

För 7 av alla tjänster var samtidigt *Kundkontakt, Liknande erfarenhet* och *Språkkunskaper* nödvändiga kompetenser som förväntades av kandidaterna (6 gånger i offentlig sektor och en gång i privat sektor).



Figur 12: Förekomsten av subkategorin Kundkontakt i annonserna

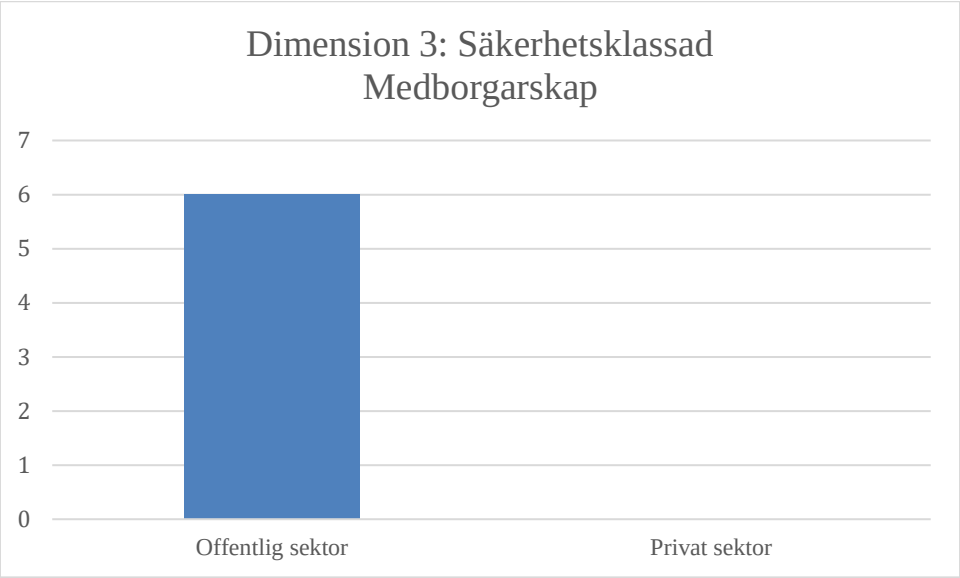
Samtliga fyra krav (*Liknande erfarenhet, Personliga egenskaper, Språkkunskaper* och *Kundkontakt*) ställdes samtidigt för endast 5 av de 55 tjänsterna som analyserades, 4 gånger i offentlig sektor och en gång i privat sektor.

Liknande erfarenhet, Personliga egenskaper och *Språkkunskaper* förekom tillsammans i 12 av tjänsterna, mestadels i offentlig sektor däri de hittades 10 gånger och 2 gånger i privat sektor.

4.3 Dimension 3: Säkerhetsklassad

Denna dimension har identifierats under kodningsprocessen och framstår som separat från de andra då den förekommer bara i en specifik grupp av jobbannonser, nämligen de som kräver att sökandena har svenskt medborgarskap. De tjänsterna tillkommer endast i offentlig sektor, i ett antal varierade branscher så som polisverksamhet, juridik, administration eller underrättelsetjänst.

Även om subkategorin *Medborgarskap* kan betraktas som en begräsning ur utrikesfödda akademikers perspektiv, handlar det egentligen inte om ett krav formulerat av arbetsgivaren i sig utan ett formellt sådant som har sitt ursprung i lagar om nationell säkerhet. En viss andel av tjänsterna som ingick i studien kräver att den anställda arbetar nära frågor som rör säkerhetsklassade uppgifter, vilket placerar de positionerna i en specifik typ av kategori som behöver behandlas separat. Av denna anledning har denna kod tolkats fristående från de andra dimensionerna, då det handlar om en särskild kategori av tjänster.



Figur 13: Antal gånger den identifierade subkategorin i Dimension 3 förekommer i de 55 jobbannonserna

5. Analys och diskussion

I detta avsnitt analyseras studiens resultat med hjälp av den teoretiska referensramen och utifrån tidigare forskning.

5.1 Offentliga organisationer som ojämlikhetssystem

Enligt Acker (2006) drabbas alla organisationer av en viss grad av ojämlikhet eftersom de kännetecknas av olika institutionella praktiker som skapar och upprätthåller ojämlikheter mellan anställda. Av denna anledning är det väsentligt att granska organisationernas praktiker och processer i syfte att konstatera på vilka sätt ojämlikhet förekommer och kunna föreslå lämpliga åtgärder som jämnar ut villkoren för samtliga sökande på arbetsmarknaden. Analysen i denna studie försöker uppnå precis detta, nämligen att påpeka hur institutioner fungerar på ett diskriminerande sätt och bidrar till ökade samhällsklyftor. Att synliggöra ny kunskap och utveckla teorier kring dessa ämnen erbjuder ökade möjligheter att långsiktigt arbeta med jämlikhetsfrågor på samhällsnivå.

Studiens resultat tyder på att det finns maktordningar på arbetsmarknaden: inrikesfödda har i genomsnitt högre chanser att uppfylla alla krav som arbetsgivaren ställer, medan detta inte gäller för utrikesfödda. Tåhlin (2013) har konstaterat att en individs födelseland utgör en dimension av ojämlikhet, vilket verkar bekräftas av denna studie. Att utrikesfödda konfronteras med krav på att tala obehindrad svenska, ha dokumenterad erfarenhet från liknande tjänster, inneha specifika personliga egenskaper samt kunna anses lämpliga för att sköta kundkontakt, kan tolkas som sätt att upprätthålla ojämlikhet i offentliga organisationer eftersom deras chanser att uppfylla alla dessa kriterier är sannolikt lägre än för inrikesfödda. Denna konstellation av uttalade krav på den ideala kandidaten för chefspositioner i offentliga organisationer kan betraktas utifrån Ackers teori som en institutionell praktik vars effekt är att ge företräde åt en viss grupp i samhället.

Dock ger denna studie stöd för att en andel arbetsgivare inom den offentliga sektorn är medvetna om de befintliga ojämlikheterna på arbetsmarknaden och försöker åtgärda situationen genom jämställdhetsarbete. Detta framgår av att 30% av jobbannonserna innehåller fraser som refererar till mångfald, jämlikhet eller inkludering, vilket tyder på en ambition att öka antalet utrikesfödda i organisationen och motverka segregering på arbetsmarknaden genom att emot människor vars ställning på arbetsmarknaden har traditionellt varit svagare. Som

Tåhlin (2013) har tidigare poängterat har svenska institutioner en avsevärd inflytande när det gäller vilka grupper gynnas på arbetsmarknaden. Genom att försöka förändra institutionernas praktiker och processer kan man göra framsteg mot en mer jämlik arbetsmarknad där skillnader mellan starka och svaga grupper minskar påtagligt.

5.2 Språkkunskapernas avgörande roll för utrikesföddas framgång

Studiens resultat påpekar att språkkunskaper i svenska är av oerhört vikt för högutbildade utrikesfödda som söker ett arbete som motsvarar deras utbildningsbakgrund. Detta stämmer överens med Bjurlings (2004) uttalande om att kravet på kunskaper i svenska är vanligt förekommande i jobbannonser i Sverige. Rooth och Åslund (2006) menar att språket är ett viktigt villkor för att kunna få ett arbete som är i linje med individens kvalifikationer, vilket bekräftas av resultatet av denna studie då 37 av de 55 jobbannonserna (67%) uttrycker tydliga krav på att sökandena behöver ha ”goda kunskaper i svenska både i tal och skrift”. Dock är det enligt denna studie mer än dubbelt så viktigt för tjänster i offentlig sektor enligt mönstret som syns i det empiriska materialet, eftersom 25 av de analyserade annonserna från offentlig sektor innehöll en fras som refererade till språkkrav, medan bara 11 av de från privat sektor inkluderade denna typ av uttalande. Rooth och Åslund (2007) nämnde i sin forskning att språkkunskaperna är lika viktiga i båda sektorerna, dock har denna studie inte bekräftat det.

Att språkkunskaperna i svenska nämns i 67% av jobbannonserna som analyserades i denna studie är ett tecken på att de är eftertraktade och värderas högt, vilket bekräftar det som Rooth och Strömblad (2008) har noterat, nämligen att utrikesfödda har sannolikt bättre chanser att bli bjudna på en intervju om de behärskar svenska språket på en hög nivå som ligger också i linje med arbetsgivarens krav. Om språkkunskaperna inte räcker till innebär detta i praktiken att det återstår högst 33% av jobbannonserna som den utrikesfödda kandidaten kan söka sig till och bli aktuell för, vilket naturligtvis har en stark begränsande effekt på jobbsökandens chanser att få en anställning som passar den egna utbildningsnivån. Detta bekräftar det som de los Reyes (2001) har påpekat, nämligen att bristen på språkkunskaper är en av de största anledningarna till att utrikesfödda inte lyckas få positioner som de är egentligen kvalificerade för.
Resultatet ger stöd för att ju högre kunskaperna i svenska är, desto högre är chanserna till arbete, vilket har nämnts tidigare av Rooth och Åslund (2006). Deras studie visade att det fanns ingen väsentlig skillnad mellan inrikes- och utrikesfödda som låg på den högsta nivån i svenska kunskaper. I jobbannonserna i denna studie förekommer formuleringar som ”du uttrycker dig

obehindrat i tal och skrift på svenska” eller ”du uttrycker dig mycket väl på svenska”. De fraserna kan förmodligen tolkas som att den ideala sökanden ska helst inneha en nivå i svenska språket där de kan hantera alla jobbsituationer utan problem, vilket innebär att de befinner sig på en mycket hög nivå i svenska, oavsett deras bakgrund eller modersmål. Detta är alltså en hög standard att bemöta, vilket kan innebära en begränsning för utrikesfödda kandidater som söker sig till chefspositioner, framför allt i offentlig sektor, där språkkravet är dubbelt så vanligt förekommande enligt studiens resultat.

Resultatet visar tydligt att kunskaperna i det svenska språket spelar en avgörande roll för de flesta arbetsgivarna vid rekryteringar, men erbjuder ingen djupare insikt i hur språkkravet är definierat. Det har inte varit möjligt att samla in data om exakt vad som arbetsgivarna betraktar som att ”uttrycka sig väl” eller ”goda kunskaper”. Som Olli Segendorf och Teljosuo (2011) har poängterat, är det sannolikt att varje arbetsgivare bedömer på olika sätt och får varierande intryck av sökandens nivå i svenska språket är. Eftersom språkkunskaperna värderas så högt, är det också möjligt att en utländsk brytning kan i vissa fall bidra till negativa intryck av kandidatens kompetens (Rödin och Özcan, 2010), vilket är självfallet en begränsning som påverkar främst utrikesfödda sökande eller de med utländsk bakgrund.

I likhet med Petersson (2014) och Rönnquist (2008) visar denna studie på att språkkunskaper är ett humankapital som de flesta svenska arbetsgivare lägger stor vikt vid. Det framgår tydligt av resultatet att kunskaperna i svenska är en väsentlig komponent av jobbsökandens profil eftersom de nämns tillsammans med krav på en relevant utbildning, tidigare erfarenhet, med mera. Detta kan utgöra en viktig begränsning för utrikesfödda sökanden eftersom deras humana kapital kan betraktas som bristande om deras svenska nivå inte håller måttet.

Denna studie ger stöd för att språkkunskaperna tydligen används som en tröskel för att komma in på chefspositioner i Sverige. 63% av annonserna, alltså en övervägande del, inkluderar en fras som betonar att sökanden behöver behärska det svenska språket på en mycket god nivå eller kunna uttrycka sig flytande och obehindrat. Kan detta betraktas som en signal för diskriminering, ett sätt att utesluta utrikesfödda akademiker från olika positioner? Det är svårt att avgöra med hjälp av denna studies metod, dock kan sanningen vara någonstans i mitten. Å ena sidan är de annonserade arbetena inriktade mot högkvalificerade sökanden och kräver stort ansvar, kundkontakt och samarbeten med andra högtuppsatta personer eller institutioner. Utifrån DO:s riktlinjer verkar det vara fullt rimligt att ställa höga språkkrav eftersom det kan

anses vara relevant för tjänsterna i fråga. Å andra sidan återstår möjligheten att rekryterarna kan använda sig av detta krav i syfte att ha ett enkelt verktyg för att utesluta utrikesfödda kandidater på grund av aspekter så som utländsk brytning eller andra egenskaper som inte anses som önskvärda. Enligt De los Reyes (2001) kan vissa negativa attityder hos arbetsgivare vara den faktiska orsaken bakom uteslutning från arbetsmarknaden, även om språkkunskaperna spelar självklart en stor roll.

5.3 Etablerade och outsiders inom offentliga organisationer

Studiens resultat ligger i linje med Elias och Scotsons teori (1999) om att det finns en maktrelation mellan etablerade och outsiders på den svenska arbetsmarknaden då resultatet ger stöd för att det finns en skillnad mellan hur olika samhällsgrupper (”vi” och ”de”) förmodligen kommer att värderas av arbetsgivaren med tanke på hur jobbannonserna är formulerade.

Inom den offentliga sektorn identifierades i annonserna ett tydligt samband mellan vikten av att arbetssökanden ska samtidigt kunna visa *Liknande erfarenhet,* lämpliga *Personliga egenskaper* och goda *Språkkunskaper* då de koderna förekom tillsammans för 10 av de 38 tjänsterna som gäller ledarskapspositioner inom kommunen. För det första behöver arbetssökandena ha liknande erfarenhet från tidigare tjänster, vilket innebär att de har tidigare arbetat med likartade uppgifter. Kravet på att visa *Liknande erfarenhet* uttrycktes i 29 av de 38 jobbannonserna inom offentlig sektor och det signalerar att sökanden behöver tillhöra gruppen etablerade för att kunna betraktas som en lämplig kandidat för positionen. Med andra ord kan detta tolkas som att det krävs att sökanden redan har lyckats etablera sig på den svenska arbetsmarknaden då hen har förr i tiden redan blivit rekryterad för ledarskapsroller med liknande ansvar. Det kan alltså vara ytterst svårt att komma in på en sådan position om man inte har haft en liknande tjänst innan: för en person som saknar erfarenhet i en ledarskapsposition inom offentlig sektor kan detta krav vara ett stort hinder till att ta första steget i denna bransch. Detta resultat ligger i linje med Elias och Scotsons teoretiska modell (1999) som lyfter fram att vissa personer i samhället rangordnas lägre än andra och hamnar i en situation där de inte kan ändra på den låga placeringen som de tilldelades då de saknar makt. Utöver detta, som Westerman, Szulkin och Tåhlin (2021) har påpekat, arbeten som behöver hög kompetens också kräver mer erfarenhet, vilket kan utgöra en barriär mot utrikesfödda på arbetsmarknaden.

Av totalt 38 jobbannonser inom offentlig sektor prioriterar 21 av dem vikten av *Personliga egenskaper*, vilket kan tolkas som att arbetssökanden behöver passa in i organisationens miljö och uppfylla outtalade krav om hur personen som antar den rollen bör vara. Det framstår alltså som ganska diffust vad de specifika kraven egentligen är, men det mest sannolikt handlar om huruvida rekryterarna får ett bra intryck av kandidaten och upplever att hen kommer att passa in med de andra anställda samt har ett förhållningssätt som är lämpligt och relevant för yrkesrollen. Till viss del förutsätter även detta krav att man är etablerad på arbetsmarknaden, det vill säga att man känner till de sociala koderna som gäller för arbetsplatsen och positionen, att man är välinsatt i hur man behöver förhålla sig till de andra anställda samt att man ger rätt intryck för tjänsten i fråga. Detta medför att den ideala kandidaten inte tillhör gruppen outsiders (Elias & Scotson, 1999) för att då har hen mindre kännedom av vilka personliga egenskaper är eftertraktade på den svenska arbetsmarknaden och alltså riskerar att inte uppfylla kraven på att visa de personliga egenskaperna som önskas. Enligt Elias och Scotson behärskar de etablerade specifika koder och handlingsmönster som signalerar att de tillhör gruppen som befinner sig i en maktposition. För utrikesfödda kan detta krav vara en begränsning vid en eventuell rekrytering för chefspositioner inom offentlig sektor. Även om en utrikesfödd person tillhör gruppen etablerade kan hen ändå betraktas som outsider på grund av andra faktorer så som utländskt namn, utländsk brytning eller andra aspekter som rör hur personen uppfattas av rekryteraren.

Elias och Scotson (1999) menar att de etablerade har en fördel över outsiders eftersom de delar gemensamma traditioner, sociala normer och koder som bekräftar deras maktposition. Ett sätt att bevisa sin grupptillhörighet är naturligtvis språket man använder. Resultatet i denna studie visar att språkkunskaperna har en central roll i rekryteringsprocessen för chefspositioner i Sverige. Språkkunskaper kan betraktas som ett sätt för sökande att visa att de är välintegrerade i det svenska samhället och är insatta i de koderna som etablerade redan behärskar. Dessutom innehåller individens språkbruk ett antal markörer för hens härkomst, bakgrund, social klass, världsuppfattning och förhållningssätt. Det vill säga att hur man använder det svenska språket kan avslöja en hel om en sökande som rekryteraren kan därefter ta ställning till. Intrycket som kandidaten gör genom sitt språkbruk verkar vara avgörande i detta sammanhang då det handlar om att visa för rekryteraren att man befinner sig på en språklig hög nivå och kan använda språket som verktyg i arbetet på ett professionellt, lämpligt och kulturellt anpassat sätt. Å andra sidan om rekryterarens subjektiva intryck av kandidatens språkkunskaper inte är positivt kan hen uteslutas från rekryteringsprocessen och anses ha lägre status på grund av hens språkbruk.

Rödin och Özcan (2010) har redan beskrivit i sin studie att individer med utländsk brytning uppfattas ofta som mindre kompetenta, vilket ur en insiders/outsiders perspektiv leder till en kollektiv stigmatisering av en hel grupp av individer i samhället. En avsevärd del av gruppen utrikesfödda akademiker skulle förmodligen drabbas av stereotypiska uppfattningar som följd av deras språkbruk och hamna i gruppen outsiders, trots att de uppfyller de andra kriterierna för tjänsten som de söker till. I detta sammanhang framstår språkkunskaper som ett medel för att upprätthålla ojämlikhet och maktförhållandet mellan inrikes- och utrikesfödda på arbetsmarknaden.

En möjlig förklaring till varför chefspositioner gynnar etablerade eller insiders är att dessa tjänster förknippas med höga löner och ett stort personligt och ekonomiskt ansvar. Därför är tröskeln för att komma in betydligt högre än för andra typer av tjänster. Av samma anledning formuleras krav på en hög utbildning som passar tjänstens profil, mycket goda språkkunskaper samt tidigare referenser från liknande tjänster som bekräftar kandidatens produktivitet. Alla dessa krav är förmodligen formulerade på detta sätt i syfte att rekryteraren ska kunna göra ett urval från en snäv, specifik grupp av sökande som uppfyller alla kriterier. Precis som Elias och Scotson (1999) beskriver i den teoretiska referensramen, skapar detta sammanhang en maktasymmetri på arbetsmarknaden, vilket skapar och upprätthåller segregation och exkludering av vissa grupper som inte har chans att konkurrera om vissa tjänster. Detta kan till och med leda till att vissa sökande stämplas som mindre värda om de inte anses kunna visa på ett adekvat sätt att de når upp till kriterierna som har formulerats i jobbannonsen. Konsekvensen är att många lämpliga sökande hamnar utanför arbetsmarknaden medan rekryteraren går miste om värdefull kompetens som inte tas till vara.

5.4 Mångfald, jämlikhet och inkludering i offentliga organisationer

Referenser till begrepp som mångfald, jämlikhet och inkludering betraktas i denna studie som signaler som offentliga eller privata institutioner skickar i syfte att förmedla ett budskap att de visar öppenhet för alla sökande och gör det möjligt för kandidater från olika bakgrunder att konkurrera om tjänsterna. I relation till utrikesfödda akademikers ställning på arbetsmarknaden kan detta anses vara en positiv faktor som höjer deras chanser att bli kallade på intervju. Trots att denna studies val av metod kan inte avgöra huruvida rekryterarna faktiskt följer sina löften om att ge alla en jämlik chans, är det möjligt att notera vissa mönster i det empiriska materialet som kan ge ledtråd gällande hur öppna arbetsgivarna hävdar att de är.

Studiens resultat visar att bara 30% av de 55 jobbannonserna som analyserades innehåller någon tydlig uttalad referens till mångfald, jämlikhet eller inkludering. Av dessa bara 2% tillkommer i den privata sektorn, medan 27% förekommer i den offentliga sektorn. Detta är en stor skillnad som ger stöd för att den offentliga sektorn skulle vara betydligt mer öppen för utrikesfödda akademiker, åtminstone om det är att döma utifrån jobbannonsernas text. I detta sammanhang sticker ut offentliga aktörer som drivande i frågor om öppenhet eftersom de verkar välkomna en större mängd sökande. En möjlig förklaring till detta är att den offentliga sektor är mer involverad i frågor om integration av individer med olika bakgrunder i samhället, vilket också återspeglas på arbetsmarknaden genom att offentliga tjänster försöker välkomna och inkludera en mer heterogen grupp av sökande. Denna öppenhet kan tyda på att den offentliga sektor syftar på att jämna ut observerade skillnader mellan inrikes- och utrikesfödda som De los Reyes (2000) har poängterat i sin studie och signalerar gärna om detta initiativ i sina jobbannonser. Olli Segendorf och Teljosuo (2011) har bekräftat att det finns arbetspolitiska insatser i Sverige som syftar på att skapa en mer inkluderande och jämställd arbetsmarknad, vilket har observerats i synnerhet i den offentliga sektorn. Resultatet i denna studie ger stöd för att den offentliga sektorn engagerar sig i att bekämpa diskriminering och främja mångfald genom att bjuda in sökande från alla bakgrunder.

Olli Segendorf och Teljosuo (2011) har också nämnt att initiativen som skapar mångfald bland chefer är generellt förknippade med ett högre antal anställda som är utrikesfödda. Med andra ord, ju fler utrikesfödda befinner sig i chefspositioner, desto fler av de övriga anställda kommer också att vara utrikesfödda. Detta innebär att 30% av jobbannonserna i denna studie kan bidra till en positiv framtidstrend. Genom att fler utrikesfödda ges en chans i rekryteringsprocessen, kan detta leda till att offentliga organisationer präglas av en större mångfald i längden eftersom detta skapar en positiv utvecklingsspiral. Det vill säga att öppenhet leder till mer öppenhet och förhoppningsvis till en mer jämlik arbetsmarknad.

5.5 Tecken på diskriminering i offentliga organisationer

Att kunna avgöra när och hur diskriminering förekommer är en komplex utmaning. Studiens metod möjliggör att ta reda på huruvida statistisk eller preferensbaserade former av diskriminering kommer till uttryck i annonsernas formulering. Exempelvis, att arbetsgivaren har inkluderat kriteriet *språkkunskaper* i sin annons, tyder på att det förekommer statistisk

diskriminering eftersom hela gruppen utrikesfödda kan i genomsnitt betraktas som sämre presterade när det gäller just denna aspekt. Fraser som hänvisar till att sökanden behöver ha *liknande erfarenhet* innebär att rekryteraren tar gärna det säkra före det osäkra, vilket tyder på statistisk diskriminering. Å andra sidan, om jobbannonsen använder en formulering som *prestigelös* eller *tydligt ledarskap*, är detta ett resultat av preferensbaserad diskriminering då denna egenskap inte kan skilja sig mellan olika grupper beroende på kön eller etnicitet. Detsamma gäller för formuleringar som syftar på *personliga egenskaper* och *kundkontakt*, de kan betraktas som uttryck på preferensbaserad diskriminering eftersom de lämnar utrymme åt rekryteraren för att ta subjektiva beslut baserade på personliga uppfattningar och intryck.

Studiens resultat ger stöd för att jobbannonserna för chefspositioner i offentliga organisationer samtidigt innehåller fler tecken på öppenhet (30% av annonserna), men också fler tecken på förekomsten av diskriminering, både statistisk och preferensbaserad (72% av tjänsterna). Detta framgår utifrån faktumet att 15 av de 55 annonserna innehåller någon referens till mångfald, jämlikhet och inkludering, medan 40 av alla annonser formulerar någon typ av begränsning så som liknande erfarenhet, personliga egenskaper, språkkunskaper och kundkontakt.

I fråga om statistisk diskriminering har Arrow (1973) observerat att det handlar om att bedöma kandidaten utifrån genomsnittliga skillnader i produktivitet och motiveras av arbetsgivarens riskaversion. Detta kan anses förekomma i en signifikativ del av annonserna eftersom krav på liknande erfarenhet och språkkunskaper kan tolkas som ett sätt att begränsa rekryterarens risk för att kandidaten inte kan hantera tjänstens komplexitet. Att ställa krav på liknande erfarenhet och språkkunskaper kan också betraktas som något styrd av ekonomiska motiv eftersom arbetsgivaren vill gärna undvika att anställa en kandidat med lägre produktivitet än önskad. Av ekonomiska skäl är det alltså naturligt att rekryterarna oroar sig för sökandenas påvisad erfarenhet från tidigare arbeten samt den språkliga kompetensen som behövs för att hantera olika arbetsuppgifter. Det framgår tydligt av studiens resultat att de flesta arbetsgivarna är oroliga för sökandenas språkkunskaper samt värderar högt tidigare erfarenhet, vilket utgör ett hinder för utrikesfödda akademiker, även om diskriminering är svårt att fånga upp och påvisa.

Resultatet i studien tyder på att det kan förekomma preferensbaserad diskriminering i rekryteringsprocessen eftersom aspekter som *personliga egenskaper* och *kundkontakt* lyfts fram som viktiga i en övervägande del av annonserna i offentlig sektor. Enligt Becker (1971) är preferensbaserad diskriminering ett sätt att välja bort vissa kandidater utifrån aspekter så

som personlighet, med mera eller att föredra vissa individer utifrån de egna värderingarna. Faktumet att rekryterarna i denna studie söker en viss ideal kandidat med en profil som uppfyller deras subjektiva kriterier om personliga egenskaper och anses lämplig för att sköta kundkontakt, kan tolkas eller ge utrymme för att preferensbaserad diskriminering ska uppstå. Var går gränsen mellan att ha de adekvata personliga egenskaperna för tjänsten och att bli omtyckt av rekryteraren? Detta diffust formulerat krav kan anses vara helt rimligt eftersom människor behöver ”kännas rätt” för arbetsmiljön i respektive organisation, dock lämnar detta möjlighet åt rekryteraren att utesluta vissa grupper av människor på grund av negativa, diskriminerande uppfattningar kring dem. En stor del av annonserna också nämner att den anställda kommer att behöva sköta kundkontakt, vilket återigen ställer ett antal subjektiva krav på hur hen bör vara som person för att betraktas lämplig för rollen. Det är inte möjligt att påvisa att preferensbaserad diskriminering faktiskt förekommer i verkligheten med hjälp av den valda metoden för denna studie, dock är det tydligt att det definitivt skulle finnas utrymme för detta fenomen att uppstå eftersom formuleringarna i annonserna ställer två typer av krav som är subjektiva och belyser en viss subjektivitet som kan missgynna utrikesfödda akademiker som genomgår ansökningsprocessen.

5.6 Skillnader mellan offentlig och privat sektor

Det sticker ut i sammanhanget att jobbannonserna i denna studie som tillhör den offentliga sektorn innehåller fler referenser till aspekter som kan betraktas som begränsningar för utrikesfödda kandidater än de som tillhör den privata sektorn. Krav på *Liknande erfarenhet*, *Personliga egenskaper*, *Språkkunskaper* samt *Kundkontakt*, har hittats till övervägande del i annonserna för offentlig sektor, vilket tyder på att tröskeln för att anses vara en lämplig kandidat är högre än för tjänster hos privata företag.

En annan skillnad mellan offentlig och privat sektor som denna studie belyser är att dimensionen öppenhet är avsevärt mer representerad i den offentliga sektorn medan den knappt förekommer alls i den privata sektorn. Detta tyder på att det finns en mindre benägenhet att involvera sig i jämställdhetsarbete när det gäller privata företag, medan offentliga organisationer är i jämförelse betydligt mer engagerade i frågor om jämlikhet och jämställdhet på arbetsmarknaden.

5.7 Medborgarskap är ett krav i vissa branscher inom offentlig sektor

Studiens resultat visar att i vissa fall är medborgarskap ett krav för att söka till ett antal jobb i den offentliga sektorn. Detta gäller för chefspositioner från olika branscher så som ekonomi, administration, polisiärt arbete och juridik: i vissa sammanhang är det nödvändig att vara svensk medborgare för att kunna hantera säkerhetsklassade arbetsuppgifter. Samtidigt är det anmärkningsvärt att 4 av de 6 annonserna som kräver medborgarskap också innehåller fraser som signalerar mångfald, jämlikhet och inkludering. Detta bekräftar igen det som Olli Segendorf och Teljosuo (2011) har noterat: den offentliga sektorn är mer aktiv när det gäller att uppmuntra större mångfald på olika arbetsplatser och välkomnar gärna sökande från alla möjliga bakgrunder och förutsättningar. Trots att medborgarskap är ett krav för de chefspositionerna, är uttalandena om öppenhet viktiga för att tydliggöra att inte bara inrikesfödda, etniska svenskar kan söka tjänsten, utan alla får gärna göra det.

Majoriteten av jobbannonserna i denna studie (49 av 55 totalt) innehåller dock inget krav på medborgarskap, vilket är att förvänta eftersom individen som blir anställd inte har tillgång till säkerhetsklassade uppgifter. Det återstår att avgöra genom en annan typ av forskning huruvida innehavet av medborgarskap skulle stärka sökandenas position på arbetsmarknaden. Utrikesfödda akademiker oftast har en lång lista med meriter så som hög motivation, utbildning, kompetens och erfarenhet i sina respektive branscher, men inte alla i denna heterogena grupp har blivit svenska medborgare. Det skulle vara intressant att undersöka just detta ämne vidare för att ta reda på vilken effekt medborgarskapet har för denna grupp individer. Utifrån denna studies resultat kan man bekräfta vad Bevelander (2000), Engdahl (2014) samt Scott (2008) har poängterat, nämligen att utrikesfödda individer har en någorlunda högre sannolikhet att bli sysselsatta om de är medborgare av den simpla anledningen att de har möjlighet att söka till fler tjänster än de som är fortfarande utländska medborgare.

6. Slutsatser

Detta kapitel innehåller ett antal slutsatser som är relaterade till studiens syfte och forskningsfrågor. Här redovisas även studiens begränsningar och presenteras några förslag till vidare forskning inom området.

6.1 Slutsats och svar på forskningsfrågorna

När det gäller den första forskningsfrågan, ”Hur relaterar innehållet i jobbannonser för chefspositioner till frågor om mångfald och öppenhet samt ojämlikhet och diskriminering?” har resultatet visat att det finns betydligt fler tecken på begränsningar och diskriminering än formuleringar som syftar på öppenhet. Detta gäller för både den offentliga och den privata sektorn, dock är det anmärkningsvärt att jobbannonser i den offentliga sektorn innehåller både typer av uttalanden i mycket högre utsträckning än de för privata företag. Arbetspolitiska insatser som främjar jämlikhet förekommer nästan uteslutande i den offentliga sektorn.

Den andra forskningsfrågan syftade på att ta reda på vilka begränsningar och möjligheter står utrikesfödda akademiker inför när de ansöker till chefspositioner i Sverige. Studien har kommit fram till att utrikesfödda upplever ett antal möjligheter i synnerhet i den offentliga sektorn eftersom en tredjedel av tjänsterna tyder på öppenhet och ett fokus på att främja mångfald. Dock konfronteras denna målgrupp med ett antal begränsningar som är mer vanliga i den offentliga sektorn, nämligen krav på goda språkkunskaper, specifika personliga egenskaper, lämplighet för att sköta kundkontakt samt liknande erfarenhet från andra chefspositioner i branschen. I ett fåtal tjänster som är säkerhetsklassade skrivs även om krav på svenskt medborgarskap, vilket förekommer oftast tillsammans med signaler om mångfald och jämställdhet.

6.2 Studiens begränsningar samt förslag till vidare forskning

Denna studie har byggt på en kvalitativ analys av innehållet i 55 olika jobbannonser för chefspositioner både i offentlig och privat sektor. Arbetet är alltså begränsat till att analysera och tolka innehållet i jobbannonsernas text, utan att inkludera andra typer av datan så som rekryterarnas eller kandidaternas synpunkter. Slutsatserna som har presenterats kring de utmaningar och möjligheter som utrikesfödda akademiker står inför konkretiserade sig som följd av kodning- och tolkningsprocessen som har beskrivits i detalj i metodkapitlet.

Studiens syfte har varit att bidra med kunskap om vilka utmaningar och möjligheter konfronteras utrikesfödda akademiker med när de ansöker till chefspositioner i Sverige, i synnerhet i offentliga organisationer, men också i privat sektor. Studiens resultat baseras på en analys som utfördes med hjälp av ett antal teorier så som Ackers ojämlikhetssystem (2006), Elias och Scotsons teori om etablerade och outsiders (1999) samt teorier om diskriminering som lyftes fram av Phelps (1972), Arrow (1973) och Becker (1971). Vidare forskning skulle kunna inrikta sig på att analysera ett större antal jobbannonser över en längre period, där fler yrkesgrupper och organisationer är representerade. Dessutom skulle man kunna genomföra en intervjuundersökning med utrikesfödda akademiker som har ansökt till chefspositioner, både de som har lyckats få tjänsten och de som inte har kommit vidare i rekryteringsprocessen. Detta skulle vara ett lämpligt sätt att samla in primära data om utrikesfödda akademikernas erfarenheter, så som de själva återberättar dem, i syfte att upptäcka om det finns några markanta skillnader mellan de som lyckas etablera sig på arbetsmarknaden och få ett jobb som motsvarar deras utbildningsnivå och de som behöver fortsätta ansöka till nya jobb eller acceptera tjänster som är lägre än deras kompetensnivå. Sist men inte minst vore det intressant att intervjua arbetsgivarna i syfte att lyfta fram deras upplevelser som uppstår under rekryteringsprocessen och undersöka hur de själva tolkar kriterierna som har formulerats i jobbannonserna då detta skulle belysa huruvida deras definitioner stämmer överens med vad tidigare forskning har påpekat i området.

7. Källförteckning

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society, 4(2)*: 139-158.

Acker, J. (2006). Inequality regimes. Gender, class and race in organizations. *Gender and Society*, Vol 20, No. 4, Aug. 2006.

Ahmed, A. (2015). Etnisk diskriminering – vad vet vi, vad behöver vi veta och vad kan vi göra? *Ekonomisk Debatt, 43* (4), 18–28. Hämtad från: http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:liu:diva-118588

Arrow, K. J. (1973). The Theory of Discrimination. In: Ashenfelter, O., Rees, A. (Eds.), *Discrimination in Labor Markets*. Princeton University Press, Princeton.

Attström, K. (2007). *Discrimination against Native Swedes of Immigrant Origin in Access to Employment: A Research Study on Stockholm, Malmö and Gothenburg, Utilizing the ILO Discrimination Practice Testing Approach*. International Labour Organization: Genève.

Becker, G.S. (1971). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.

Bevelander, P. (2000). *Immigrant Employment Integration and Structural Change in Sweden, 1970-1995*. Stockholm: Almqvist & Wiksell.

Bevelander, P. & Pendakur, R (2011). Citizenship and Employment: Comparing Two Cool Countries. *SSRN*. CEPR Discussion Paper No. DP8182. Hämtad från: https://ssrn.com/abstract=1742727

Bjurling, C. (2004). *Komma till sin rätt: Om invandrade akademikers väg till kvalificerade arbeten: hinder och öppningar*. Högskoleverket: Stockholm.

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder* (3 uppl.). Stockholm: Liber.

Bursell, M. (2014). The Multiple Burdens of Foreign-Named Men: Evidence from a Field Experiment on Gendered Ethnic Hiring Discrimination in Sweden. *European Sociological Review*, vol. 30, s 399–409.

Carlsson, M. och Rooth D.-O. (2007). Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data. *Labour Economics*, vol. 14, s. 716–729.

de los Reyes, P. (2000). *Var finns mångfalden? Konstruktionen av mångfald inom svensk forskning och samhällsdebatt*. Rapport No 2: 2000. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

de los Reyes, P. (2001). *Mångfald och differentiering: diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt*. Solna: SALTSA.

Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken. För småsakliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.

Ds 2000:69. *Alla lika olika – mångfald i arbetslivet. Regeringskansliet, näringsdepartementet*. Stockholm. Hämtad från: https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/departementsserien-och-promemorior/2000/01/ds-200069/

DIK (2021). *Invandrade akademikers kompetens slösas bort*. Hämtad från: https://assets.ctfassets.net/vkygthqfrquy/2uipgI9ZDI3Zb5QsUlgf7f/358b2b83ca9364efed7cde59811c27a5/Rapport_integrations-2021_fackforbundet-DIK.pdf

Edström, J. (2015). Sveriges utrikesfödda akademiker. SACO: *Sveriges Akademikers Centralorganisation*. Juni 2015. Hämtad från: https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2015_sveriges_utriksfodda_akademikEr.pdf

Elias, N. & Scotson, J.L. (1999). *Etablerade och outsiders: en sociologisk studie om grannskapsproblem*. Lund: Arkiv.

Engdahl, M. (2014). *Medborgarskap, arbetsmarknaden och familjebildning*. Hämtad från: https://www.ifau.se/Forskning/Publikationer/Rapporter/2014/Medborgarskap-arbetsmarknaden-och-familjebildning/

Eriksson, S., Johansson, P. & Langenskiöld, S. (2012). *Vad är rätt profil för att få ett jobb? En experimentell studie av rekryteringsprocessen*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.

Eliasson, T. (2013). *Löneutvecklingen bland invandrade och infödda – betydelsen av arbetsplatser och yrken*. IFAU, Rapport 2013:5.

Hensvi, L., Nordström Skans, O. och Åslund, O. (2009), *"Sådan chef, sådan anställd?" – Rekryteringsmönster hos invandrade och infödda chefer*. IFAU 2009:24.
Lindbeck, A. & Snower, D. (1998). *The Insider-Outsider theory of employment and unemployment*. Cambrige: MIT Press.

Gioia, D.A., Corley K.G. & Hamilton, A.L. (2013). Seeking Qualitative Rigor in Inductive Research: Notes on the Gioia Methodology. *Organizational Research Methods. 2013;16* (1):15-31. doi:10.1177/1094428112452151

Ibarra, H. (1995). Race, Opportunity, and Diversity of Social Circles in Managerial Networks. *The Academy of Management Journal 38*, s. 673-703.

IFAU (u.å.). *Utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden*. Hämtad från: https://www.ifau.se/Press/Forskningssammanfattningar/Utrikes-foddas-eta-pa-arbetsmarknaden-/

IM (2021). *En faktabaserad rapport om rasism i arbetslivet*. Hämtad från: https://www.imsweden.org/app/uploads/2021/05/rapport_rasism-i-arbetslivet_maj2021.pdf

Jusek (2018). *Rätt jobb åt utrikesfödda akademiker - En uppdaterad samhällsekonomisk beräkning av en fungerande jobbkedja*. Hämtad från: https://www.jusek.se/globalassets/pdf/rapporter/rapport_ratt_jobb_utrikes_fodda_slutversion.pdf

KA (2018). *DO: Språkkrav kan vara diskriminering*. Hämtad från: https://ka.se/2018/10/04/do-sprakkrav-kan-vara-diskriminering/

Khalaf, M. & Göthager, A. (2019). *Högutbildad men utestängd. En kvalitativ studie av högutbildade invandrare på den svenska arbetsmarknaden*. C-uppsats: Jönköpings universitet. Hämtad från: http://www.diva-portal.se/smash/get/diva2:1356364/FULLTEXT01.pdf

Kullberg, F. (2021, 6 april). Mångfaldskrisen: Få chefer med utländsk bakgrund. *Chef*. Hämtad från: https://chef.se/fa-chefer-med-utlandsk-bakgrund/

Larsen, S. & Hedberg, M. (2018, 26 mars). Många invandrade akademiker fastnar i enkla jobb. *Göteborgs-Posten*. Hämtad från https://www.gp.se/debatt/m%C3%A5nga-invandrade-akademiker-fastnar-i-enkla-jobb-1.5442344

le Grand, C., Szulkin, R. & Tåhlin, M. (2001). Lönestrukturens förändring i Sverige. I SOU 2001: 53 *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*. Kommittén välfärdsbokslut. Fritzell, J., Gähler, M. och Lundberg, O. (Red.). Stockholm: Fritzes.

Maraha, N. & Ericsson, J. (2018, 4 april). Slöseri att inte dra nytta av utrikes föddas kompetens. *Dagens Samhälle*. Hämtad från: https://www.dagenssamhalle.se/chef-och-arbetsgivare/kompetensforsorjning/sloseri-att-inte-dra-nytta-av-utrikes-foddas-kompetens/

Pedulla, D. S. (2018). How Race and Unemployment Shape Labor Market Opportunities: Additive, Amplified, or Muted Effects? *Social Forces*, 96(4), 1477-1506.

Petersson, S. (2014). *Utrikes födda på arbetsmarknaden: en forskningsöversikt*. Hämtad från: http://su.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A822068&dswid=-3458
Saldaña, J. (2016). *The coding manual for qualitative researchers. (3rd edition).* Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Phelps, E.S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, vol. 62, nr. 4, s. 659–661.

Rödin, M. & Özcan, G. (2011). Is It How You Look or Speak That Matters? – An Experimental Study Exploring the Mechanisms of Ethnic Discrimination. *Research Papers in Economics*, No. 2011:12, Stockholm University: Department of Economics.

Rooth, D. & Åslund, O. (2006). *Utbildning och kunskaper i svenska: framgångsfaktorer för invandrade?* Stockholm: SNS förlag.

Rooth, D. & Åslund, O. (2007). Får utlandsfödda betalt för sin utbildning och sina kunskaper i svenska? *Ekonomisk Debatt nr 3*, 2007 årgång 3.

Rooth, D. & Strömblad, P. (2008). *Språk, krav och medborgarskap*. Edita: Västerås.

Rönnqvist, S. (2008). Från diversity management till mångfaldsplaner? Om mångfaldsidéns spridning i Sverige och Malmö stad. *Lund Studies in Economic History* 48. Lund: Lund universitet.

Nordström Skans, O. & Åslund, O. (2005). *Ses vi på jobbet? Etnisk segregation mellan arbetsplatser 1985-2002.* Hämtad från: https://www.ifau.se/Forskning/Publikationer/Rapporter/2005/Ses-vi-pa-jobbet-Etnisk-segregation-mellan-arbetsplatser-1985-2002/

Olli Segendorf, Å. & Teljosuo, T. (2011). *Sysselsättning för invandrare: en ESO-rapport om arbetsmarknadsintegration*. Stockholm: Finansdepartementet, Regeringskansliet.

Scott, K. (2008). The Economics of Citizenship. Is there a Naturalization Effect? I Belevander, P. & DeVoretz, D. (red.) *The Economic Consequences of Citizenship Ascension. A Cross Country Comparison*. Malmö: Malmö universitet.

SFS 2008:567. *Diskrimineringslagen*. Stockholm: Riksdagen.

Tibajev, A. (2016). *Utrikes födda på arbetsmarknaden i Sverige: en forskningsöversikt*. Norrköping: REMESO.

TT Nyhetsbyrån (2018, 27 juni). Mångmiljardvinst om akademiker får rätt jobb. *Svenska Dagbladet*. Hämtad från: https://www.svd.se/mangmiljardvinst-om-akademiker-far-ratt-jobb

Tåhlin, M. (2013). Arbetslivets gränser. Sysselsättning, matchning och barriärer. I Evertsson, M. & Magnusson, C. (red.) (2014). *Ojämlikhetens dimensioner: uppväxtvillkor, arbete och hälsa i Sverige*. (1. uppl.) Stockholm: Liber.

Vernby, K. & Dancygier, R. (2018). Etniska hierarkier och diskriminering på arbetsmarknaden. Hämtad från: https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2018/r-2018-21-etniska-hierarkier-och-diskriminering-pa-arbetsmarknaden.pdf

Westerman, J., Szulkin, R., & Tåhlin, M. (2021). Skill structure and labor market integration of immigrants in Europe. *SocArXiv. December 14.* https://doi.org/10.31235/osf.io/a9jqw

Åslund, O. och Skans, O. N. (2012). Do Anonymous Job Applications Procedures Level the Playing Field?", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 65, s. 82–107. Hämtad från: https://doi.org/10.1177/001979391206500105

Bilaga 1: Lista med yrken representerade i jobbannonserna

Annons	Jobbtitel	Sektor	Bransch
1	enhetschef larm- och nattpatrullen	offentlig/kommunal	Socialt arbete
2	bygglovchef	offentlig/kommunal	Bygg- och anläggning
3	planchef	offentlig/kommunal	Bygg- och anläggning
4	verksamhetschef	offentlig/kommunal	Socialt arbete
5	ekonomichef	offentlig/kommunal	Ekonomi
6	ekonomichef	offentlig/kommunal	Ekonomi
7	enhetschef beroendeenhet	offentlig/kommunal	Socialt arbete
8	ekonomichef	offentlig/kommunal	Ekonomi
9	ekonomiledare	offentlig/kommunal	Ekonomi
10	vårdenhetschef	offentlig/kommunal	Sjukvård
11	biträdande enhetschef	offentlig/kommunal	Juridik
12	specialist hållbart företagande	offentlig/kommunal	Ekonomi
13	controller	offentlig/kommunal	Ekonomi
14	enhetschef till särskilt boende	offentlig/kommunal	Socialt arbete
15	controller	offentlig/kommunal	Ekonomi
16	controller	offentlig/kommunal	Ekonomi
17	redovisningschef	offentlig/kommunal	Ekonomi
18	ekonomiansvarig	offentlig/kommunal	Ekonomi
19	chef	privat	Ekonomi
20	Koncernredovisningschef	offentlig/kommunal	Ekonomi
21	Redovisningschef	privat	Ekonomi
22	senior business controller	privat	Ekonomi
23	konsultchef	privat	Ekonomi
24	specialist inom migration	privat	Juridik
25	HR experter	offentlig/kommunal	Administration
26	chef	privat	Administration
27	enhetschef	offentlig/kommunal	Administration
28	bolagsekonom	privat	Ekonomi
29	ekonomichef	privat	Ekonomi
30	CFO	privat	Ekonomi
31	head of business control	privat	Ekonomi

32	redovisningschef	privat	Ekonomi
33	controllerchef	privat	Ekonomi
34	redovisningschef	privat	Ekonomi
35	ekonomichef	privat	Ekonomi
36	ekonomichef	ideell förening	Ekonomi
37	verksamhetschef	offentlig/kommunal	Sjukvård
38	avdelningschef	offentlig/kommunal	Administration
39	agil ledare	privat	Ekonomi
40	enhetschef	offentlig/kommunal	Administration
41	sektionschef	offentlig/kommunal	Ekonomi
42	jurist	offentlig/kommunal	Juridik
43	sektionschef	offentlig/kommunal	Polisiärt arbete
44	gruppchef	offentlig/kommunal	Administration
45	biträdande enhetschef	offentlig/kommunal	Juridik
46	gruppchef	offentlig/kommunal	Polisiärt arbete
47	biträdande enhetschef	offentlig/kommunal	Juridik
48	ekonomiansvarig	offentlig/kommunal	Ekonomi
49	ekonomichef	privat	Ekonomi
50	resultatenhetschef	offentlig/kommunal	Socialt arbete
51	rektor	offentlig/kommunal	Utbildning
52	Förvaltningsärendehandläggare	offentlig/kommunal	Polisiärt arbete
53	sektionschef	offentlig/kommunal	Museiområdet
54	verksamhetschef	offentlig/kommunal	Sjukvård
55	nationalekonom	offentlig/kommunal	Ekonomi

Bilaga 2: Kodningsresultat

			Dimension 1: Möjligheter/Öppenhet			Dimension 2: Begränsningar/Diskriminering				Dimension 3: Säkerhetsklass
№	Jobbtitel	Sektor	Mångfald	Jämlikhet	Inkludering	Liknande erfarenhet	Personliga egenskaper	Språk-kunskaper	Kund-kontakt	Medborgarskap
1	enhetschef larm- och nattpatrullen	offentlig/kommunal					1	1		
2	bygglovchef	offentlig/kommunal				1		1	2	
3	planchef	offentlig/kommunal						1	1	
4	verksamhetschef	offentlig/kommunal	1	1	3	1	1	1		
5	ekonomichef	offentlig/kommunal						1	2	
6	ekonomichef	offentlig/kommunal				1	1	1	1	
7	enhetschef beroendeenhet	offentlig/kommunal				1	1	1	1	

8	ekonomichef	offentlig/kommunal				1			1	
9	ekonomiledare	offentlig/kommunal					1	1	1	
10	vårdenhetschef	offentlig/kommunal				1	1			
11	biträdande enhetschef	offentlig/kommunal				1		2		
12	specialist hållbart företagande	offentlig/kommunal					1	1	1	
13	controller	offentlig/kommunal			1				1	
14	enhetschef till särskilt boende	offentlig/kommunal				1	1	1		
15	controller	offentlig/kommunal	1	1		1		1		
16	controller	offentlig/kommunal				1		1	1	
17	redovisningschef	offentlig/kommunal	1			1	1		1	
18	ekonomiansvarig	offentlig/kommunal					1	1	1	

19	chef	privat				1	1	1	1	
20	Koncernredovisningschef	offentlig/kommunal			2	1	1		2	
21	Redovisningschef	privat				1	1			
22	senior business controller	privat				1	1	1		
23	konsultchef	privat	1	2				1	2	
24	specialist inom migration	privat	5		1			1	1	
25	HR experter	offentlig/kommunal	1	1		1	1	1	1	
26	chef	privat				1		1	1	
27	enhetschef	offentlig/kommunal	1	1		1	1			
28	bolagsekonom	privat				1			1	
29	ekonomichef	privat						1	2	

30	CFO	privat			1	1		1		
31	head of business control	privat			1	1		1		
32	redovisningschef	privat			1			1		
33	controllerchef	privat			1	1		1		
34	redovisningschef	privat			1	1			1	
35	ekonomichef	privat			2					
36	ekonomichef	ideell förening	1		2	1				
37	verksamhetschef	offentlig/kommunal		1	1	2		1		
38	avdelningschef	offentlig/kommunal				1				1
39	agil ledare	privat				1		1		
40	enhetschef	offentlig/kommunal				1				

41	sektionschef	offentlig/kommunal				1				1
42	jurist	offentlig/kommunal	1	1		1	1	1		
43	sektionschef	offentlig/kommunal	2		1	2	1			1
44	gruppchef	offentlig/kommunal	3	1	1	1				1
45	biträdande enhetschef	offentlig/kommunal	2	1	1	1	1	1		
46	gruppchef	offentlig/kommunal	1	1	1	1	1			1
47	biträdande enhetschef	offentlig/kommunal				1	1	1		
48	ekonomiansvarig	offentlig/kommunal		1		1		1		
49	ekonomichef	privat				1		1		
50	resultatenhetschef	offentlig/kommunal				1	1	1		
51	rektor	offentlig/kommunal				1		1		

52	Förvaltningsärendehandläggare	offentlig/kommunal	1		1		1	1		
53	sektionschef	offentlig/kommunal	1			2	1	1		
54	verksamhetschef	offentlig/kommunal				1	1			
55	nationalekonom	offentlig/kommunal						1		1