



Institutionen för Samhällsvetenskap

Marie Andersson

”Karlstads Matchning” - från bidrag till jobb

En studie om svensk arbetsmarknads- och integrationspolitik samt
en utvärdering av ett integrationsprojekt i Karlstads kommun.

”Karlstads Matchning” - from income support to work

A study about Swedish labor market- and integration politics and an evaluation
of an integration-project in Karlstad municipality.

Sociologi

D-uppsats

Termin:	Höstterminen 2009
Handledare:	Malin Wreder
Examinator:	Sven-Erik Karlsson

Förord

Denna uppsats har varit en självgranskande process som har tagit mig över ett år att färdigställa. Att försöka förhålla sig så objektivt som möjligt till en uppsats som till viss del handlar om den arbetsplats man jobbar på har varit en stor utmaning. Jag har på vägen ställts inför vissa etiska och vetenskapliga dilemman, men nu så här i efterhand är jag oerhört glad och lättad att det äntligen är klart!

Först och främst vill jag tacka intervjupersonerna som deltagit i denna undersökning. Jag är så glad att så många av er visat intresse för att delta i detta arbete och utan ert samarbete skulle denna uppsats aldrig ha blivit av. Jag uppskattar ert förtroende och er ärlighet och önskar er all lycka i framtiden!

En annan person som betytt oerhört mycket för att denna uppsats faktiskt blivit av är min chef på kommunens Jobbcenter, Pia Andersson. Jag vill tacka dig Pia för ditt intresse och ditt samarbete gällande uppsatsen. Under cirka tio månader har jag haft möjlighet att ta ut en studiedag i veckan på arbetstid mot att Pia och jag tillsammans har tagit fram uppsatsens ämne. Det känns roligt att Pia visat intresse för att låta mig utvärdera ett projekt på arbetsplatsen och att hon sett detta som en möjlighet att ta lärdom av och förbättra framtida projekt.

Jag vill även tacka övriga chefer och projektledare som ställt upp på intervjuer och med att bistå mig med information rörande Karlstads Matchning.

Slutligen vill jag tacka min handledare Malin Wreder för många goda tips och råd!

Marie Andersson

Abstract

Work dominates people's lives and everybody's right to work often means that it's also everybody's obligation to work. The political system presupposes that everyone who can work also wants to work and should work. In order to receive income support from social services is that everyone who is supposedly able to work should be available to work. Economic support entails a liability to look for work and to agree to labor market measures.

Research presented in this essay shows that it is more difficult for immigrants than for native Swedes to establish themselves on the Swedish labor market. As an example of a labor and integration political measure this essay will look at an integration project within Karlstad's municipality. Immigrants are over-represented amongst people with income support in Karlstad's municipality. The labor- and social services administration in Karlstad admits that they have previously failed to help immigrants to find work and that they are below the average of Sweden as a whole when it comes to employment rates for immigrants.

In 2008 the work- and social services administration therefore decided to try something new to change these statistics. Together with the staffing company Manpower the labor- and social services administration started cooperation with the purpose to help immigrants so that they can economically support themselves. This cooperation got the name *Karlstads Matchning*. Behind Karlstads Matchning lies a strong belief that it is always better for people to work than to be unemployed and dependent on income support. In less than a year 55 people received one year contracts through Manpower. By interviewing 15 of these people I was hoping to find out what they think about their situation and how they experience Karlstads Matchning.

The essay begins with a formulation of the problem background and purpose. The purpose of this essay is to evaluate Karlstads Matchning by letting the people who this co-operation if for speak up and express their thoughts, emotions and standpoints. Another part of the purpose of this essay is to summarize Swedish labor market- and integration politics. Ethnic discrimination and social exclusion will also be discussed.

The central role of work within labor and integration politics are presented through a number of theories and concepts in order to give the reader of this essay an idea of which theoretical references this essay is using.

Thereafter there is a presentation of Karlstads Matchning together with some thoughts from managers and initiative-takers of Karlstads Matchning.

The method chapter entails a short description of the chosen method which base is qualitative with interviews as the practical method. This chapter describes how the examination has been conducted, ethical dilemmas, processing and interpretation of the material that has been collected and reliability and criticism of the used sources.

The next chapter consists of an attempt to compile the collected material where the interviews are presented under different themes. The interviews are also presented through a gender perspective as the interviews showed differences in answers between men and women.

Thereafter follows a compilation of the overall results of what has happened with the employees and Karlstads Matchning a little more than a year after the co-operation started. My personal interpretation is that Karlstads Matchning has had more costs than benefits and that the municipality should go over their routines before any new projects or co-operations with external parties are started.

Two out of 55 people who got employed through Karlstads have moved on to permanent jobs and one person got a temporary summer job. 34 people have moved on to the unemployment. The interviews with the employees showed that those who have the least amount of education or work experience are those who appreciated Karlstads Matchning the most, the others are very critical. Some people express their gratitude of having had the chance to get work; others are very critical and discontent.

The essay is ended with a general critical discussion about Swedish integration politics and how it often works excluding rather than including. The conclusion is that decision makers must redirect the integration politics so that it on a societal structural level stops pointing out "immigration specific" problems so that it becomes a transparent, including and natural part of labor politics in general.

Sammanfattning

Arbetet dominerar många människors liv och att allas rätt till arbete innebär ofta även allas skyldighet till arbete. Det politiska systemet förutsätter att alla som kan, ska och vill jobba. Ett av kriterierna för att få ekonomiskt bistånd från socialtjänsten är att alla som anses vara arbetsföra ska stå till arbetsmarknadens förfogande. Ekonomiskt bistånd medför en skyldighet att söka arbete och att tacka ja till erbjudna arbetsmarknadsåtgärder.

Forskning som presenteras i denna uppsats visar att utrikesfödda har svårare än svenskfödda att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Som ett exempel på en arbetsmarknads- och integrationspolitisk åtgärd kommer uppsatsen att titta på ett integrationsprojekt i Karlstads kommun. I Karlstads kommun är utrikesfödda överrepresenterade bland försörjningsstödstagare. Chefer på Arbetsmarknads- och socialförvaltningen i Karlstad säger att man tidigare misslyckats med att hjälpa utrikesfödda till arbete och att Karlstad ligger under riksgenomsnittet vad gäller sysselsättning av utrikesfödda.

2008 beslöt sig Arbetsmarknads- och socialförvaltningen i Karlstad att prova någonting nytt för att förändra den dåliga statistiken. Tillsammans med bemanningsföretaget Manpower startade Arbetsmarknads- och socialförvaltningen ett samarbete med syftet att hjälpa utrikesfödda ut i egen försörjning och detta samarbete fick namnet *Karlstads Matchning*. Bakom Karlstads Matchning finns en stark tro på att det alltid är bättre för människor att arbeta än att vara arbetslös och bidragsberoende. På mindre än ett år fick 55 personer anställningsavtal för ett år via Manpower. Genom att intervjua 15 av de anställda i Karlstads Matchning hoppades jag kunna ta reda på vad de anställda själva tycker om sin situation och hur de upplever Karlstads Matchning.

Uppsatsen inleds med en formulering av problembakgrund och syfte. Syftet är att utvärdera Karlstads Matchning genom att låta dem som samarbetet berör själva få komma till tals och uttrycka sina tankar, känslor och synpunkter. En annan del av syftet med denna uppsats är att kort sammanfatta och diskutera svensk arbetsmarknads- och integrationspolitik. Även etnisk diskriminering och social exkludering på arbetsmarknaden kommer att beröras.

För att läsaren ska få en uppfattning om vilka teoretiska referensramar som uppsatsen utgår från, presenteras inledningsvis arbetets centrala roll inom arbetsmarknads- och integrationspolitiken genom en rad begrepp och teorier.

Sedan följer en presentation av Karlstads Matchning där chefer och initiativtagare till samarbetet fått komma till tals.

Metodkapitlet består av en beskrivning av den valda metoden som i grunden är kvalitativ metod med intervjuer som praktisk metod. Kapitlet beskriver hur undersökningen genomförts, etiska dilemman, bearbetning och tolkning av det insamlade materialet samt källkritik och tillförlitlighet.

Sedan följer en sammanställning av det insamlade materialet där intervjuerna presenteras i olika teman. Intervjuerna visade på skillnader i svar mellan kvinnor och män och därför har intervjurens resultat presenterats utifrån ett genomgående genusperspektiv.

Uppsatsen avslutas genom att ett försök att sammanställa ett övergripande resultat över hur det gått för de anställda och Karlstads Matchning drygt ett år efter att samarbetet inletts. Min personliga tolkning är att Karlstads Matchning har kostat mer än det smakat och att kommunen bör se över sina rutiner innan nya projekt och samarbetet med externa aktörer inleds i framtiden.

Femtiofem personer fick anställning i Karlstads Matchning och utav dem har två personer fått tillsvidareanställningar och en person har fått ett sommarvikariat. Trettiofyra personer har gått ut i arbetslöshet. Utifrån intervjuerna med de anställda tycks det vara så att de som har minst med sig gällande utbildning och yrkeserfarenhet anser att Karlstads Matchning haft fördelar för den enskilde, medan övriga är mycket mer kritiska. Vissa personer uttrycker tacksamhet inför möjligheten att få en anställning, andra är oerhört kritiska och missnöjda.

Uppsatsen avslutas med en allmän kritisk diskussion kring svensk integrationspolitik och hur den ofta verkar exkluderande snarare än inkluderande. Slutsatsen är att beslutsfattare måste styra om integrationspolitiken så att den på samhällsstrukturrell nivå slutar att betona ”invandrarspecifika” problem så att den blir en transparent, inkluderande och naturlig del av arbetsmarknadspolitiken i allmänhet.

Innehållsförteckning

Inledning	9
Problembakgrund	9
Syfte.....	11
Disposition.....	11
Arbetets centrala roll inom arbetsmarknads och integrationspolitiken	12
Arbetsbegreppet.....	13
Arbetets mening och arbetslöshetens socialpsykologi	15
Ekonomiska förluster till följd av arbetslöshet	19
En kort introduktion till arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse	20
Inställning till arbete.....	22
En kort introduktion till arbetsmarknadspolitik	23
Utrikesföddas (icke)position på arbetsmarknaden – etnisk diskriminering och social underordning	25
Integrationspolitik	30
Mångfaldsarbete / Diversity Management	36
Bemanningsföretag – en genväg till arbetsmarknaden?.....	37
Manpower	38
Beskrivning av samarbetet mellan Karlstads kommun och Manpower – ”Karlstads Matchning”	39
Cheferna och initiativtagarnas tankar om Karlstads Matchning	40
Hur cheferna tänkte innan samarbetet startade	40
Hur man tänkte en bit in i samarbetet	41
Metod och tillvägagångssätt	42
Metodval.....	42
Etik	44
Tillvägagångssätt.....	44
Bearbetning och tolkning av det insamlade materialet	46
Källkritik och tillförlitlighet	47
Sammanställning och analys av intervjuerna	50
Inledning.....	50
Synen på svenskar och framtiden i Sverige.....	50
Synen på Karlstads Matchning och att hyras ut till kund.....	52

Synen på om anställningen ligger i linje med mål för framtiden	53
Synen på självförtroende och livskvalitet	54
Synen på försörjningsstöd	56
Synen på arbete och synen på framtiden nu	57
Idéer till förändring och förbättring av arbetsmiljö och Karlstads Matchning.....	60
Övriga kommentarer.....	62
Hur gick det sedan?.....	63
Resultat.....	65
Avslutande diskussion.....	67
Källförteckning.....	72
Böcker	72
Tidskriftsartiklar	74
Internetkällor	74
Bilagor	76
Bilaga 1 - Offentlig information om Karlstads Matchning.....	76
Bilaga 2 – Intervjuguide.....	78
Bilaga 3 - Informationsbrev till frivilliga.....	80
Bilaga 5 – Intervjusammanställning	81

Inledning

Problembakgrund

Enligt Höglund (2002) hamnar många utrikesfödda utanför samhället på grund av svårigheter att skaffa sig ett lönearbete. Bland annat råder diskriminering på arbetsmarknaden, se bland annat statistik från Statistiska Centralbyrån (diagram 1). Höglund (2002), Bursell (2008), Ekberg (2008) och Behtoui (2006) diskuterar hur det kommer sig att arbetsgivare är skeptiska till att anställa personal från utomnordiska eller utomeuropeiska länder. Höglund (2002) och Behtoui (2006) skriver att arbetsgivare har ett allt högre krav på så kallad social- och kulturell kompetens bland dem som ska anställas och att det råder preferensdiskriminering på arbetsmarknaden, dvs. att man ofta väljer att anställa den som är mest lik sig själv. Ekberg (2008) och Höglund (2002) konstaterar att utrikesfödda har sämre möjligheter på arbetsmarknaden på grund av att många rekryteringar är så kallade nätverksrekryteringar. Detta påverkar utrikesfödda eftersom de ofta inte har samma nätverk kopplat till svensk arbetsmarknad. Bursell (2008) redovisar statistik som visar att personer med utländska namn diskrimineras vid rekrytering av nyanställda.

Enligt information från chefer på Karlstads kommun är utrikesfödda överrepresenterade inom Karlstads kommuns socialtjänst och innebär kostnader för kommunen i form av utbetalningar av försörjningsstöd och avsaknad av skatteintäkter. I ett försök att bryta denna ”trend” beslöt sig Karlstads kommun för att starta ett samarbete med bemanningsföretaget Manpower och detta samarbete fick namnet *Karlstads Matchning*. Tanken var att ”skapa en möjlighet för långtidsarbetslösa med utomnordisk bakgrund att bryta ett bidragsberoende och få en anställning” (www.handelskammarenvarmland.se).

Det grundläggande bakomliggande antagandet och syftet med samarbetet mellan Karlstads Kommun och Manpower – Karlstads Matchning- är enligt initiativtagarna en stark tro på att det är bättre för människor att ha ett lönearbete än att vara bidragsberoende och att människors livskvalitet förbättras genom egen försörjning.

Vissa studier (se bland andra de los Reyes (2006) och SOU 2007:2) visar att lönearbetet för med sig positiva effekter. Bland annat visar de på att lönearbetet ger människor en möjlighet att ingå i ett socialt sammanhang, en möjlighet att utvecklas och känna sig behövd och att få bidra till samhället med egna resurser. Men ska människor ”ut i arbete” till vilket pris som helst? Vilka konsekvenser kan denna politik få? Kan det vara så att arbetsmarknadspolitiska program och projekt ibland faktiskt stjälper människor istället för att hjälpa dem? Arbetsmarknads- och integrationspolitiska åtgärder är idag en självklarhet inom politiken och därför är det viktigt att man begrundar om dessa åtgärder och projekt verkligen gynnar dem som de är ämnade för. Om man utgår från att man anser sig veta vad ”invandrarna” behöver utan att fråga ”invandrarna” själva, då är risken stor att man misslyckas. Sunt förnuft säger att för att kunna stärka och motivera andra människor att göra någonting så måste utgångspunkten vara dessa människors egen drivkraft, förutsättningar, intresse, kreativitet och initiativförmåga.

I denna studie kommer integrationspolitiska problem och konsekvenser att diskuteras. Både den politiska och den mediala debatten och diskursen kring integration präglas idag av att ”invandrarna” behöver åtgärder och insatser för att integreras med och bli som ”svenskarna”. Detta förutsätter att det finns ett homogent ”svenskarna” att integreras med samt att ”invandrarna” vill bli ”svenskarna”. En viktig fråga att diskutera är om de som omfattas av ”integrationsprojekt” själva anser att de får det de vill ha och eventuellt behöver för att komma vidare, eller om det är så att det är de ansvariga politikerna och tjänstemännen som, utifrån sina överordnade positioner, förutsätter vad målgruppen behöver. Utgår man från vad man antar att målgruppen behöver så finns en risk att ”integrationsprojekt” (och även andra arbetsmarknadsprojekt) misslyckas, då målgruppens egna önskemål och behov kanske inte överensstämmer med de antagna behoven. Detta skulle då kunna leda till både personliga och samhällsekonomiska förluster. Det är viktigt att diskutera denna typ av ”överordnad” och ”andrafierande” politik. Det talas ibland om att för att kunna lyckas med att hjälpa någon annan så måste man först hitta dennes egen drivkraft, motivation och kreativitet. Frågan är om inte detta har tappats bort någonstans på vägen då olika former av arbetsmarknads- och integrationsprojekt och åtgärder skapas?

Syfte

Syftet med denna uppsats är att föra en diskussion kring svensk arbetsmarknads- och integrationspolitik samt att analysera ett arbetsmarknads- och integrationsprojekt i Karlstads Kommun, *Karlstads Matchning*, som är ett samarbete mellan Karlstads Kommun Jobbcenter och bemanningsföretaget Manpower. Enligt cheferna på Karlstads kommun och Manpower utgick initiativet till samarbetet från att man förutsätter att om människor går från arbetslöshet och bidrag till arbete och lön så ökar deras livskvalitet. Syftet med denna uppsats omfattas även av att undersöka om de människor som fått anställning i Karlstads Matchning själva anser att deras livskvalitet förbättrats.

Disposition

Uppsatsens första kapitel heter *Arbetets centrala roll inom arbetsmarknads- och integrationspolitiken* och det inleds med en beskrivning av centrala begrepp och teorier. Här finns följande begrepp och teorier: *arbetsbegreppet, arbetets mening och arbetslöshetens socialpsykologi* samt *ekonomiska förluster till följd av arbetslöshet, arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse, inställning till arbete, En kort introduktion till arbetsmarknadspolitik, utrikesföddas (icke)position på arbetsmarknaden - etnisk diskriminering och social underordning, integrationspolitik, mångfaldsarbete/diversity management* samt *bemanningsföretag – en genväg till arbetsmarknaden?* Här finns även en kort presentation av bemanningsföretaget *Manpower*.

Därefter följer en beskrivning av *samarbetet mellan Karlstads kommun och Manpower - Karlstads Matchning* - och en presentation av *chefernas och initiativtagarnas tankar om Karlstads Matchning*, dels hur man tänkte innan samarbetet startade, dels hur man tänkte en bit in i samarbetet.

Metod och tillvägagångssätt beskriver bland annat valet av metod, *etik, tillvägagångssätt, bearbetning och tolkning av det insamlade materialet* samt *källkritik och tillförlitlighet* som bland annat tar upp undersökningens validitet och reliabilitet.

Härefter finns en *sammanställning och analys av intervjuerna* som delats in i teman och består av några citat från intervjupersonerna.

Därefter finns en kortfattad redogörelse för *hur gick det sedan?*

Uppsatsen avrundas till sist med *resultat och avslutande diskussion*.

Sist finns *källförteckning* och *bilagor*.

Arbetets centrala roll inom arbetsmarknads och integrationspolitiken

”You can’t eat for eight hours a day, nor drink for eight hours a day, nor make love for eight hours a day – all you can do for eight hours a day is work. Which is the reason why man makes himself and everybody else so miserable and unhappy” (Keller & Wallin 2000:19).

Arbetet tycks ha en central roll inom arbetsmarknads- och integrationspolitiken och ibland talas det i media om att om ”invandrarna” bara får ett jobb så kan de integreras med ”svenskarna” och det svenska samhället. I det här kapitlet kommer olika centrala begrepp och teoretiska utgångspunkter som är kopplade till detta att tas upp.

Kapitlet inleds med en beskrivning av själva arbetsbegreppet och hur synen på arbete har förändrats genom åren. Det finns en sammanställning av vilken betydelse arbete kan ha för människor, hur människor kan påverkas av arbetslöshet samt hur människors hälsa kan påverkas av ekonomiska förluster till följd av arbetslöshet. Sedan följer en kort sammanfattning av vad arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse kan innebära samt hur svårt det kan vara att mäta huruvida en arbetsmiljö är god eller inte. Vidare sammanställs olika teorier som rör människors inställning till arbete. Arbetsvillkor, anställningstrygghet samt livet utanför arbetets ramar har betydelse för arbetsengagemanget och likaså om man har ”högkvalificerande” eller ”lågkvalificerande” arbetsuppgifter. Härnäst följer en sammanfattad redogörelse av svensk arbetsmarknadspolitik och regeringens mål med arbetsmarknadspolitik. Här finns teorier om att arbetsmarknadspolitik innebär social styrning och att arbetsmarknadspolitiska arbeten kan upplevas som konstgjorda. Även information om den så kallade ”arbetslinjen” finns med samt kritiska reflektioner mot denna då den förutsätter att alla ska ha (och vill ha) ett arbete.

Kapitlet går sedan över till att sammanställa utrikesföddas (icke)position på arbetsmarknaden och etnisk diskriminering och social underordning på arbetsmarknaden. Statistik från bland annat Statistiska Centralbyrån (se diagram 1) visar att arbetslösheten bland utrikes födda (eller barn till föräldrar som är födda utomlands) är högre än bland personer födda i Sverige. Vidare finns en sammanställning över svensk integrationspolitik och hur denna ofta misslyckas, bland annat på grund av att den ofta förutsätter och tar för givet vad det är som ”invandrarna” behöver. Vissa forskare påstår att den svenska integrationspolitiken har misslyckats och att den istället för att minska klyftorna i samhället istället har bidragit till att öka segregation. Idag talas om vikten av mångfaldsarbete och mångfaldsplaner inom näringsliv och offentlig sektor. I Sverige är det vanligt att man automatiskt kopplar mångfald till etnicitet. Kanske kan det vara så att mångfaldsplaner i själva verket reproducerar kulturella skillnader?

Slutligen finns en kort beskrivning av bemanningsföretag som ett alternativ till den statliga Arbetsförmedlingen.

Många av de källor som använts i detta kapitel kan självklart vara politiskt färgade, men de erbjuder många intressanta teorier och reflektioner. Jag vill dessutom informera läsaren om att begrepp som ”svenskar”, ”invandrare”, ”vi” och ”dom” kommer att användas i denna uppsats. Detta görs med det enda syftet att spegla den rådande politiska och mediala debatten och den samhälleliga diskursen. Det föreligger ingen subjektiv värdering i dessa begrepp.

Arbetsbegreppet

Enligt Giddens (2003) har lönearbetet i Västvärlden historiskt sett varit en manlig företeelse, men allteftersom fler kvinnor gått ut på den så kallade ”öppna” arbetsmarknaden har detta förändrats. Synen på arbete har varit föränderlig genom tid och rum och varken bland sociologins klassiker eller dagens sociologer tycks det finnas en gemensam definition för arbete. Sociologi växte fram i samband med industrialismens och kapitalismens intåg då lönearbetet blev den centrala arbetsformen. Många av de begrepp som rör lönearbetet, till exempel arbetslöshet, används i allmänhet utan att specificera om det rör sig om arbete eller om lönearbete. Begreppen i denna uppsats används så som författaren använder dem och det är sedan upp till läsaren att tolka vad som avses med begreppen.

En intressant berättelse om hur synen på arbete har förändrats genom historien har Svendsen (2005-11-27) skrivit en artikel om i Svenska Dagbladet. Svendsen menar att till skillnad mot dagens syn på arbete som en aktivitet där man söker efter och uttrycker sig själv, hade inte människor förr i tiden förväntningar på att arbetet skulle vara meningsfullt, spännande eller självförverkligande. Vidare skriver Svendsen att arbete (kroppsarbete) under antiken var lika med ofrihet och enligt Aristoteles så stod arbetet i vägen för människors självförverkligande (utveckling av dygder). Arbetet sågs som ett nödvändigt ont för att man skulle kunna skaffa sig de materiella ting som krävdes för att leva, medan fritiden var den tid då människan ägnade sig åt verkligt tillfredsställande aktiviteter. Synen på att arbete var någonting ont som inte hörde till människans natur dominerade fram till reformationen skriver Svendsen. När reformationen och upplysningen kom fick arbetet mer positiv innebörd och arbetet sågs som någonting positivt för alla människor, även de som var rika. Vidare skriver Svendsen att Luther och den protestantiska reformationen förde med sig tanken om att arbetet var ett kall och Calvin vidareutvecklade sedan Luthers tankar genom att påstå att arbete är ett måste och Guds vilja (www.svd.se).

Månson (2003) skriver att Max Weber skapade två idealtyper för att undersöka sambandet mellan den ståndande kapitalismen och protestantismen. Den ena idealtypen, den protestantiska etiken, byggde Weber på Calvins trosförkunnelse och han ansåg att "Gud i sin allsmäktighet har bestämt varje människas öde även långt innan hon är född /.../ Av den kristne krävdes att livet skulle levas helt och hållet till Guds ära" (ibid:118). Månson anser att detta enligt Weber innebar att människan i sin längtan efter frälsning levde ett hårt och strävsamt liv. Vidare skriver Månson att den andra idealtypen, protestantismens anda, inriktar sig på att tid är pengar och att hårt arbete leder till mer pengar. Därmed uppmanas människan till ett moraliskt och asketiskt leverne (Månson 2003).

Månson (2003) skriver även om Karl Marx som han anser är den kanske mest kända författaren som analyserat lönearbetet. Månson menar att Marx genom sin alienationsteori konstaterar att grunden i den mänskliga existensen är arbetet. Enligt Månson anser Marx att arbetet måste ses som en historisk företeelse och inte som någonting naturligt för människan eftersom människan genom lönearbetet alieneras från sin egen skapelse.

”Arbetsprodukten blir en vara, men samtidigt medför lönearbetet att även arbetaren blir en vara. Lönearbetaren blir därmed en slav under sin egen produkt /.../ I och med att produkten av arbetet inte tillhör lönearbetaren utan tillfaller privatägaren, skiljs lönearbetaren från resultatet av sin produktion och blir en främmande makt. Detta i sin tur leder till att arbetet upplevs som någonting yttre och påtvingat, som lönearbetaren flyr från så fort möjlighet ges” (ibid:34f).

Vidare skriver Månson (2003) att Marx ansåg att lönearbetet gjorde att människan urskiljde sig från djuren då lönearbetet innebar att människan alienerades från sin produkt samt att lönearbetet inte var ett mål i sig utan endast ett medel för att upprätthålla livet. Detta, menar Månson, innebär enligt Marx att lönearbetet skapar social alienation där människor förfrämligas från varandra (Månson 2003).

I ett försök att själv skapa en definition av arbete för att avgränsa arbete från icke-arbete, skriver Karlsson (2002) att arbete är ”verksamheter i nödvändighetens sfär” (ibid:57). Karlsson anser att lönearbetet är en av flera arbetsformer och att den ”anger en intern social relation och att alla verksamheter som försiggår som lönearbete därmed otvetydigt tillhör arbetsbegreppet” (ibid). Han skriver att man skulle kunna säga att vi lever i ett lönearbetarsamhälle och att arbetsmarknaden idag är enorm då den omfattar cirka 80 procent av den svenska befolkningen (mellan 16-64 år). Denna siffra omfattar enligt Karlsson även de arbetslösa eftersom man inte kan vara arbetslös utan att vara lönearbetare. I samband med arbetsmarknadens femininisering, det vill säga att allt fler kvinnor börjar lönearbeta (främst inom offentlig sektor), har man börjat ifrågasätta påståenden om att arbetslöshet är detsamma som att vara utan ett lönearbete. Han frågar man sig nu om inte de sysslor som kvinnorna utför inom offentlig sektor borde räknas som arbete även då de utförs utanför arbetsmarknadens ramar. Karlsson förklarar frånvaron av kvinnors hemsysslor som en arbetsform genom att dessa sysslor ska räknas som aktiviteter och inte som sociala relationer. ”När städning utförs inom ramen för en arbetsforms sociala relationer är den arbete, annars är den icke-arbete” (ibid:55).

Arbetets mening och arbetslöshetens socialpsykologi

Enligt Liljeström (1979) är det just arbetet som avsiktlig handling som är människans särmärke och att människan genom samspel med andra konstituerar sig själv genom sitt arbete.

De los Reyes (2006) menar att arbetsorganisationer är identitetsskapande och att vara utan arbete innebär ”att berövas ett livssammanhang, delaktighet i samhällslivet, berättigande till samhällsresurser och förutsättningar för ett fullvärdigt medborgarskap” (ibid:10).

Peter Olsén (1985) ifrågasätter de liberala tankegångarna kring arbetslöshet då dessa fokuserar på att lägga skulden till arbetslösheten på individen själv eller till de särskilda omständigheterna. Detta, menar Olsén, ”fritar totaliteten”, samhällssystemet som helhet, från kritik och det inbjuder därmed till att man i praktiken koncentrerar sig på en behandling av individen eller av de ”särskilda omständigheterna”. Problemen ses inte som utslag av problematiska drag hos de normala och vanliga förhållandena: de ses som undantag, som *speciella*, som onormala” (ibid:11). Olsén hänvisar till den politisk-ideologiska tanken att alla människor är arbetsvilliga och att arbete ska ske till varje pris och menar att detta förstärker ”*de disciplinerade* verkningarna av arbetslösheten” (ibid). På detta sätt sker en statlig omyndigförklaring och anpassning genom ett förnekande av ”arbetets förtryckande sidor, obehaget och missnöjet” (ibid). Livsaktivitet likställs med arbetsaktivitet. Olsén vill dock i sin bok påvisa att arbetslöshet är socialt och psykologiskt nedbrytande och att lönearbete är att föredras framför arbetslöshet. Arbetslöshet är en förtryckande situation som gör att människor förlorar kontroll över sin livssituation. Men, skriver Olsén, att enbart ”framställa arbetet som tillfredsställande – och arbetslösheten som enbart nedbrytande” (ibid:13) är felaktigt eftersom det alltid föreligger en subjektiv dimension.

Olsén (1985) skriver att flertalet undersökningar bekräftar att en övervägande majoritet skulle fortsätta att arbeta även om de kunde få ekonomisk trygghet på annat sätt. Dock fanns det skillnader i motivationen till varför man skulle välja att fortsätta arbeta. Manuella och icke-yrkesutbildade angav i större omfattning ”negativa” skäl till att fortsätta arbeta- t ex rädsla för förändringar, bristande tilltro till sin egen förmåga att ställa om sig, bristande resurser att utnyttja nya möjligheter, rädsla för andras reaktioner etc” (ibid).

Detta anser Olsén kan ”vara ett uttryck för att ”accepterandet” av arbetet beror på tvånget och på att det skenbart uppfattas som nödvändigt – samt bristande föreställningar om möjliga alternativ; det är alltså knappast ett accepterande som vilar på tillfredsställelse” (ibid:24f). Vidare skriver han dock att studier visar att det är de med sämst arbete som föredrar att arbeta framför att gå sysslolösa och arbetet förskönas och idealiseras ofta på grund av kontrasten till det motsatta.

Det finns en borgerlig arbetsmoral som fördömer dagdriveri som ”roten till allt ont” (ibid:26) skriver han och menar att det historiskt sett skett en ”internalisering av det abstrakta arbetets normer” (ibid:28). Vidare hävdar Olsén att lönearbetet, inklusive dess alienerande och tvingande former, internaliseras som en naturlig del i människans liv genom socialisationsprocesser. Olsén anser att arbete upplevs som någonting nödvändigt och att det innebär ett objektivt beroende. Skulle denna struktur som arbetet innebär försvinna skulle det kunna medföra traumatiska och ångestladdade konsekvenser skriver han. Olsén skriver att barnen till arbetslösa föräldrar påverkas ”i form av lägre anspråksnivå, sämre prestationer i skolan, färre sociala aktivitetsmöjligheter och flera psykiska symtom” (ibid:114). Han tar upp att vissa undersökningar visar att det är:

”de sämst fungerande familjerna som får (flest) problem under arbetslöshet. Och det kan vidare uppställas en tes att det är de mest tvångspräglade arbetsorienterade (rigida) personligheterna, som lider största identitetsförlusten vid förlust av arbete, därför att deras ”normala” aktivitetsformer beror på bortträngningar av konflikter eller en mycket brottsfylld, fragmenterad identitet” (ibid:93).

Olsén (1985) anser att arbetslösheten ska uppfattas som en faktor som vilken annan som helst som kan påverka människors personligheter i den ena eller den andra riktningen och hänvisar till Jahodas undersökning som visar att:

”arbetslösheten förstärkte de tendenser som redan förut fanns i familjen. Det skedde markanta förändringar i de familjer, som var särskilt konfliktfyllda före krisen, medan det endast skedde smärre försämringar i de familjer, där relationerna mellan makarna redan förut var positiva. I en del familjer ägde t o m förbättringar rum, genom att mannen nu kunde använda tiden till en mera intensiv kommunikation med hustru och barn” (ibid:110).

Ekberg (2008) har en teori om hur barn till föräldrar som har en svag ställning på arbetsmarknaden påverkas negativt och han skriver att:

”speciellt invandrare födda i utomeuropeiska länder har hög arbetslöshet och låga inkomster. Detta mönster återkommer nu bland deras barn födda i Sverige. Har föräldrarna en svag ställning på arbetsmarknaden så har de troligen endast i liten utsträckning tillgång till nätverk som kan underlätta barnens inträde på arbetsmarknaden” (ibid:19).

Graffman och Fürth (2007) menar att det inte i första hand är arbetsmarknaden eller den arbetslöse som är orsakerna till arbetslösheten.

Istället anser de att utan det största hindret för den arbetslöse att nå ut på arbetsmarknaden ”upplevs av den enskilde arbetslöse vara de myndigheter som ska hjälpa den arbetslöse att komma ut på arbetsmarknaden” (ibid:187f). För att lösa detta problem uppmanar Graffman och Fürth till att:

”ta den arbetslöses egna upplevda verklighet på allvar och bygga om samhällets strukturer så att de passar dagens och framtidens samhälle. Skrota det kvävande byråkratiska system som idag ”tar hand om” arbetslösa, dvs. bidragsberoende som är nära arbetsmarknaden. Låt istället företag, t.ex. bemanningsföretag, få ut den arbetslöse i arbete, företag som har ett vinstintresse av att få ut bidragsberoende på arbetsmarknaden” (ibid).

I en offentlig utredning (SOU 2007:2) står att många arbetslösa anser sig vara mindre värda vilket påverkar självkänslan och självförtroendet. Utredningen påstår att ett arbete skapar identitet och en social samhörighet och att även hälsan påverkas av om man har ett arbete eller inte. Författarna anser att arbetslöshet påverkar självbilden och att ”en känsla av stigma och utanförskap uppstår” (ibid:170).

Keller och Wallin (2000) har genomfört 52 intervjuer om hur människor upplever arbetslivet i dag och skriver att ”det råder ingen tvekan om att arbetet ger en mening i livet – som identitet, självkänsla, skam utveckling, status – och det dagliga brödet. Några har till och med sagt till oss att de ”inte är någon” utan sitt arbete” (ibid). Författarna skriver att alla intervjupersonerna ”talar om samma behov – att bli sedd och att få uppskattning för sina idéer, initiativ och arbetsinsatser” (ibid:23). De drivkrafter till arbete som författarna kommit fram till i sin undersökning är den samma oavsett intervjupersonernas bakgrund.

”Det som driver många är en stark *lojalitet till tredje part*, det vill säga till dem man är satt ”att tjäna”, men också till *arbetskamraterna*. Och en önskan om att *bli sedd* i sitt arbete. Man vill *göra skillnad*. Arbetet upplevs som en del av ens *identitet*. Gemensamt, för alla våra berättare, är en längtan efter att göra det goda arbetet” (ibid: 29).

Liljeström (1979) anser att det är viktigt att ha en helhetssyn kring människan då man talar om människans arbete. Människans olika världar hänger samman och därför kan man inte åtskilja arbetsvärlden från de övriga. Hon poängterar att det är arbetet självt, det vill säga dess innehåll, som avgör hur arbetet och dess psykiska mening upplevs: ”ett innehållsrikt – innehållslöst arbete påverkar arbetstillfredsställelse, yrkesengagemang, intellektets rörlighet och fritidens inriktning” (ibid:84). Liljeström anser att ”ett innehållsrikt jobb lär individen att hon är kapabel att klara av svåra uppgifter. Hon stärks även i sin tro att problem utanför jobbet kan ordnas upp” (ibid:85).

Liljeström skriver om det totala sammanhanget:

”Ekonomi är inbäddad, nersänkt, i det sociala livets totala sammanhang. Människor handlar inte i syfte att slå vakt om sina individuella intressen att besitta ägodelar. De handlar för att värna om sin sociala ställning, sina sociala rättigheter och sina sociala tillgångar. Det materiella får betydelse endast i den mån det verkar för sådana sociala syften” (ibid:12).

Ekonomiska förluster till följd av arbetslöshet

En konsekvens av arbetslöshet kan vara ekonomiska förluster. Men det är inte alltid självklart att arbetslöshet är lika med ekonomisk utsatthet. Olsén (1985) menar att de som drabbas värst av ekonomiska belastningar som resultat av arbetslöshet, upplever större känslor än andra av ”anomi, känslor av bristande engagemang, inflytande och hopp” (ibid:76). Han skriver att undersökningar visar på ”ett signifikant samband mellan graden av ekonomiska förluster och bristande tillfredsställelse med livet, lågt socialt deltagande och politisk alienering” (ibid:46). Olsén skriver även att ekonomiska förluster inte enbart bör tolkas som lägre inkomst utan även som:

”en omfattande inskränkning eller blockering av handlingsmöjligheter, som tidigare varit en meningsfull del av livssammanhanget. Det är förlusten av relationer och handlingsmöjligheter i och utanför arbetet som får ses som det grundläggande i arbetslöshetserfarenheten” (ibid:76).

En offentlig utredning (SOU 2007:2) framhåller att flera av dem som intervjuats i undersökningen kopplar sin ohälsa till sin ekonomiska situation och de upplever brist på kontroll och otillräcklighet. Utredarna menar att detta påverkar hälsotillståndet och i vissa fall leder till depression. Denna utredning vill även visa på att det på ett övergripande plan har betydelse om personer varit utsatta ekonomiskt i barndomen och att detta påverkar deras framtida ekonomi:

”var fjärde ungdom fick ekonomiskt bistånd vid 19 eller 20 års ålder, om de kom från föräldrahem som inte hade ekonomiskt bistånd under barnets inledande gymnasieår. Motsvarande andel för ungdomar med ekonomiskt bistånd i föräldrahemmet i samma ålder var närmare 65 procent större. Det är också så att risken att hamna i ett långvarigt ekonomiskt bistånd är betydligt högre om man fått ekonomiskt bistånd före 20 års ålder jämfört med om man fått det i högre ålder” (ibid:166).

Det finns många undersökningar och utredningar som vill ta reda på hur människor påverkas av att vara bidragsberoende. I en utredning (SOU 2007:2) påstår utredarna att det finns forskning som visar på att människor generellt ser ned på socialbidragstagare, vilket leder till att man upplever skam över sin situation. Känslan av skam och mindervärdeskomplex försvårar möjligheterna för den enskilde att ta sig ur sitt bidragsberoende och sin arbetslöshet säger man. Utredarna skriver att den som känner skam har också svårt att känna tillit, både till andra människor och till myndigheter. Utredarna menar att många har en negativ inställning till myndigheter vilket till stor del beror på ”myndighetens kontroll- och maktutövning och de upplever att de behandlas som de vore omyndiga” (ibid:167). En annan studie i utredningen visar att ”två av tre bidragssökande har känt maktlöshet /.../ Gränserna mellan det privata och det offentliga suddas ut” (ibid:170).

I bilagan med fördjupningsstudier till SOU 2007:2 presenterar Graffman och Fürth en rapport som undersökt vilka hinder som påverkar bidragstagares möjligheter att ta sig ur ett bidragsberoende. Författarna kom fram till att ”det tydligt går att säga att människor påverkas negativt av att under kortare eller längre tid vara bidragsberoende; kreativiteten kvävs och självförtroendet raseras” (ibid:187). Särskilt utlandsfödda har en mörk syn på framtiden, ”kanske beroende på att de kom till Sverige med ljusa förhoppningar och sedan hamnade längst ned på den sociala trappan” (ibid:207).

En kort introduktion till arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse

Då frågor som rör arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse varit viktigt för chefer och initiativtagare till Karlstads Matchning att undersöka, har detta kapitel tagits med trots att det inte sammanfaller med uppsatsens syfte.

Det finns olika meningar om vad arbetsmiljöbegreppet innebär men två övergripande aspekter går att finna enligt Eriksson (1993). Den ena gäller ”betydelsen av att ha en helhetssyn där arbetet relateras till individens hela livssituation. Den andra handlar om att inte enbart låta subjektiva faktorer belysa arbetsmiljön” (ibid:36). Eriksson hänvisar till Björkman och Lundqvist som skriver att arbetsmiljön upplevs som positiv om tre olika kriterier är uppfyllda.

Dessa tre områden består av grundtrygghet, sociala relationer och kvalifikation. Grundtrygghet omfattas enligt författarna av ”anställningsförhållanden, lön, arbetstider och arbetsmiljöns inverkan på hälsan” (ibid:35). Vidare skriver författarna att de sociala relationerna handlar om möjlighet till samarbete med andra och relationer med arbetskamrater och att kvalifikation innebär möjligheter att utnyttja sin kompetens i arbetet, det vill säga att kompetens och kunskap tas till vara i arbetet och att man har möjlighet att lära sig nya saker och utvecklas. Författarna anser att arbetets innehåll är av betydelse för huruvida personer upplever arbetsglädje eller arbetstillfredsställelse (Eriksson 1993).

Eriksson (1993) hänvisar även till Jonas Höög vars definition av god arbetsmiljö innebär att olika mänskliga behov uppfylls. Vad mänskliga behov innebär finns det delade meningar om skriver Höög, en del forskare hävdar att mänskliga behov är socialt bestämda, det vill säga om arbetet betraktas som ett bra arbete av samhället. Eriksson citerar Höög som utgår från att:

”människors grundläggande behov hänger samman med deras biologiska, sociala och intellektuella förutsättningar. Utifrån dessa tre behovsområden urskiljs och avgränsas ett antal arbetsmiljöfaktorer. De biologiska eller fysiska faktorerna är sådana som har med arbetsplatsens egenskaper och individens anställningsvillkor att göra och de svarar mot de biologiska behoven. De faktorer som svarar mot de sociala behoven är kort sagt sociala relationer medan inflytande och arbetets art har med de intellektuella behoven att göra” (ibid:35f).

Höög (Eriksson 1993) skriver att man även kan skilja på den objektiva och den subjektiva arbetsmiljön där den subjektiva arbetsmiljön grundar sig i den egna upplevelsen av arbetsmiljön och den objektiva handlar om arbetsmiljön sedd utifrån. Om alternativet är arbetslöshet kan även en objektivt skadlig arbetsmiljö upplevas som okej menar Höög. Höög skriver att den subjektiva arbetsmiljön är svår att mäta eftersom ett likartat arbete kan upplevas olika, bland annat på grund av vilka förväntningar man har. Höög anser att den objektiva och den subjektiva arbetsmiljön får komplettera varandra och det är viktigt att man undersöker båda då man vill ta reda på hur det ligger till med arbetsmiljön på en arbetsplats (Eriksson 1993).

Eriksson (1993) citerar även Magnus Söderström (1983) som hävdar att man genom en helhetssyn kan se avvikelser mellan individer och arbetsplatser.

”Olika individer kan förväntas värdera arbetet olika med hänsyn till dels familje-, fritids- ålders-, utbildnings- och erfarenhetsvariabler dels socio-ekonomiska förhållanden i allmänhet. Arbetstillfredsställelse bör därför sättas i relation till sådana variabler. Vidare finns inom olika organisationer och arbetsplatser, både av historiska och andra skäl, olika värdesystem som kan antas påverka individens utbyte av arbetet (Eriksson:23-37).

Inställning till arbete

Eriksson (1993) anser att man kan se på inställningen till arbete dels som en attityd grundad på samspelet mellan individ och miljö, dels som någonting djupare som människor socialiserats till. Enligt Eriksson kan inställningen till arbete indelas i instrumentell och solidarisk eller icke-instrumentell inställning. Hon skriver att en instrumentell inställning innebär att människor arbetar för att få pengar till livet utanför arbetet och en icke-instrumentell eller solidarisk inställning innebär att man även arbetar för att få personlig tillfredsställelse. Eriksson poängterar att arbetsvillkoren är viktiga för vilken inställning människor har till sitt arbete. Om människor inte känner att arbetsgivaren är beredd att satsa på att ordna en trygg anställning kan det leda till att man har svårt att engagera sig i sitt arbete skriver hon. Hon anser även att hur människors sociala liv ser ut utanför arbetet påverkar hur mycket människor engagerar sig i sitt arbete. Har människor ett tryggt och socialt liv tenderar det att göra så att de också engagerar sig mer i sitt arbete. ”Ett fast arbete med goda arbetsvillkor tycks öka den icke-instrumentella inställningen, medan tillfälliga arbeten, arbetslöshet och mer eller mindre påtvingad utbildning ger ett mer instrumentellt förhållningssätt” (ibid:101).

Baserat på en studie av inställningen till arbete publicerades boken *The Affluent worker* (1969) av Goldthorpe m.fl. och här har författarna delat in inställningen till arbete i tre kategorier; instrumentell, byråkratisk och solidarisk inställning (Eriksson 1993). I alla tre kategorierna har lönen en central roll men i övrigt skiljer de sig åt då det gäller övriga motiv. Den instrumentella inställningen innebär att man inte engagerar sig i arbetet som sådant och författarna anser att livsintressena ligger utanför arbetet och att människor arbetar för ett ekonomiskt utbyte för att uppnå de mål man har vid sidan av arbetet. En byråkratisk inställning innebär enligt författarna att man arbetar för att göra karriär och arbetet har därmed en central roll och man är starkt involverad i arbetet. För den med en solidarisk inställning har arbetet förutom lönen även en gruppfokusering då arbetet ses som en gruppaktivitet. ”Det innebär att det ekonomiska utbytet kan offras om det visar sig kränka arbetsgruppens normer eller hotar gruppsolidaritetet” (ibid:19f). Vidare skriver författarna att även den solidariska inställningen innebär ett starkt engagemang i arbetet och man strävar efter att även tillfredsställa känslomässiga behov.

”Det som påverkar vår inställning till arbetet och vilken betydelse vi ger det i förhållande till andra vardagliga fenomen kan vara förhållandena på arbetsplatsen (grundtrygghet, sociala relationer, kvalifikation och inflytade). Det kan också ha med strukturella faktorer att göra (arbetslöshet och hot om arbetslöshet, ökade satsningar på utbildning etc). Därtill kan det hänga samman med människors individuella situation utanför arbetet (kön, familjeförhållanden, umgängesmönster etc)” (ibid:101).

Eriksson (1993) hänvisar till Knut Halvorsen (1997) som med fokus på marginaliserade grupper, främst arbetslösa, har undersökt samband mellan arbetsengagemang och arbetsmarknadsstatus. Enligt Halvorsen visar denna undersökning på att de arbetslösa och de med lågkvalificerande arbeten hade mindre arbetsengagemang än de som hade arbete och de som hade högkvalificerande yrken. Halvorsen menar att människors arbetsengagemang påverkas av tidigare arbetserfarenheter där lågt arbetsengagemang influerats av dåliga arbetsmarknadserfarenheter och vice versa. Han fann inga nämnvärda könsskillnader i undersökningen annat än att fler kvinnor än män sa att de skulle fortsätta att arbeta även om de skulle vinna en stor summa pengar. Kvinnorna tyckte dock i mindre utsträckning än männen att arbetet är viktigast i livet enligt Halvorsen.

En kort introduktion till arbetsmarknadspolitik

Furuåker och Blomsterberg (2002) skriver att oftast avgränsas begreppet arbetsmarknadspolitik till att omfatta ”arbetsmarknadskontrahenternas huvudproblem: arbetslöshet och arbetskraftsbrist” (ibid:269f). Författarna försöker definiera begreppet arbetsmarknadspolitik med utgångspunkten att ”begreppet refererar till en offentlig intervention på arbetsmarknaden för att hantera vissa problem, dvs. det rör sig om en form av social styrning” (ibid:269). Med social styrning menar författarna att ”styrande utgår från en föreställning om ett önskvärt tillstånd som man vill uppnå och om vilka medel som behöver tas i anspråk” (ibid:270). Författarna skriver att detta dock är svårt att genomföra eftersom det finns olika målsättningar kring vad man vill uppnå och dessa kan vara svåra att förena.

Furuåker och Blomsterberg (2002) anser att det grundläggande syftet med arbetsmarknadspolitiken är att människor ska komma i arbete och de problematiserar detta syfte genom att ställa frågan om varför det är så viktigt att människor får arbete.

Författarna menar att grunden till detta är vissa antaganden kring hur man uppfattar att arbetet har olika funktioner för människor. Dels handlar det givetvis om försörjning skriver de, men arbetet innebär även andra latent funktioner som bland andra Jahoda framhåller. Jahoda anser enligt författarna ”att det innebär regelbundna aktiviteter för människor, att det tillhandahåller en tidsstruktur för deras dagliga liv, att det medför sociala kontakter utanför det egna hushållet, att det skapar delaktighet i gemensamma mål och att det förser individer med status och identitet i samhället” (ibid:273). Det finns dock en hel del kritik mot detta funktionalistiska synsätt på arbete anser författarna. Bland annat förutsätts arbetet alltid ha positiva konsekvenser för människor samt att alla former av arbete betraktas som lika viktiga. De vill ändå poängtera att många studier trots allt visar på att människors psyksiska och fysiska hälsa påverkas negativt av arbetslöshet.

Furuåker och Blomsterberg (2002) tar upp ett problem med arbetsmarknadspolitiska arbeten som de menar kan vara att ”de inte upplevs som ”riktiga” utan som ”konstgjorda”. Jobb som upplevs som konstruerade för sakens egen skull kan inte antas ge den delaktighet och meningsfullhet som vi gärna önskar förknippa med reguljärt arbete” (ibid:274). En annan form av kritik mot arbetsmarknadspolitiken som författarna tar upp är ”dess effektivitet eller brist på effektivitet, dvs. i vilken utsträckning den uppnår vad den är tänkt att uppnå och huruvida detta sker till en rimlig kostnad” (ibid:275).

Den rådande politiken präglas i mångt och mycket av den så kallade ”arbetslinjen” och Neergard (2006) hänvisar till Junestav (2004) som använder följande definition för arbetslinjen:

”inställningen att aktiva åtgärder är att föredra framför passivt utbetalande av stöd /.../ ”Vi ser därmed en förskjutning från en förståelse av social exkludering baserat på bristande omfördelning (rättighetsperspektiv) till en förståelse av social exkludering där lönearbete till varje pris kopplas ihop med ett kontroll- och disciplineringsperspektiv”” (ibid:21).

En konsekvens av arbetslinjen som Schierup (2006) tar upp är att människor blir tvungna ”att kontinuerligt upprätthålla sin personliga ”anställningsbarhet” genom ”livslångt lärande”” (ibid:52f) och att arbetsmarknadspolitiken misslyckats genom att man:

”i stället för att kanalisera arbetslösa och bidragsberoende in i mer kvalificerade jobb har arbetsmarknadspolitikens funktion allt mer blivit en fråga om att hålla presumtiva välfärdsklienter ”aktiva” och ”anställningsbara” för arbetsmarknadens lägstbjudande” (ibid).

På regeringkansliets hemsida (www.regeringen.se) står följande att läsa om arbetsmarknadspolitik:

”Mål

Det övergripande målet för arbetsmarknadspolitiken är att bidra till en väl fungerande arbetsmarknad, öka sysselsättningen och minska utanförskapet.

Arbetsmarknadspolitiken ska:

- verka för att förbättra arbetsmarknadens funktionssätt
- stadigvarande öka sysselsättningen på lång sikt
- effektivt sammanföra dem som söker arbete med dem som söker arbetskraft
- prioritera dem som befinner sig långt från arbetsmarknaden
- säkerställa att arbetslöshetsförsäkringen fungerar som en omställningsförsäkring

Omfattning

Politikområdet arbetsmarknad omfattar bland annat ersättning vid arbetslöshet, såsom arbetslöshetsersättning och aktivitetsstöd, arbetsförmedling, arbetsmarknadspolitiska program, jobb- och utvecklingsgarantin, nystartsjobb och Europeiska socialfonden.

Inriktning

Utgångspunkten för regeringens politik är att stärka arbetslinjen. Alla som vill och kan arbeta ska också ha möjlighet att göra det utifrån sina egna förutsättningar. Matchningsfunktionen står i fokus, och resurser satsas på dem som befinner sig långt från arbetsmarknaden” (www.regeringen.se).

Utrikesföddas (icke)position på arbetsmarknaden – etnisk diskriminering och social underordning

Det är svårt att tala om exempelvis etnicitet som en fristående och fast kategori eftersom det är föränderligt över tid och rum och integrerade med andra kategorier. Paulina de los Reyes (2005) utgår från att etnicitet ”skapas i en social praxis och inordnas i en hierarkisk struktur” (s. 33). Författaren skriver att etnicitet är en struktur där makten uttrycks i dikotomier och där den ena parten definieras som *norm* och den andra som *avvikelse*.

Ett "vi" (de som är som jag) som delar grundläggande värderingar, kultur och traditioner skapas och sätts i kontrast till "de Andra" (de som inte är som jag) och på så sätt förstärks den egna identiteten och man skapar trygghet i den man är och vilken grupp, samhälle eller kultur man tillhör. Författaren anser att makt alltid är ett multidimensionellt begrepp där olika kategorier som exempelvis kön, klass och etnicitet samspekar (de los Reyes 2005).

Självklart påverkas människor på olika sätt av att flytta till ett annat land och ibland innebär det även stora påfrestningar. Dels förlorar många sitt nätverk av vänner och familj, dels kan en del förlora sin sociala status. En del upplever kanske inte att det nya landet är speciellt välkomnande och en del hör kanske tidigt talas om diskriminering och utanförskap. I en utredning (SOU 2006:60) definierar Neergard diskriminering som en "negativ särbehandling av en person som tillhör en grupp eller som antas tillhöra en grupp" (ibid:23).

Nekby (2006) definierar diskriminering som "olikabehandling av personer med liknande meriter och kvalifikationer" (ibid:69).

Schierup (2006) skriver att Sverige har en lång historia vad gäller invandring men sedan slutet av 80-talet har invandrare och flyktingar haft en svagare position på den svenska arbetsmarknaden än tidigare. Under mitten av 1980-talet uppstod politiska diskurser om asyl- och invandrarfrågor som "ett socialt problem" utifrån ett resultat av växande arbetslöshet och bidragsberoende enligt Schierup. "Olika välfärds- och arbetsmarknadsinstitutioners dagliga praxis hade kommit att präglas av en stigmatiserande och diskriminerande "kulturalism"" (ibid:55).

Neergard (2006) skriver i en utredning att begreppet "invandrare" är kopplat till migrationspolitik och lagstiftning. Författaren anser att det bakom ordet döljer sig vissa föreställningar och kulturaliserade eller etnifierade perspektiv "där etnicitet och kultur blir en statisk egenskap hos "de andra"" (ibid:27). Neergard anser att "den Andra" ofta står i relation till traditioner och ses som oföränderlig medan det "vi" som skapas i kontrast till detta ses som föränderligt, individualiserat och modernt. "Vad som ofta avslöjar den essentialistiska användningen av etnicitet är att "svenskar" implicit eller explicit inte definieras som etniska, vilket därmed omöjliggör en relationell analys" (ibid).

Enligt Schierup (2006) har arbetslösheten bland utrikesfödda sedan sjuttioalet varit dubbelt så hög än bland svenskfödda och under nittioalet var andelen till och med tredubbel.

Vidare står att fyrtio till femtio procent av socialbidragskostnaderna i landet gått till utlandsfödda under 1990-talet. Schierup skriver att den växande arbetslösheten och bidragsberoendet blev en:

”grogrund för politiska diskurser som fokuserade på asyl- och invandrarfrågor som ett ”socialt problem” och som en börda för välfärdsstaten. Olika välfärds- och arbetsmarknadsinstitutioners dagliga praxis hade kommit att präglas av en stigmatiserande och diskriminerande ”kulturalism” (ibid:55).

Nergaard (2006) hävdar att utrikesfödda dessutom oftast har sämre villkor vad gäller exempelvis löner, arbetsvillkor, form av anställning, grad av autonomi i arbetet och kvalificerande arbetsuppgifter. Därför, menar Nergaard, skapas en över- och underordning på arbetsmarknaden.

Alemdar (2008) anser att svenskar är väl medvetna om att Sverige är ett mångkulturellt land men att Sverige dessutom har en mångkulturell marknad tycks dock färre ha insett skriver hon.

”Arbetslöshet, segregation och diskriminering av utrikes födda och deras barn är väl dokumenterade i form av offentlig statistik och forskning. Invandringens positiva påverkan på konsumtionen har däremot hamnat i skymundan /.../ En integrationsdebatt där invandrare ständigt omnämns i negativa sammanhang har knappast ökat företagens intresse för att lära sig mer om mångkulturella konsumenter” (ibid:28).

Även Keller och Wallin (2000) skriver om hur Sverige som mångkulturellt land måste ta till vara på människors olikheter:

”Eftersom svenskt näringsliv konkurrerar på en global marknad, med miljarder presumtiva kunder, krävs det en fördjupad insikt och kunskap om att vi människor är olika. Vill man kunna kommunicera med vår omvärld, måste alla medarbetares olikheter tas tillvara och återspeglas i organisationen. Alla måste värderas utifrån den person man är och inte utifrån den grupp man tillhör. Vi måste anlitas *med* våra olikheter, inte enbart *på grund av* våra olikheter” (ibid:25).

Höglund (2002) anser att de ”som förvisas till arbetslöshet utesluts från ett viktigt första steg till integration i det svenska samhället. Ett arbete utgör ofta en nödvändig förutsättning för integration även i andra avseenden” (ibid:411). Han skriver att diskussionerna om skillnaderna i arbetslivet ofta handlar om förutfattade uppfattningar om invandrades förmåga till bland annat att passa tider, social kompetens och att kunna ta order från kvinnliga chefer. Han anser att en av de vanligaste förklaringarna till invandrades höga arbetslöshetssiffror är kompetensbrister hos invandrare, samt brister i rekryteringsprocesser och kompetensvärdering, det vill säga diskriminering.

Höglund skriver att:

”Majoritetssvenskar har, och tar sig, tolkningsföreträde i sitt eget land, och majoritetssvenskars föreställningar om andra kan därmed få ett avgörande inflytande över livs- och utvecklingsmöjligheter för personer som är födda i andra länder, men som kommit hit av olika skäl. I den svenska föreställningsvärlden finns en hierarki, en skala, av uppfattad kulturell likhet respektive olikhet med det svenska” (ibid:413).

Höglund (2002) anser att det dessutom finns ett ökat krav bland arbetsgivare på så kallad social och kulturell kompetens där det blir allt viktigare att den som anställs ”skall passa in i den existerande organisationen” (ibid:423), samt att den anställde ska vara villig och förmögen till utvecklig och förändring.

Stefan Jonsson skriver i en artikel i Dagens Nyheter (2008) om strukturell diskriminering och menar att strukturell diskriminering innebär att lika söker lika och att man väljer någon man kan identifiera sig med då man bland annat nyanställer personal. Detta sätt att fungera blir direkt skadligt menar Jonsson och hänvisar till tidigare studier som kommit fram till att svenska arbetsplatser och myndigheter fungerar på detta sätt.

”Det kallas nätverk, preferenser, gemenskap. Det är ofta en god sak. Men ibland också en dålig sak, som när man sorterar bort kvalificerade kandidater bara därför att de har konstiga namn och talar med brytning” (www.dn.se).

Behtoui (2006) anser att ”social kompetens”, det vill säga egenskaper som flexibilitet, kommunikativ förmåga samt interageringsförmåga med andra människor, har på bekostnad av utbildningsmeriter och yrkeserfarenheter blivit allt viktigare vid rekrytering av ny personal. Detta skulle kunna vara en anledning till att arbetsgivare undviker att rekrytera utlandsfödda då man har svårt att bedöma deras ”sociala kompetens” och förmodligen antar att skillnaderna mellan inrikes- och utrikesfödda är för stora.

En annan form av diskriminering som kan påverka arbetsmarknadsutfallet är enligt Nekby (2006) preferensdiskriminering. ”Med preferens-diskriminering menas direkt diskriminering dvs. diskriminering som förekommer på grund av en motvilja att arbeta eller umgås med personer av en annan etnicitet” (ibid:71).

Ytterligare en form av diskriminering i rekryteringsprocesser är så kallad nätverksrekrytering. Ekberg (2008) konstaterar att om människor är del av ett nätverk så ökar det chanserna att finna ett arbete och eftersom nätverk oftast skapas då man redan befinner sig på arbetsmarknaden har invandrare mycket sämre möjligheter då många aldrig haft ett arbete i Sverige.

Även Höglund (2002) tar upp detta och skriver att:

”40-50 procent av alla arbetslösa som rekryterades fick under 1990-talet information om sitt senaste jobb via olika nätverkskanaler. De som inte är med i, eller har kontakt med, nätverken får inte kännedom om öppna positioner och möjligheter, och aktualiseras inte som kandidater” (ibid:427).

Bursell's undersökning (2008) visar att människor diskrimineras vid rekrytering av personal på grund av att de har utländska namn. Bursell visar på att 2007 var 13 procent av personer födda utanför Europa arbetslösa att jämföras med fyra procent av befolkningen som helhet. Hon anser att en förklaring till dessa siffror är att det tar ett tag då människor kommer till ett nytt land att:

”skaffa sig så pass mycket ”landsspecifikt humankapital” att man kan konkurrera på samma villkor som inrikes födda /.../ man måste lära sig ett nytt språk, skaffa sig nya arbetsmarknadsrelevanta kontakter, komplettera sin utbildning så att den passar på den nya marknaden, identifiera nya strategier för hur man bäst söker jobb och så vidare” (ibid:9).

Därför, menar Bursell (2008), är det självklart att det finns högre arbetslöshet bland nyanlända men samtidigt kan inte hela skillnaden i arbetslöshetstalen förklaras genom att det finns brister hos de nyanlända. Även utrikesfödda som bott i Sverige i över 20 år samt andra generationens svenskar är mer drabbade av arbetslöshet än inrikes födda. Hon redovisar nedslående siffror trots att undersökningen gjordes under högkonjunktur. ”Om en person med ett svenskt namn måste söka tio jobb innan personen i fråga blir kontaktad av en arbetsgivare, måste alltså en person med ett utländskt namn söka mellan 18 och 21 jobb innan han/hon blir kontaktad av en arbetsgivare” (ibid:12). I 14 av 15 av de yrken som testats rådde enligt Bursell en diskriminering av ansökningar med arabiska och afrikanska namn.

Neergard (2006) anser att det är den etnifierade arbetslösheten som skapat fokus på social exkludering och denna exkludering i samhällsdebatten ”rör först och främst inte förekomsten av ett etnifierat samhälle utan fokuseras i hög grad på en etnifierad arbetslöshet” (ibid:22). Denna exkludering länkas sällan till ett maktperspektiv och osynliggör över- och underordningar anser Neergard.

Neergard skriver att ”dagens diskussion kring personer med utländsk bakgrund kretsar kring vad man kan göra åt en exkluderande underordning, med betoning på exkludering” och att ”en analys av arbetsmarknaden och arbetslivet som kännetecknas av såväl inkludering -exkludering som överordning – underordning möjliggör också en mer dynamisk analys av diskriminering” (ibid).

Integrationspolitik

Integrationspolitiken har sina rötter i 1970-talets invandringspolitik och enligt Kamali (2006) syftade invandringspolitiken bland annat till att stödja invandrare att kunna behålla sin egen kultur och språk. Därmed, skriver Kamali, startades en diskurs om särartstänkande och om invandrare som kulturella varelser. I denna offentliga utredning (SOU 2006:73) diskuterar Kamali och andra forskare med honom, om vilka konsekvenser som uppstår av den nuvarande integrationspolitiken. Han är starkt kritisk till integrationspolitiken som han anser är rasistisk då den fokuserar på ett antagande om att det finns två grupper i samhället, ”svenskar” och ”invandrare”. Eftersom ”svenskarna” inte behöver integreras så blir integrationspolitiken till för ”invandrarna” och det är ”invandrarna” som behöver integration och ska integreras enligt Kamali. Han anser att detta inte bara naturaliserar en ojämlik maktfördelning, utan fråntar även individen möjligheten att agera utifrån sina egna värderingar, förmågor och erfarenheter. Påverkas en individ av diskriminering påverkar det personens hela omgivning och dessa erfarenheter och insikter cementeras av egna eller vänners/familjers erfarenheter samt genom massmedia menar han. Kamali skriver att användningen av begreppet ”invandrare” förstärker och reproducerar maktojämligheterna i samhället.

Kamali (2006) anser att integrationspolitiken har misslyckats totalt och att den i själva verket har bidragit till ökad segregation genom att den istället för att vara en generell politik som omfördelar resurser för att skapa social sammanhållning, har blivit en politik för ”de andra”. På så vis reproducerar integrationspolitiken den strukturella diskrimineringen. Visserligen fokuserar integrationspolitiken på lika rättigheter för alla men den tar inte fasta på ett lika utfall för alla skriver han.

Kamali (2006) hänvisar till en statlig utredning (SOU 1995:76) som han anser är full av påståenden att ”invandrarnas” arbetslöshet beror på ”deras” tillkortakommanden. Han skriver att bland annat menar man i denna utredning att man måste ställa krav på ”invandrarna” eftersom de annars både vänjer sig vid och väljer att vara bidragsberoende. Han ställer sig även kritisk till en annan statlig utredning (SOU 1996:66) som lade grunden till en ”introduktionspolitik” som skulle:

”underlätta ”invandrades” inträde och etablering i det svenska samhället. Åtgärderna handlade om att göra ”invandrarna” ”anställningsbara” på den svenska arbetsmarknaden. Och detta skulle vara det ultimata målet för integration. Enligt förespråkarna för detta sysätt är ”invandren” integrerad då han/hon får ett arbete och målet är därmed nått” (Kamali 2006:365).

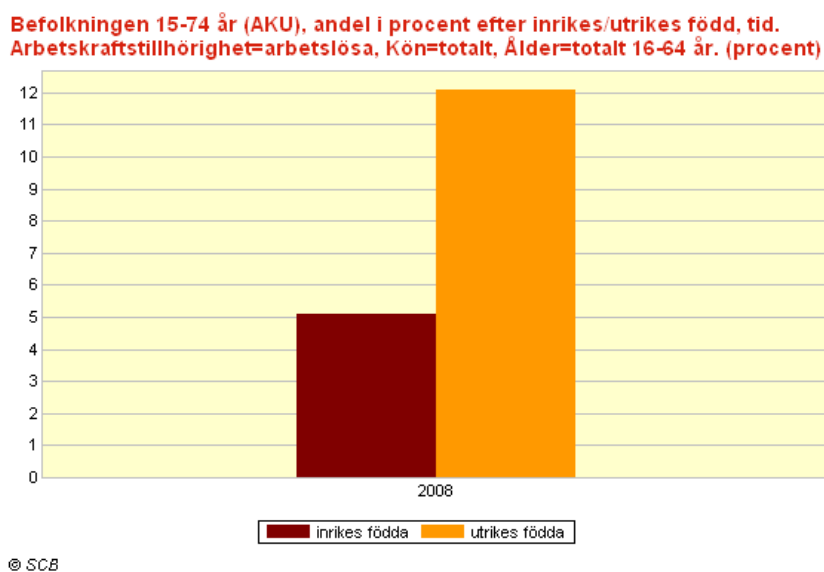
Kamali (2006) diskuterar hur en integrationsmarknad har skapats och hur samhället genom olika åtgärder kan åtgärda ”de andras” brister. Han skriver att bland annat kommuner rekryterar personal med ”kulturell kompetens” för att arbeta med ”invandarfrågor” eller ”invandrarproblem”. Han kritiserar att det inte finns någon seriös utvärdering av kommunernas satsning på integrationsarbete. Han kritiserar även att företag väljer att anställa en ”invandrare” som får till uppgift att representera ”de andra” och han anser att institutioners normer och praktiker på detta sätt ofta verkar diskriminerande.

Kamali & de los Reyes (2005) skriver att invandringen till Sverige är lika gammal som svensk historia men trots detta strävar integrationspolitiken efter att integrera ”invandrarna” att bli som ”svenskar” vilket förutsätter att det finns ett homogent svenskt välfärdssamhälle att integreras i (ibid:41). Författarna anser dessutom att detta även förutsätter att ”invandrarna” vill bli ”svenskar” vilket grundar sig i ett förhållande av självbilden och en uppfattning om en hegemonisk gemenskap.

I regeringens proposition *Sverige, framtiden och mångfalden – från invandrapolitik till integrationspolitik* (Prop. 1997/98:16) lägger regeringen fram ett förslag till riksdagen om en förändring av den dåvarande invandrapolitiken till en ny integrationspolitik:

”Målen för integrationspolitiken skall vara lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett etnisk och kulturell bakgrund, en samhällsgemenskap med samhällets mångfald som grund och en samhällsutveckling som kännetecknas av ömsesidig respekt och tolerans och som alla oavsett bakgrund skall vara delaktiga i och medansvariga för. Det integrationspolitiska arbetet skall särskilt inriktas på att ge stöd till individers egen försörjning och delaktighet i samhället, värna grundläggande demokratiska värden och verka för kvinnors och mäns lika rättigheter och möjligheter samt förebygga och motverka diskriminering, främlingsfientlighet och rasism” (<http://regeringen.se>).

Diagram 1 – *Andel arbetslösa bland inrikes/utrikes födda*



Källa: Statistiska Centralbyrån april 2009 (eget diagram)

För cirka 25 år sedan flyttades ansvaret för flyktingmottagande från staten till kommunerna vilket Yildirim (2008) kritiserar. Han menar att detta inneburit att kommunerna ofta:

”delegerat ansvaret för flyktingmottagande till socialtjänsten. Genom detta har vi fått det som för den infödde svensken är sista utvägen – socialtjänsten – att bli det första steget in i samhället för nyanlända, oavsett utbildning och behov” (ibid:45).

Yildirim (2008) anser att Sverige slösar bort mänskligt kapital genom att inte ta tillvara på invandrades kompetens och han skriver att för att lyckas så behövs det ”ett helhetstänkande som baseras på långsiktiga och hållbara individuella insatser med den enskilde i centrum” (ibid:45).

Neergard (2006) anser att arbetsmarknadspolitiska åtgärder och socialtjänstens försörjningsstöd blivit vardag för många utrikesfödda och att denna diskriminering är ”en systematisk företeelse som är inbyggd i arbetsmarknadens normala funktionssätt” (ibid:3).

I en offentlig utredning av Kamali (2005) har röster från ett antal personer från marginaliserade och stigmatiserade områden sammanställts med syftet att ta reda på dessa människors erfarenheter av diskriminering i Sverige. Flera informanter i Kamalis undersökning kände sig kränkta och ansåg att socialförvaltningar och arbetsförmedlingar hade förutfattade meningar om människor med utländsk bakgrund. De sa att myndigheterna lägger sig i och bestämmer över samt att graden av samarbete påverkar socialbidraget. En annan diskussion bland informanterna i undersökningen är Arbetsförmedlingens roll och begreppet ”projektrasism”. Informanterna ansåg att de utsätts för rasism och diskriminering genom olika arbetsmarknadsinsatser vars enda syfte är att skaffa jobb till dem som är projektledare och inte till de arbetslösa. En av de intervjuade anser att det inte bara är problem att få jobb utan även vilka jobb som finns tillgängliga för personer med invandrarbakgrund. Kamali menar att praktikplatser och kortare vikariat ofta anses vara ett sätt för personer med utländsk bakgrund att ta sig in på arbetsmarknaden och få arbetserfarenhet. Det finns enligt Kamali och informanterna en föreställning om att ”invandrarna” kan ”civiliseras” av sitt umgänge med ”svenskarna” och att ”svenskarna” samtidigt vill vara så lika varandra som möjligt. De säger dock att de inte haft några större chanser till fasta anställningar trots praktikplatser eller vikariat. Informanterna upplever även att kriterierna för att kunna få jobb hela tiden ändras.

Neergard (2006) skriver att:

”De attraktiva och välbetalda jobben reserveras för majoritetssamhället och dess allierade som inte ifrågasätter de etniska och religiösa ojämlikheterna i samhället. Med andra ord, det skapas ett fält där mäktiga aktörer bestämmer över både fältets regler, dess resurser och tillgängligheten till positionerna. Därmed faller föreställningen om en meritokratisk arbetsmarknad där individernas meriter och färdigheter ugör ”objektiva” grunder för rekrytering av personal eller ”köp av arbetskraft” (ibid:3f).

Schierup (2006) anser att kvalitén på utrikesföddas sysselsättning, ofta även ”jobb förbundna med mer eller mindre påtvingade offentliga sysselsättningsåtgärder” (ibid:62f), medför konsekvenser som även påverkar pensioner och arbetslöshetsförsäkrings- och socialförsäkringsstandard.

I en offentlig utredning (2007:2) står det att arbetsmarknadspolitiken bland annat har till uppgift att undvika diskriminering på arbetsmarknaden och hjälpa utrikesfödda att skaffa sig ett arbete. Utredarna poängterar att utrikesfödda måste få kunskap i det svenska språket samt om svensk arbetsmarknad och att man behöver få möjlighet att komplettera sin utbildning och bilda nätverk för att klara sig på arbetsmarknaden. Utredarna vill framhålla att det inte ”är några särskilda egenskaper hos den utrikes födda befolkningen som motiverar särskilda åtgärder för utrikes födda” (ibid:90).

Nora Weintraub (2008) anser att ”den aktuella mediedebatten om ”invandringens” kostnader fokuserar återigen på *dom* och *deras* brister – utan att fråga vad det är för strukturer som hindrar människor från att fullfölja sina livskarriärer” (ibid:4).

Även Osman (2006) skriver att integrations- eller inkluderingspolitiken i själva verket fungerar exkluderande då den skapar ett ”vi” på bekostnad av ”dom” som då ses som mindervärdiga och kulturellt avvikande etniska subjekt. ”Dom” ses som individer eller grupper som är lämpliga eller olämpliga för vissa positioner. ”Dom” blir ett ”störningsmoment i den sociala ordningen” och lyhördheten för ”skillnad, motsägelse och mångfald ignoreras” (ibid:230).

Osman (2006) anser att en ojämn maktrelation missgynnar dem som är utlandsfödda och att integration förutsätter att ”Den Andre”, det vill säga den utlandsfödde, accepterar och internaliserar de förändringar som den dominerande gruppen kräver. Osman skriver att:

”Det betyder att utlandsfödda och naturaliserade invandrare konstant måste bevisa sin duglighet, kompetens och kunskap inom ett fält. Att skapa föreställningen om ’den andre’ som avvikare från normen fungerar som ett sätt att förflytta fokus från institutionella diskriminerande praktiker, diskriminering i allmänhet och ojämlika maktförhållanden till den individuella invandrarens skyldighet eller förmåga att anpassa sig eller assimileras” (ibid:230)

Bergovic och Danielson (2008) hänvisar i en artikel till sin bok *Jag bryter inte när jag tänker*. Boken är baserad på intervjuer med trettio invandrare med betoning på individer och inte på invandrare. Syftet var att ”den brutna svenska som vissa invandrare talar inte på något sätt återspeglar och inverkar på deras arbetsförmåga eller handlingar” (ibid:42). Författarna anser att eftersom världen har krympt så måste svenska organisationer ta hänsyn till mångkulturaliteten för att kunna vara konkurrenskraftiga i den globala ekonomin.

För att kunna ta tillvara de invandrades kompetens måste det dock ske en omställning i synen på de invandrade skriver författarna. Författarna anser att det i dag ligger fokus på ”integrations- och invandrarspecifika” problem och att det på grund av dessa synsätt blir oerhört svårt att som invandrad hävda sig som individ eftersom man blivit reducerad till en grupp med invandraridentitet som ska åtgärdas med samhällsinsatser. Författarna skriver att fokus ligger på hur individen måste ta ansvar och inte på hur samhället måste ta ansvar genom att inkludera invandrare i samhället. Bergovic och Danielson’s undersökning visar att deras tidigare hemland inte har någon betydelse för hur lätt eller svårt man har att känna sig hemma i Sverige utan att alla upplever känslor av att tillhöra minoritetsbefolkningen. Ingen av dem som intervjuats önskade dock att de varit födda i Sverige utan ansåg att ”den bakgrund och de erfarenheter man har är en del av en själv och en viktig del av ens bagage” (ibid:44). Bergovic och Danielson skriver att de flesta av de intervjuade ansåg att svenska arbetsgivare inte kan hantera arbetssökande med utländsk bakgrund och man föreslår därför utbildning och kompetenshöjning bland dem som anställer.

”Man borde satsa på en attitydförändring bland rekryterare och arbetsgivare. Syftet med detta är att ”befria” dem från den alltför vanliga synen på invandrare som enbart kulturella varelser och/eller mindre kompetenta bara för att deras kompetens eller delar av kompetens förvärvat i ett annat land än Sverige” (ibid).

Brekke och Borchenvink (2008) anser att man i Sverige är överens om att integration av invandrare är viktigt men att trots detta står många invandrare utanför arbetsmarknaden. De ställer sig frågan vad detta beror på och vad man ska göra åt problemet. Författarna genomförde under 2007 en undersökning då de intervjuade cirka 20 personer kring detta ämne och kom fram till fyra olika ”läger”:

1. Det första lägret är en socialliberal syn på integration som menar att orsakerna till problemet är en ”för stramt reglerad arbetsmarknad, att invandrades kompetens inte motsvarar efterfrågan på arbetsmarknaden, ett inslag av diskriminering samt misslyckad socialdemokratisk politik” (ibid:21). Som lösning föreslogs här ett lättare inträde på arbetsmarknaden genom att sänka kraven, samt en bättre introduktion av nyanlända.
2. Det andra lägret var det socialdemokratiska. Här förklarar man problemet i termer av dålig introduktion, ”vi-och-dom-tänkande” samt misslyckad bosättningspolitik. Lösningarna är här ”bättre introduktion, insatser mot diskriminering och utvecklade arbetsmarknadsinsatser” (ibid).

3. Det tredje lägret fokuserar på att problemet beror på strukturell diskriminering. Botemedlet är ”omfattande institutionella förändringar och en bättre introduktion av nyanlända invandrare. Under en period skulle man också ge invandrare förtur till vissa typer av anställningar” (ibid).
4. Det fjärde och sista lägret var extremhöger och assimilation. Här ansåg man att problemet på arbetsmarknaden berodde på en allt för generös flyktingpolitik och lösningen på problemet är att ”de andra” ska bli som ”oss svenskar”.
5. Bortom arbetsmarknadsdebatten finner även författarna en femte röst som de kallar den ”kritisk-humanistiska”. De som befinner sig här är positiva till invandring men menar samtidigt att problem i invandramiljöer bör diskuteras i offentligheten” (ibid).
- 6.

Mångfaldsarbete / Diversity Management

Kalonaityte skriver i en artikel (2008) om att mångfaldsarbete eller diversity management är ett sätt att förhålla sig till olika sociala identiteter i organisationer. Hon skriver att mångfaldsbegreppet kom till många europeiska länder under 1990-talet och i Sverige har begreppet ofta använts som en beteckning för etnisk mångfald och integration. ”När mångfaldsarbetet mäts i antal anställda med olika etniskt ursprung samtidigt som kärnverksamheten ligger i att lära ut ”svenskhet” blottas gapet mellan mångfaldsplanernas retorik och praktik” (ibid:37).

”Den svenska versionen av mångfald kan sägas vara en blandning av såväl diversity management, med betoning på lönsamhet och kreativitet, som en utveckling av integrationsbegreppet, med betoning på jämlikhet och inkludering” (ibid).

Vidare skriver Kalonaityte (2008) att diversity management är ett antal metoder som ska hjälpa arbetsgivare att ”rekrytera och behålla anställda med olika sociodemografiska bakgrunder. Den utlovade belöningen för framgångsrik ledning av mångfald beskrivs vara ökad kreativitet, effektivitet och i förlängningen lönsamhet” (ibid). Det finns dock brister inom diversity management skriver hon, bland annat handlar det om att frågor som rör makt och diskriminering inte berörs. Hon skriver att mångfaldsbegreppet är normativt och fokuserar på hur organisationer borde vara utan att ta hänsyn till hur de ser ut i verkligheten.

Kalonaityte anser att det finns en motsägelse i begreppet vilket innebär att: ”diskriminering, motstånd mot inkludering av minoritetsgrupper, och intressekonflikter tonas ner samtidigt som chefernas intresse för och vilja att tillämpa mångfald förstoras genom själva användandet av mångfaldsbegreppet” (ibid:38).

Bergovic och Danielson (2008) skriver att en majoritet av de invandrare de intervjuat anser att mångfald borde vara en självklar del i ett företag och att mångfaldsplaner inte borde behövas eftersom de visar att ”någonting inte står rätt till i samhället och att alla människor inte ges samma chans och förutsättningar, framför allt vid nyanställningar” (ibid:44).

Bemanningsföretag – en genväg till arbetsmarknaden?

I en offentlig utredning (2007:2) står att läsa att bemanningföretag inte blev lagliga i Sverige förrän i början av 1990-talet eftersom de tidigare betraktats som ett hot mot arbetsförmedlingens monopol. I utredningen står att sedan avregleringen har bemanningbranschen växt explosionsartat. Enligt utredarna är matchningsarbete resurskrävande och hinns inte alltid med av Arbetsförmedlingen och därför har bemanningsföretag skapats för att fungera ”som en mellanhand mellan arbetsgivare och de arbetssökande” (ibid:216). Utredarna skriver att bemanningsföretagen hjälper arbetsgivare i urvalsprocessen vid rekrytering och om det inte fungerar med den person som matchats mot arbetsgivaren avslutas personen och kan istället få ett annat uppdrag. Detta ”kan eventuellt öppna upp för att fler ”oprövade kort” får möjligheter att visa sin kapacitet än vad som annars skulle vara fallet” (ibid:210). Vidare skriver utredarna att ungdomar och utrikesfödda är överrepresenterade i denna bransch då bemanningsföretagen kan ”vara ett sätt att få in en fot på arbetsmarknaden, skaffa sig kontakter och nätverk som i förlängningen kan leda till en fast anställning på ett företag i en annan bransch (ibid:215). Det står även att ”det har ibland hävdats att anställning hos ett bemanningsföretag skulle kunna öka möjligheterna att få en fast förankring på arbetsmarknaden” (ibid:205).

Manpower

Manpower grundades 1953 och det är en av de tio största arbetsgivarna i Sverige. Manpower jobbar med uthyrning, rekrytering, outsourcing och jobbförmedling. På deras hemsida står det att man aktivt arbetar med mångfaldsfrågor och att det är ett av företagets globala satsningsområden. I Manpowers mångfaldspolicy står att:

”Manpower strävar efter en ökad mångfald inom företaget. Människan är vår viktigaste resurs och en ökad mångfald skapar förutsättningar för ökad tillväxt. Manpower deltar aktivt i samhällslivet genom att ge människor möjlighet till en egen försörjning och en plats i den sociala gemenskapen” (<http://manpower.se>).

Manpower har publicerat ”Socialt ansvar – Rapport från Manpower 2002 (www.manpower.se) där det står om projekt som Manpower drivit i samarbete med Helsingborgs stad och Stockholms stad ”för integrering av invandrare på den svenska arbetsmarknaden” (ibid:1). Ett av projekten hette ”Stockholm Matchning” och enligt rapporten (ibid) så initierades detta projekt av Stockholms stad och syftade till att halvera socialbidragskostnaderna genom yrkesutbildning av arbetslösa socialbidragstagare. Manpower stod för rekryteringen av dem som skulle ingå i projektet och dessa personer fick en specialanpassad språkkurs och testades”för att säkerställa att de passar för arbetsuppgifterna (ibid:14). Om detta skriver Manpower:

”Projektet har varit mycket lyckosamt – totalt har 150 personer fått arbete genom samarbetet med Stockholm Matchning sedan starten för två år sedan. Alla dessa människor som nu har arbete är sådana som inte har haft möjlighet att få jobb i Sverige tidigare bland annat på grund av bristande kunskaper i svenska” (ibid:15).

I Helsingborg syftade projekten MOPP och LOGG till att ”få ut långtidsarbetslösa invandrare med försörjningsstöd på den lokala arbetsmarknaden. Många av deltagarna hade varit arbetslösa i flera år, några så länge som åtta år” (ibid:16). I rapporten kan man läsa att Manpower stått för tester och intervjuer och att alla med godkänd utbildning garanterats arbete. Det står att ”Totalt har ca 50 personer fått arbete genom projekten och ytterligare minst 20 personer kommer att få arbete under 2003” (ibid:16).

Beskrivning av samarbetet mellan Karlstads kommun och Manpower – ”Karlstads Matchning”

I januari 2008 beslutade sig Karlstads Kommuns Arbetsmarknads- och socialförvaltning för att prova någonting nytt för att försöka öka sysselsättningen bland de flyktingar och invandrare som var beroende av försörjningsstöd. Tillsammans med bemanningsföretaget Manpower skulle kommunen förbättra statistiken och få ut fler utrikesfödda i jobb. Tanken var att cirka 100 flyktingar och invandrare skulle få en anställning hos Manpower under 2008. Från början var det tänkt att anställningsperioden skulle vara sju månader men denna förlängdes efter ett tag, på grund av påtryckningar från facket, till ett års anställning. Förhoppningen bland initiativtagarna var att de anställda skulle få möjlighet att komma ut på arbetsmarknaden och få bli kvar på något företag. Under tiden som Manpower letade uppdrag skulle Karlstads kommun hyra in de anställda till kommunens egen verksamhet.

Personer på kommunen berättar att urvalet av personer till Karlstads Matchning skedde bland annat via listor över personer som kostade kommunen mycket i form av försörjningsstöd, samt personer som varit beroende av försörjningsstöd under en längre tid. Även arbetskonsulenter på kommunens Jobbcenter rekommenderade personer. En projektledare på kommunen utsågs för att vara ansvarig för rekryteringar och kontakter med Manpower. Projektledaren kallade anmälda/utvalda personer på gemensam information om Karlstads Matchning och intresserade fick då anmäla sitt intresse. Kortare intervjuer genomfördes på Jobbcenter och sedan valdes personer ut och hänvisades vidare för intervju på Manpower. Sedan valde Manpower ut ett antal personer och anställningsavtal skrevs.

Första anställningsdagen placerades de anställda ut i någon av kommunens egna verksamheter i väntan på att Manpower skulle ringa dem med ett uppdrag hos någon kund. Personerna fick information om att de alltid var tvungna att ha sina mobiltelefoner tillgängliga och att de måste vara beredda på att snabbt byta arbetsplats.

Cheferna och initiativtagarnas tankar om Karlstads Matchning

Innan arbetet med uppsatsen påbörjades intervjuades de ansvariga cheferna och initiativtagarna till Karlstads Matchning på Manpower där de ombads att kort reflektera över samarbetet. Nedan finns en sammanställning av samtalen med de ansvariga som genomfördes några månader in i samarbetet.

Hur cheferna tänkte innan samarbetet startade

En chef berättar att han ville använda försörjningsstödet på ett aktivt sätt då han anser att lön är mycket bättre för människor än bidrag. Han säger att människor på så vis får bättre ekonomi och det innebär att de kan unna sig mer vilket i sin tur gör att man mår bättre. Han berättar att detta kan skapa en bättre stabilitet i familjen och påverka det sociala arvet med att barnen löper mindre risk att fastna i ett bidragsberoende om föräldrarna yrkesarbetar och därmed har vi skapat en stor samhällsvinst. Här föddes då idén om ett samarbete med Manpower som skulle innebära att människor fick lön istället för bidrag. IFA (avdelningen för Integration, Försörjning och Arbete) hade vid denna tid ett överskott och cheferna på avdelningen ansåg att detta var något värt att satsa pengar på. En annan chef berättar att hon genom samarbetet med Manpower ville synliggöra människors kompetenser, erfarenheter och kunskaper. Hon var övertygad om att det i Karlstad fanns ett behov och intresse för dessa kompetenser bland lokala företag.

En annan person berättar att han inledningsvis hade en mycket positiv inställning till samarbetet mellan Manpower och IFA och att han omedelbart såg tydliga fördelar för de människor som skulle anställas. Dels skulle dessa människor genom sin anställning få referenser vilket är oerhört viktigt då man ska söka andra jobb säger han. Han berättar att alla uppmanats att gå med i a-kassan vilket betyder att man inte kommer att falla tillbaka i försörjningsstödsberoende efter ett år då anställningen på Manpower är slut. Vidare säger han att han anser sig ha sett ett ökat självförtroende hos de människor som fått anställning, speciellt hos kvinnorna, och att han ofta får höra att de anställda ”aldrig mer vill tillbaka till soc”.

En annan chef berättar att hon såg Karlstads Matchning som en möjlighet för människor att komma närmare arbetsmarknaden genom den professionella matchning som hon anser att Manpower erbjuder. Hon menar att det finns ett stort behov av ny kompetens och mångfald på arbetsmarknaden och att Karlstads Matchning ger en möjlighet för Manpowers kunder att få ett mervärde i form av utlandsfödd arbetskraft.

Hur man tänkte en bit in i samarbetet

En chef berättar att det har varit trögare än hon hoppats att hyra ut de anställda till kunder och att det har varit långa startsträckor eftersom det är en känslig arbetsmarknad som ställer höga krav på kunskap, kompetens och erfarenhet. Detta tror hon beror på dels okunskap hos arbetsgivarna, dels om okunskap vad gäller den sociala kompetensen hos de anställda. Hon säger att man måste jobba mer aktivt med social kompetens och coachning bland de anställda. Hon berättar att man sett en enorm stolthet bland dem som blivit uthyrda till kund, medan de som ej blivit uthyrda till kund har dålig självkänsla och jämför sig mycket med andra och ifrågasätter sig själva. Chefen informerar om att Manpower för tillfället arbetar med nya metoder att bättre rusta de anställda för arbetsmarknaden, samt att marknadsföra sig bland arbetsgivare.

En bit in i samarbetet finns en oro att IFA hyr in för många människor som Manpower inte lyckats hyra ut. En chef säger att det inte är så många som man hoppats som fått en chans att visa upp sig på ett företag eller blivit erbjuden en heltidstjänst eller fast anställning. En annan chef berättar att IFA kunde ha gjort ett bättre urval från början och sett över hur ”lämpliga” (citater) personerna egentligen var för Karlstads Matchning. En del platsar helt enkelt inte säger chefen som även anser att IFA hade kunnat jobba mer med motivation under resans gång.

Sammanfattande reflektioner

Det som chefer och initiativtagare till Karlstads Matchning poängterar är att man inte lyckats så bra som man hade hoppats. Färre anställda än man räknat med har blivit erbjuden anställning ute hos Manpowers kunder. En chef tror exempelvis att en grund till detta kan vara ”okunskap vad gäller den sociala kompetensen bland de anställda”. Hur de anställda i Karlstads Matchning resonerar kring att hyras ut till kund redovisas för under rubriken ”Synen på Karlstads Matchning och att hyras ut till kund” i kapitlet ”Sammanställning och analys av intervjuerna”.

En chef säger att de anställda i Karlstads Matchning får möjlighet att komma närmare arbetsmarknaden och här finns även intervjupersonernas reflektioner kring huruvida de anser sig ha kommit närmare arbetsmarknaden sedan de fick anställning i Karlstads Matchning.

En chef anser att IFA skulle ha varit mer noga med sitt urval så att ”lämpliga” personer fått anställning. Huruvida personerna som fått anställning i Karlstads Matchning är ”lämpliga” för detta eller inte, lämnar jag osagt. I kapitlet ”Sammanställning och analys av intervjuerna” och under bland andra rubriken som heter ”Synen på självförtroende och livskvalitet” kan läsaren själv bilda sig en uppfattning om huruvida intervjupersonerna själva anser sig vara ”lämpliga” eller inte.

Cheferna talar om coachning och motivationsarbete och att detta är något som man borde ha arbetat mer med från början. Intervjupersonernas egna idéer till förbättring av Karlstads Matchning kan läsaren få mer information om i kapitlet ”Sammanställning och analys av intervjuerna” under rubriken ”Idéer till förändring och förbättring av arbetsmiljö och Karlstads Matchning”.

En chef säger att de anställda kommer få bättre livskvalitet då de kommer att få lön istället för bidrag. Om detta stämmer eller inte får läsaren själv bilda sig en uppfattning om.

Metod och tillvägagångssätt

Metodval

Grunden för denna undersökning är kvalitativ metod (som karaktäriseras av ett explorativt förhållningssätt) eftersom den kvalitativa metoden utgår från att ”varje människas situation är unik, men att man har vissa gemensamma erfarenheter och socialt betingade förhållanden” (Merriam 1994:79). Med syftet att försöka få fram en redogörelse av Karlstads Matchnings anställdas föreställningar och uppfattningar av sina egna aktuella situationer, har fallstudier valts som teoretisk kvalitativ metod. På detta sätt beskrivs, representeras och förklaras verkligheten genom en liten del, ett fall, av ett större förlopp.

Som praktisk kvalitativ metod har jag valt att göra intervjuer med anställda i Karlstads Matchning för att på så sätt ge dessa personer möjlighet att uttrycka hur de upplever sin anställning, sin livssituation och sin framtid. På detta sätt kan jag få viss kunskap och insikt om hur dessa människor upplever att deras livskvalitet påverkats (eller inte påverkats) då de gått från bidrag till lön, från arbetslösa till anställda. Intervjupersonerna får själva ge tips och idéer om hur de tycker att Karlstads Matchning kan förbättras. Kvale (1997) skriver att "Den kvalitativa intervjun är en unikt känslig och kraftfull metod för att fånga erfarenheter och innebörder ur undersökningens vardagsvärld. Genom intervjun kan de förmedla sin situation till andra ur ett eget perspektiv och med egna ord" (ibid:70). Eftersom forskningsintervjun är "ett samtal om den mänskliga livsvärlden, där den muntliga diskursen förvandlas till text som ska tolkas" (ibid:49) är det viktigt att intervjuaren förstår intervjupersonernas referensramar. Kvale skriver även att intervjun är den "scen på vilken kunskap byggs upp genom samspelet mellan intervjuare och intervjuperson" (ibid:120).

Patel & Tebelius (1997) skriver att det vid intervjuer är viktigt att intervjuaren kan känna inlevelse och förmåga att se det ovanliga i det vardagliga, öppenhet och fantasi. Utifrån det som Kvale och Patel & Tebelius skriver om forskningsintervjuer tror jag att jag har en fördel eftersom jag arbetar med nyanlända och arbetsmarknadsfrågor.

Vid intervjuer är motivationen hos intervjupersonerna avgörande och därför har det varit viktigt att intervjupersoner har känt att intervjuerna varit frivilliga och att den information de lämnar kan komma att användas för att förbättra Karlstads Matchning. Intervjupersonerna informerades om att initiativtagarna till Karlstads Matchning anser att deras tankar, idéer och åsikter är viktiga och att man vill låta dem komma till tals för att kunna förbättra Karlstads Matchning inför framtiden. Eftersom relationen mellan mig som intervjuare och de anställda som intervjupersoner varit viktig har jag försökt att hela tiden visa ett genuint intresse och förståelse för intervjupersonernas upplevelser och berättelser.

Etik

God etik har varit viktigt vid denna undersökning och därför har det funnits krav på bland annat informerat samtycke och konfidentialitet. Intervjuerna är konfidentiella vilket intervjupersonerna informerats om dels vid första informationen, sedan i det informationsbrev som skickats ut och till sist precis innan intervjun genomfördes. All information rörande intervjupersonerna och intervjuerna har hanterats med försiktighet och har inte funnits tillgänglig för någon annan än mig själv. Intervjusvaren har sammanställts utifrån ett avidentifierande perspektiv vilket även intervjupersonerna från början informerats om att så skulle ske. Att det var frivilligt att delta i intervjuerna samt att det hela tiden finns möjlighet att dra sig ur undersökningen fick alla information om vid första intervjutillfället och i informationsbrevet.

Det är viktigt att intervjupersonerna känner sig i kontroll över vad som sägs och därför har det respekterats om någon av intervjupersonerna valt att inte svara på en fråga och inga svar har tvingats fram. Det har varit viktigt att intervjupersonerna har litat på och känt trygghet för mig som intervjuare.

Tillvägagångssätt

Urvalsgruppen för denna undersökning är tidigare arbetslösa bidragstagare som fått anställning i Karlstads Matchning. Eftersom urvalspersonerna har annat modersmål än svenska insåg jag att det kunde vara svårt att informera via brev om uppsatsen, dess syfte samt om konfidentialiteten. Risken kunde då vara att de anställda inte förstod innebörden av intervjuförfarandet och kanske skulle hysa viss tveksamhet eller rädsla att prata om något som rör deras arbetsgivare eller anställning. Istället togs beslutet att informera de anställda direkt via ett möte. Då skulle det finnas utrymme för diskussion och frågor och kanske inte kännas så främmande för dem.

Vid denna tidpunkt visade det sig att ingen av de anställda var uthyrda till kunder och befann sig i kommunens egna verksamheter. Därför fick arbetsledarna ute i kommunens verksamheter meddela de anställda i Karlstads Matchning att jag skulle komma till dem med information och vi bestämde en tid då vi skulle samlas på respektive plats.

Efter informationen till de anställda fick de som var intresserade av att delta i undersökningen anmäla sig. Endast två av dem som fått information om uppsatsen valde att inte delta vilket uppfattas som mycket positivt. Det skulle kunna visa på att det finns ett behov bland de anställda att dela med sig av sina tankar eller åsikter.

De som ville delta i intervjuerna skrev upp sina telefonnummer på en lista. För att få ett så brett urval som möjligt kategoriserades de som anmält intresse utifrån bland annat kön och ålder och sedan lottades femton personer fram. De framlottade personerna fick sedan ett informationsbrev via post gällande uppsatsens syfte, användning, konfidentialitet och kontaktinformation (bilaga 3). De som inte lottats fram fick även de ett informationsbrev med en förklaring att de inte lottats fram och med ett tack för visat intresse.

Totalt har femton personer intervjuats, åtta kvinnor och sju män. Snittåldern på de intervjuade är 35 år, den yngsta är 23 år och den äldsta 45 år. Tre personer är under 30 år. Fem av de intervjuade har fler än tre barn i hushållet och två har inga barn i hushållet.

Alla av de intervjuade har varit i Sverige i mer än tre år. Fem av männen är flyktingar och två är anhöriga och bland kvinnorna är sju flyktingar och en anhörig. Intervjuszvaren har granskats utifrån denna variabel och det enda som utmärker sig är att de flyktingar som under lång tid sökt asyl i Sverige initialt hade en mer negativ syn på framtiden i Sverige. Detta på grund av ovissheten gällande deras uppehållstillstånd som oroade dem. Utöver detta tycks det ej finnas några signifikanta svar som symboliserar flyktingar respektive anhöriga.

Vad gäller tidigare studie- och yrkesbakgrund finns stora skillnader mellan kvinnorna och männen. Två av kvinnorna analfabeter, fyra av kvinnorna och två av männen har gått i grundskola, en man och en kvinna har gått i gymnasiet och en kvinna och fyra män har gått på högskola eller universitet. Sex av männen och endast två av kvinnorna har tidigare yrkeserfarenhet.

Någon vecka efter att informationsbreven skickats ut kontaktades personerna via telefon och bokades in för intervju. Det kändes viktigt att platsen för intervjuerna var neutral och inte kunde kopplas samman med Manpower, Jobbcenter eller arbetsplatsen. För ändamålet användes studierum på Karlstads Universitet.

Intervjupersonerna hämtades från arbetsplatserna med bil och kördes efter intervjun tillbaka till arbetsplatsen. Detta för att göra det enkelt för intervjupersonerna att delta, samt att de inte skulle behöva vara ifrån arbetet allt för länge.

Två personer per vecka har intervjuats under åtta veckor och intervjuerna har tagit mellan cirka tjugo till sextio minuter att genomföra. Vid en av intervjuerna användes tolk. En semi-strukturerad intervjuguide användes (bilaga 2) som stöd vid intervjuerna. Förslag på intervjufrågor har inkommit från Pia Andersson, chef på Jobbcenter, samt från övriga chefer och initiativtagare. Intervjuerna spelas in på diktafon och anteckningar förs under intervjuerna. I slutet av varje intervju får intervjupersonen möjlighet att kommentera och reflektera över intervjun och dess innehåll.

Bearbetning och tolkning av det insamlade materialet

Analys och tolkning av det insamlade materialet har skett löpande och integrerat med datainsamlingen och olika hypoteser och teorier har formats. Kvalitativ forskning är till sin natur induktiv och deskriptiv och därför har innebörden och förståelsen av det insamlade materialet stått i fokus. Vid datainsamlingen och analysen har det varit viktigt att få fram en förståelse för den aktuella verkligheten som aktörerna lever. På detta kan man urskilja vissa mönster, meningssamband, i människors livssituationer för att försöka förstå meningen och motiven bakom varför individer agerar som de gör. Bearbetningen av det insamlade materialet har varit en subjektivt skapande process min egen förförståelse och mina egna referensramar varit utgångspunkten. Eftersom jag arbetar som arbeidskonsulent för nyanlända flyktingar och invandrare på kommunens Jobbcenter har det varit extra viktigt att försöka behålla ett objektivt synsätt och inte låta mina personliga erfarenheter av Karlstads Matchning få påverka intervjuerna eller bearbetning och analys av resultaten. Vid bearbetningen av det materialet har det funnits en strävan från min sida att försöka förstå helheten och sammanhanget. Här tror jag att det kan vara en styrka att jag själv arbetar med frågor som rör intervjufrågorna då jag har lätt att leva mig in i och förstå de intervjuades livsvärldar. Självklart är det en delikat balansgång mellan att ha subjektiv kunskap och att förhålla sig objektivt till materialet.

De inspelade intervjuerna har transkriberats ordagrant och har resulterat i drygt femtio sidor text. Intervjusvaren har sedan kategoriserats och delats in i olika teman. Tolkningsprocessen har inneburit att jag har försökt skapa ordning och struktur i det insamlade materialet för att förstå innebörden. Materialet har analyserats i sina delar och har sedan kopplats sedan ihop till en helhet. Utifrån helheten har delarna granskats igen etcetera. I sammanställningen används citat som i många fall har redigerats något för att lättare kunna förstås. En komplett sammanställning av intervjusvaren finns i bilaga 4.

Efter en genomläsning av intervjumaterialet i sin helhet eftersöktes olika meningsbärande teman och dessa teman grupperas sedan. Texten lästes återigen igenom i sin helhet för att försöka hitta andra eller ytterligare innebörder. Varje tema ifrågasattes och prövas sedan mot helheten. Sedan jämfördes de olika intervjuerna med varandra för att hitta likheter och olikheter. Varje tema jämfördes med de andra intervjuernas tema och mot helheten.

Källkritik och tillförlitlighet

Patel & Tebelius (1987) radar upp ett antal problem vid information i verbal form. Dessa är viktiga att ta hänsyn till varvid dessa råd har följts vid arbetet med denna uppsats. Ett av författarnas problem är tillämplighet och med hänsyn till detta har det varit viktigt med ett systematiskt urval av intervjupersoner för att få en så rikhaltig undersökning som möjligt. Det har även varit viktigt att intervjupersonerna har uppfattat undersökningen som meningsfull och att de varit införstådda med att deras deltagande i undersökningen är frivilligt. En annan viktig aspekt gällande tillämpligheten är att det ges så stort utrymme som möjligt åt egna erfarenheter och upplevelser vilket i detta fall uppnås genom personliga intervjuer.

Överensstämmelse och rimlighet är en annan viktig aspekt som Patel & Tebelius (1987) tar upp. Eftersom kvalitativ forskning inte kan prövas mot några absoluta kriterier har det varit viktigt att visa på att det finns en rimlighet i att det som intervjupersonerna berättar stämmer med verkligheten och att tolkningarna kan vara tillämpliga i flera situationer. Tekniken intervjuer som valts för informationsinsamlandet i denna undersökning bedöms ge möjlighet till fyllig, associationsrik och öppen information.

Ett annat kriterie för rimlighet är att forskaren är insatt i respondenternas liv för att öka chanserna att få in rimlig information eftersom forskaren då kan vara uppmärksam på saker som annars hade förbigåtts. Eftersom jag som forskare i denna undersökning även arbetar inom den förvaltning som samarbetar med Manpower i Karlstads Matchning har jag mycket god insikt i respondenternas liv. Detta innebär givetvis även en risk för att tolkningsförfarandet inte sker objektivt men min uppfattning är dock att jag lyckats förhålla mig objektiv till det insamlade materialet.

Ytterligare en aspekt som Patel & Tebelius (1987) tar upp är noggrannhet och ärlighet. Därför har det varit viktigt för mig att hela tiden reflektera över processen, mina känslor och att dokumentera vad som sker. Eftersom det hela tiden funnits en medvetenhet om risken gällande subjektivitet har ett ständigt reflektionsarbete skett genom hela processen vid arbetet med denna uppsats. Det har även varit viktigt att citaten inte förvrängts och att de presenterats i sina rätta sammanhang. Citat som finns med i intervjusammanställningen är till viss del omarbetade, men endast med syftet att rätta till språkliga förbristningar för att göra texten mer lättläst. I övrigt har inga andra förändringar av citaten skett.

I denna undersökning eftersträvas både objektivitet och intersubjektivitet eftersom man som vetenskapsman har en skyldighet att försöka förhålla sig objektiv till sin undersökning. Ibland har det dock varit svårt att dels bli medveten om, dels att förhålla sig till de eventuella förutfattade meningar och fördomar som funnits. Eftersom uppsatsen har skrivits parallellt med att jag arbetar som arbetskonsulent för nyanlända på Kommunens Jobbcenter har subjektiv kunskap och erfarenhet av det som uppsatsen behandlar varit ett naturligt dilemma. Med en tydlig medvetenhet om detta subjektivitetsproblem, samt genom att framhålla att min subjektiva bedömning handlar om tolkningar, hoppas jag och tror jag dock att jag lyckats förhålla mig tillräckligt objektiv i detta arbete. Jag har även försökt att hålla intervjuerna och analysen så värdefria som möjligt genom att undvika fördomar, förutfattade meningar och ledande frågor. Rosengren & Arvidsson (1997) anser att en lösning på objektivitetsproblematiken är att i stället tala om intersubjektivitet, det vill säga ”överensstämmelse mellan de resultat olika individer kommer till i sina undersökningar” (ibid:77). En semi-strukturerad intervjuguide används och intervjuerna har spelats in, vilket i kombination med de teoretiska utgångspunkterna förutsätts skapa god intersubjektivitet.

För att uppnå god validitet i denna undersökning har ett semi-strukturerat intervjuformulär använts vid alla intervjuer och intervjuerna har både spelats in på band och anteckningar har förts under tiden för att försäkra att ingen information har gått förlorad. Rosengren och Arvidsson (1997) skriver att validitet har att göra med om huruvida man lyckats möta det man har för avsikt att mäta och tanken är att resultatet av det som mäts eller undersöks blir det samma även om mätinstrumenten är olika. Reliabilitet som innebär tillförlitlighet och frånvaro av slumpmässiga mätfel, det vill säga om mätningarna är korrekt gjorda, samt om två mätningar med samma instrument ger samma resultat. Låg reliabilitet hos ett mätinstrument leder till låg validitet och om reliabiliteten är hög kan validiteten bedömas olika av olika personer. Rosengren och Arvidsson menar att vad som räknas som valid kunskap är beroende av frågan om vad som är sanning. I relation till uppsatsens syfte kan validiteten i denna undersökning anses vara hög då det är människors subjektiva upplevelser och åsikter som är av intresse. Kritik till denna undersökningens validitet skulle kunna vara att resultatet av intervjuerna kan vara påverkade av att intervjupersonerna inte har svenska som modersmål, samt en eventuell rädsla för att bli ”utpekad”. Även om undersökningens syfte och konfidentialitet noggrant formulerats finns en risk att intervjupersonerna ändå känt oro för att deras svar ska kunna spåras till dem. Eftersom intervjuerna till stor del handlar om intervjupersonernas anställning, kan det hända att man är försiktig med att kritisera sin arbetsgivare eller sin arbetsplats. Men med denna medvetenhet i åtanke har detta förhoppningsvis undvikas.

Eftersom metoden för denna uppsats är intervjuer är subjektivitet ett naturligt dilemma. Området som undersöks är komplext och innebär många möjliga vägar till förståelse och förklaring och därför kan det vara ett problem att undvika viss del av subjektivitet. Utgår man från det valda materialet och de sociologiska teorier som använts, anses dock undersökningen ha en hög reliabilitet och en möjlighet för andra att komma fram till liknande resultat. Ett annat möjligt problem vad gäller reliabilitet är att intervjupersonerna på sätt och vis befinner sig i en beroendesituation vilket skulle kunna påverka deras svar. Tidigare forskning kring trivsel på arbetsplatser visar att det finns ett samband mellan överdrivet positiva svar från människor i beroendepositioner. Genom att vid upprepade tillfällen informera intervjupersonerna om undersökningens konfidentialitet och om min egen roll vid intervjuerna, hoppas jag dock ha undvikit detta i största möjligaste mån.

Sammanställning och analys av intervjuerna

Inledning

Sammanställningen och bearbetningen av intervjusvaren visade på stora skillnader i svar mellan kvinnor och män och därför kommer analysen att bland annat ha ett genusperspektiv. Varje del av intervjusammanställningen kommer att analyseras separat och centrala begrepp och teoretiska utgångspunkter kopplas samman med intervjusvaren. En komplett sammanställning av intervjusvaren finns i bilaga 4.

Synen på svenskar och framtiden i Sverige

En intressant observation är att utav alla femton intervjuade är det tio personer som ändrat uppfattning om framtiden sedan de först kom till Sverige, både till det positiva och till det negativa.

De allra flesta av intervjupersonerna var positivt inställda då de först kom till Sverige. De såg Sverige som starten på ett nytt liv och nya möjligheter. En man berättar att:

”Jag hade haft tur och det var precis som att komma in på en saga. Första året när jag kom hit bodde jag i ”X”. Det var en liten stad där alla hälsar på varandra när dom går förbi och jag var lite förvånad. Folk säger hej hej.”

Att flytta från sitt hemland, sin familj och sina vänner till ett främmande land med främmande språk och kultur är oftast inget lätt val. Många förlorar sin sociala status och känner maktlöshet och en del upplever inte att det nya landet är särskilt välkomnande och hör snabbt talas om diskriminering och utanförskap. Att många ändå kände sig positivt inställda kan bero på att man kommer från länder där man till exempel inte varit trygg eller känt att man haft någon framtid. Många uttrycker stora förhoppningar om framtiden i det nya landet vad gäller exempelvis jobb. En del av dessa personer har nu ändrat uppfattning då de insett svårigheterna med att hitta ett lönearbete som kan försörja familjen och känslor av bitterhet och hopplöshet lyser ibland med sin närvaro.

En man säger att:

”När jag kom för första gången till Sverige det var bättre än nu /.../ nu vet inte riktigt /.../ jag tror att vi inte har någon chans.”

Många av flyktingarna kommer från kollektivistiska kulturer där individerna främst ser sig som företrädare av en kollektiv grupp och sätter gruppens intressen före sina egna (Bodin & Fant 1995). Vid mötet med det individualistiska Sverige kan saknad och tomhet uppstå och känslor av att stå ensam i samhället kan vara överväldigande för en del. Detta kan skapa rädsla inför mötet med det nya landet och den nya kulturen vilket några av de kvinnliga intervjupersonerna uttryckt. Individualistiska svenskar kan framstå som ointresserade och avståndstagande för personer från kollektivistiska kulturer och även detta har några av kvinnorna poängterat. Språket är en avgörande faktor för möjligheten att känna delaktighet och gemenskap i ett samhälle och utan språket kan man inte förstå kulturen.

Det är oftast en stor skillnad mellan att komma till ett nytt land som flykting mot att komma som anhörig. Som flykting kommer man ofta ofrivilligt då man tvingats fly från sitt hemland och är man inte kvotflykting (kvotflyktingar har redan uppehållstillstånd vid ankomsten till Sverige) måste man söka asyl vilket kan vara en mycket långdragen process. Ovissheten om man kommer få uppehållstillstånd eller inte påverkar många negativt och därför kan man initialt ha en negativ inställning till det nya landet. En man som sökt asyl länge säger att:

”När jag kom till Sverige var framtiden mycket svår för mig /.../ Allt var negativt. Negativ. Och jag hörde att det till nittio procent kommer vara negativt från Migrationsverket. Det var helt negativ för mig. Jag tänkte att det blir mycket dålig.”

De anhöriga har frivilligt valt att söka uppehållstillstånd i det nya landet och har därför ett annat utgångsläge. Givetvis finns det undantag vad gäller exempelvis arrangerade äktenskap, men i huvudsak är flytten till det nya landet ett aktivt val man gjort.

Fler kvinnor än män var mer negativt inställda till framtiden i det nya landet och detta tycks huvudsakligen bero på en rädsla inför det nya landet, kulturen och språket. Att kvinnorna i större utsträckning än männen känner på detta sätt skulle i vissa fall kunna bero på att kvinnor från patriarkala kulturer ofta saknar möjligheter att lönearbete då deras arbete främst sker i hemmet. Kvinnorna ansvarar för familj och hem medan männens ansvar är att ”vara ute i samhället” och försörja familjen.

Det kan vara så att kvinnorna känner att de har begränsade möjligheter att lära sig om det nya språket och den nya kulturen och därför känner rädsla för att hamna i ensamhet och isolering. En kvinna säger:

”Jag tänkte i början, jag kan inte leva här /.../ I början jag var jätterädd. Hur ska man leva, hur ska man få kontakt med dom. Svårt var det. Vi hade ingen släkt här. Ingen kontakt med svenskarna.”

Synen på Karlstads Matchning och att hyras ut till kund

Informationen till de anställda innan de fick sina anställningar tycks utifrån svaren på denna fråga ha varit god men med vissa brister. Tre personer ansåg att den information de fått innan anställningen inte motsvarade utfallet av anställningen. Detta kan bero på att de som informerat de anställda varit mycket positivt inställda till Karlstads Matchning och kanske gett en orealistisk bild av hur anställningen skulle komma att se ut. Många av de intervjuade har sagt att de förväntat sig mer av anställningen än som var fallet, bland annat vad gäller att bli uthyrd till kund och få fortsatt anställning hos kund.

Skillnaderna i inställning till Karlstads Matchning är stor mellan kvinnorna och männen. Medan alla kvinnor tycker att Karlstads Matchning är en bra idé håller endast hälften av männen om varit uthyrda med om det. En man som är mycket negativt inställd till Karlstads Matchning säger att:

”Det är ett jättedåligt projekt. Om jag får ett jobb och inte klarar mig ekonomiskt och vet att om några månader kommer jag bli arbetslös, vad är meningen med att börja jobba över huvud taget? För en del är det bra då både man och fru har fått anställning. Dom kan liksom leva bra ett tag. Men inte jag. Själva idén påverkar en att känna sig lite tryggare och nu jobbar jag och har lite mer självförtroende.”

Kvinnorna säger till exempel att Karlstads Matchning hjälper människor och att det är bra att få jobba och inte bara sitta hemma.

”Jättebra idé, fantastiskt! Dom jobbar mer och mer, om dom anställer blir det bättre för människor. Det är bättre att jobba, det är dåligt att bara sitta hemma.”

”Jättebra idé /.../ Jag tycker det är jättebra för invandrare. Vi som kom till Sverige, det är svårt att få jobb. Om Manpower och Karlstads kommun hjälper det blir jättebra för folk.”

Att kvinnorna är så positivt inställda till Karlstads Matchning kan bero på att nästan ingen av dem yrkesarbetat tidigare. Tidigare yrkeserfarenhet tycks nämligen vara avgörande för vad man tycker om Karlstads Matchning snarare än hur länge man haft försörjningsstöd. Tidigare presenterad forskning visar på att tidigare arbetslivserfarenheter påverkar arbetsengagemang och inställning till arbete. Få av kvinnorna har någon längre utbildning bakom sig, vilket även det kan leda till lägre förväntningar. Har man aldrig tidigare lönearbetat så har man heller ingenting att jämföra med och är kanske därför nöjdare med sin tillvaro och sina arbetsuppgifter.

De flesta av de intervjuade har någon gång varit uthyrd till kund och bland de som inte varit uthyrda är alla utom en positiva inför att hyras ut. Detta skulle kunna visa på att man ser vissa fördelar med att hyras ut till kund då det kan ge en möjlighet att få ”visa upp sig”. Mannen som inte varit uthyrd och inte var positivt inställd inför att hyras ut anser inte heller att han lärt sig någonting nytt eller utvecklat sin kompetens sedan han fick sin anställning. Han säger:

”Det beror lite grand på hur man blir uthyrd. När jag kommer till en kund så vill jag att kunden ska lova någonting också, inte bara ha mig en vecka, två veckor. För det är inte roligt att byta hela tiden”.

I övrigt anser alla att de utvecklat sina kunskaper och erfarenheter.

Fyra personer har sagt att de känner sig diskriminerade på sina arbetsplatser på grund av sin etniska härkomst. I tre av dessa fall har personerna befunnit sig i kommunens egna verksamheter. En kvinna berättar:

”././ ibland i sorteringen REKO vi har lite problem med arbetsledarna, med alla ././ Jag tror det finns mycket orättvisa där ././ När det händer någonting säger dom direkt att det är invandrarna. Personalen också.”

Detta är självklart någonting mycket allvarligt och bör omedelbart åtgärdas. Om personer upplever diskriminering då de kanske för första gången lönearbetar i Sverige kan detta ligga till grund för framtida oro och tveksamhet till den svenska arbetsmarknaden. Detta kan även leda till mistänksamhet gentemot inrikesfödda svenskar och skapa känslor eller förstärka känslor av ett ”vi” och ett ”dom”.

Synen på om anställningen ligger i linje med mål för framtiden

På frågan om intervjupersonen anser att anställningen ligger i linje med dennes mål för framtiden tycks det vara avgörande om man haft tidigare yrkeserfarenhet eller inte. Återigen resulterar detta i skillnader mellan män och kvinnor eftersom kvinnorna i mindre utsträckning än männen yrkesarbetet tidigare. Några kvinnor säger att:

”Ja, fast jobb och så, inte bara sitta. Jobbet kan hjälpa mig i framtiden.”

”Det här målet det är viktigt mycket för mig och jag trivs att jobba i butiken nu. Genom Manpower fick jag jobba i butik”.

Bland männen tycks det även vara av betydelse om man varit uthyrd till kund eller inte eftersom de två män som ej varit uthyrda är negativt inställda. En man som är positivt inställd säger att:

”Ett steg, jag går vidare och öppnar dörren som behövs. Jag försökte i flera år men kunde inte öppna den dörren. Jag tackar Karlstads kommun som öppnade en väg till oss, kanske den går vidare. Och vi får mer erfarenheter och allt som behövs i arbetslivet.”

Synen på självförtroende och livskvalitet

Nästan alla intervjupersoner har svarat att vardagslivet fungerar bra eller bättre sedan de fick sin anställning. Detta visar på hur viktigt ett lönearbete kan vara för livet som helhet och att rutiner skapar trygghet och en känsla av kontroll. Det är viktigt att ha ett helhetsbegrepp då man talar om människors liv och arbetslivet och det ”övriga” livet hänger samman och påverkar varandra.

”Det känns att man själv bestämmer, vad man ska göra, vad man planerar till dagarna och framtiden. Det blir mer struktur när man har jobb, för då vet man vilka tider man har, man vet hur det ska bli och man känner sig trygg.”

Majoriteten av intervjupersonerna anser att de fått bättre självförtroende sedan de fick anställning. Männen tycks i större utsträckning än kvinnorna koppla ihop självförtroende med ekonomiska faktorer. Medan kvinnorna svarar att de tror mer på sig själva svarar männen att självförtroendet beror på om man kan försörja sig själv och familjen. En tidigare presenterad statlig undersökning visar att många kopplar samman ohälsa med ekonomi och resultatet kan vara känslor som otillräcklighet och brist på kontroll.

En man som tror mer på sig själv sedan han fick sin anställning säger att:

”Om man jobbar är man nöjd med sig själv. Jag blir nöjdare mig själv. Jag blir nöjd med mig själv. Och när du går hem blir du glad och tror på dig själv. Man tror jättemycket! Det är jättebra om man jobbar och du lär dig på jobbet. Om man inte jobbar mår man dåligt hela tiden.”

Att kvinnorna anser att de fått bättre självförtroende kan bero på att de i de flesta fall inte har någon längre utbildning eller tidigare yrkeserfarenhet bakom sig. För flera av kvinnorna är det kanske första gången de har en yrkesidentitet som går utanför familjen, hemmet eller kollektivets ramar. Lönearbetet tycks ha skapat känslor av att man är viktig och betyder något, samt att identitet och självförtroende stärkts. Några av kvinnorna berättar:

”Ja, det är förändrat därför att man känner att man man är viktig, man behövs.”

”Jag känner mig som en stark människa när jag jobbar och tjänar pengar pengar /.../ Jag tror att man blir sjuk om man bara sitter hemma och får bidrag, det är bättre om man jobbar och tjänar pengar. Man blir aktiv, till jobbet och till livet.”

Enligt Liljeström lär sig människor genom ett innehållsrikt jobb att de är kapabla att klara av svåra uppgifter och att ordna upp problem även utanför jobbet.

”Jag tror på mig nu, att jag kan klara allt. När jag började på jobbet jag sa ”nej, det går inte för mig” och sen klarade jag allt.”

Även vad gäller livskvalitet finns stora skillnader mellan kvinnornas och männens svar. Också här är det viktigt att ha en helhetssyn på individerna där yrkeslivet och privatlivet påverkas av varandra. Medan alla kvinnorna anser att deras livskvalitet har blivit bättre sedan de fick anställning anser fler än hälften av männen att livskvaliteten inte påverkats. Några kvinnor berättar att:

”Alltså jag tycker allt funkar bättre. Barnen är jättenöjda att jag jobbar och att vi sköter oss själva och så.”

”När jag jobbar känner jag att jag är en människa, jag tänker positivt, inte negativt. Förut tänkte jag inte så, förut jag bara satt hemma och allt det negativa kommer. Men nu tänker jag inte så, jag träffar människor och pratar. Jag vilar och är inte stressad.”

Männen kopplar liksom vid frågan om självförtroende samman livskvalitet med ekonomiska faktorer. Behöver man fortfarande komplettera med försörjningsstöd anser man inte att livskvaliteten påverkats.

”Nej, det har inte påverkat. Om jag fick jobb samtidigt som min fru kanske det hade påverkats. Och om vi hade lite bättre en ekonomi.”

Detta skulle kunna bero på att flera av männen kommer från kulturer där männen har det främsta försörjningsansvar för familjen. Att inte kunna försörja sin familj kan vara sammankopplat med känslor av otillräcklighet och skam. Flera av kvinnorna har varit hemarbetare i sina tidigare hemländer och har då inte haft någon lön. Detta skulle kunna vara en förklaring till att kvinnorna anser att livskvalitén förbättrats samt att lönearbetet för dem kanske inte endast handlar om försörjning, utan om andra faktorer som identitet, trygghet och gemenskap.

Synen på försörjningsstöd

Ingen av de tillfrågade tyckte att det kändes okej att vara beroende av försörjningsstöd men två personer sa att det främst var den låga ersättningen eller det ”krångliga systemet” som var jobbigast. En tidigare redovisad utredning (SOU 2007:2) visar att människor ofta ser ner på socialbidragstagare och att bidragsberoende leder till känslor av skam, maktlöshet och brist på kontroll samt att gränserna mellan det privata och det offentliga suddas ut. Dessa känslor försvårar för den bidragsberoende att ta sig ur sin situation och leder till en negativ inställning till myndigheters kontroll- och maktutövning som får dem att känna sig omyndiga. Detta visar sig tydligt i de svar intervjupersonerna gett på denna fråga. En man säger att:

”När jag tittar på en person som jobbar och jag går på socialbidrag känner jag att jag inte är en riktig människa /.../ Jag känner att dom kan göra allting, men varför kan inte jag göra det? Jag känner mig jättedålig.”

En tidigare presenterad utredning (SOU 2007:2) visar att barn och ungdomars framtida ekonomiska situation påverkas av om de varit utsatta för ekonomiskt bistånd under uppväxttiden. En kvinna sa att hon tror att bidragsberoende påverkar barnen och hänvisar till sin son som uttryckt stolthet över att hans mamma arbetar.

De flesta av de intervjuade kommer förmodligen från länder som saknar offentliga sociala skyddsnät så som ekonomiskt bistånd. Bidragsberoende skulle därför kunna påverka flyktingar och anhöriginvandrare på ett annorlunda sätt än exempelvis svenskfödda som växt upp med sociala skyddsnät som en del av samhället.

En man berättar:

”Det var ganska jobbigt. När jag gick på universitetet jag fick jobba på sidan av för att tjäna pengar och jag har klarat mitt liv. Jag hade svårt att föreställa mig att sitta och ta emot bidrag och roa sig /.../ Jag kunde ta emot vilket jobb som helst efter tre månader på SFI. Min mamma sa alltid att en man får inte sitta hemma, han måste jobba.”

Synen på arbete och synen på framtiden nu

Som en extra fråga utöver Karlstads Matchning valde jag även av eget intresse att ställa följande fråga: ”Om du kunde klara dig ekonomiskt utan bidrag eller arbete, skulle du då ändå välja att arbeta?” Resultatet blev att alla svarade att de skulle välja att arbeta även om de redan hade tillräckliga ekonomiska resurser. Enligt Olsén (1985) skulle en övervägande majoritet fortsätta att arbeta även om de kunde få ekonomisk trygghet på annat sätt. Dock fanns det skillnader i motivationen till varför man skulle välja att fortsätta arbeta. Manuella och icke-yrkesutbildade anger i större omfattning ”negativa” skäl till att fortsätta arbeta och inte skäl baserade på tillfredsställelse. Studier som tidigare presenterats visar även att det är vanligare att lönearbetare i ”lägre” arbetspositioner har en instrumentell inställning till arbete än lönearbetare i ”högre” arbetspositioner. Det tycks vara så att intervjupersonerna har en solidarisk inställning till arbete då de uttrycker en önskan om att arbeta för att få personlig tillfredsställelse. En solidarisk inställning innebär enligt tidigare presenterat material även en önskan om gruppsolidaritet och tillfredsställelse av känslomässiga behov. Om så är fallet gällande anställningarna i Karlstads Matchning framgår ej, men man kan i alla fall konstatera att personlig tillfredsställelse är ett mål som intervjupersonerna har gällande sitt lönearbete.

Som tidigare presenterats har Olsén (1985) skrivit att det är de med sämst arbete som föredrar att arbeta framför att gå sysslösa och arbetet ofta förskönas och idealiseras på grund av kontrasten till det motsatta. Lågt arbetsengagemang kan vara ett resultat av dåliga arbetsmarknadserfarenheter. Detta skulle kunna förklara varför intervjupersoner som har tidigare utbildnings- och yrkeserfarenheter i större utsträckning är mer negativa till Karlstads Matchning då de har dåliga arbetsmarknadserfarenheter i Sverige. Detta kan bland annat bero på brist på validering, kvalifikation och möjligheter att skaffa sig ett vanligt lönearbete.

I en bok av Liljeström (1979) som tidigare presenterats, visar hon på att människan genom (löne)arbete och samspel med andra konstituerar sig själv och stärker sin identitet och sitt självförtroende. Ett lönearbete kan även skapa känslor av gemenskap och solidaritet. Liljeström anser att det inte är de individuella och ekonomiska intressena som styr människor utan att de materiella tillgångarna får betydelse endast då människors sociala ställning, sociala rättigheter och sociala tillgångar stimuleras. Som tidigare presenterats har Keller & Wallin skrivit att vissa människor som de intervjuat har en så stark koppling till sitt arbete att de anser att de inte skulle vara någonting utan sitt arbete. Genom arbetet vill man få vissa behov tillgodosedda, bland annat uppskattning för sina arbetsinsatser, att bli sedd i arbetet och att få göra skillnad.

”Ja, trots allt jag skulle jobba. När man är trött och sitter behöver man inte pengarna. Att gå och titta och köpa och gråta och skratta, det är bättre. Träffa människor och träna och allt.”

”Ja, jag vill jobba. Att träffa människor och prata svenska. Jag vill jobba för att jag tycker om jobb. Jag vill tjäna pengar och betala räkningarna själv.”

Ett lönearbete kan skapa rutiner och trygghet i vardagen och kan även ge status och respekt från andra.

”Jag skulle vilja jobba ändå för då funkar allt i livet. Man träffar folk och känner trygghet. Min dröm är att alla ska ha jobb faktiskt.”

Alla intervjupersonerna har upplevt arbetslöshet och många av dem kopplar samman arbete och hälsa och menar att arbetslöshet, frivillig eller ofrivillig, påverkar hur man mår, både psykiskt och fysiskt.

”Jag vill jobba. Vad ska jag göra hemma? Om du jobbar går tiden och du känner dig fysisk. Om du sitter hemma blir kroppen trött och du kan bli sjuk.”

”Jag skulle flytta hem direkt och då skulle jag jobba. Vad är det som är bra med att sitta hemma? Man hittar på massa dumma saker. Har man jobb så har man ansvar och sköter sig.”

”Nej, jag vill jobba. Om jag hade pengar skulle jag öppna eget företag och kämpa vidare. Man blir psykiskt sjuk om man blir hemma hela tiden. Man tänker fel om man sitter hemma och tittar på parabeln från hemlandet och gör ingenting. Det går inte.”

Negativa effekter av arbetslöshet finns dokumenterade i många tidigare studier och även om man inte kan säga att ett lönearbete *alltid* är bättre än arbetslöshet, så är det i alla fall så för en övervägande majoritet. Det kan även vara läge att vara lite självkritisk till denna fråga som sådan, då begreppet arbete har många olika innebörder och kan uppfattas olika av olika personer. Arbete är inte alltid likställt med lönearbete och i denna frågeställning kan frånvaron av arbete betyda någonting annat än frånvaron av lönearbete. Utgångspunkten är dock att majoriteten uppfattat att frågan gäller lönearbete.

Vad gäller de anställdas syn på framtiden nu så visar en tidigare presenterad utredning (SOU 2007:2) att särskilt utlandsfödda har en mörk syn på framtiden. Detta skulle enligt utredningen kunna bero på att man hade ljusa förhoppningar om framtiden då man först kom till Sverige men sedan placerades man längst ned på den sociala trappan via kommunernas socialtjänst. Socialtjänsten blir för dessa människor den första instansen i mötet med det nya landet medan det för inrikes födda svenskar är den sista instansen. I svaren på frågan om hur man ser på framtiden nu ser man tydliga skillnader mellan kvinnorna och männen, där alla kvinnor utom en svarat att de var positiva inför framtiden. Kvinnan som nu inte kände sig positiv inför framtiden hade ändrat uppfattning sedan hon först kom till Sverige:

”Ja, i framtiden jag hade massor med drömmar att köpa ett hus för jag hade så många barn och ha eget jobb /.../ Jag var ganska ung och jag förväntade mig att jag skulle lära mig språket och jag försökte. Alltid när jag ville jobba sa man till mig att man först måste kunna språket och sen får man jobb efter det. Men det har gått så lång tid och jag förväntade mig få ett jobb och ha ett bättre liv /.../ just nu har jag tappat hela självförtroendet”.

Bland männen var majoriteten negativt inställda inför framtiden och samtliga av dessa behöver fortfarande komplettera sin inkomst med försörjningsstöd. En man som från början varit mycket positivt inställd inför framtiden i Sverige säger nu att:

”Nej i alla fall, vi tar en dag i taget. Vi har inte stora förväntningar. Så bara leva livet eller hur det blir /.../ Lite tveksamt också kanske. Det är inte så hundra.”

Flera av kvinnorna har kanske inte haft möjlighet att lönearbeta i sina hemländer och tidigare forskning visar på att ett lönearbete bland annat skapar identitet, gemenskap, trygghet och meningsfullhet. Att bli belönad för det arbete man utför genom att få lön kan ge en känsla av trygghet och stolthet då man kan försörja sig själv. Kvinnorna har i större utsträckning än männen svarat att de har fått bättre självförtroende sedan de fick sin anställning.

Idéer till förändring och förbättring av arbetsmiljö och Karlstads Matchning

Många hade svårt att svara på frågan om hur arbetsmiljön och trivseln på arbetsplatsen skulle kunna förbättras, framförallt kvinnorna. Detta skulle kunna bero på att begreppen arbetsmiljö och trivsel på arbetsplatsen kanske är ”typiska” västerländska begrepp och alla kanske inte förstod innebörden av begreppen. Att ta reda på hur man kan göra förbättringar av arbetsmiljön kan vara svårt eftersom människor har olika anspråk och förväntningar som gör att upplevelsen av arbetsmiljö är ytterst subjektiv. De svar som till slut ändå kom fram handlade om likabehandling och språk och kan kopplas samman med tidigare redogörelse för trivsel på arbetsplatsen då några personer bland annat berättade att de känt sig diskriminerade. Några exempel:

”Jag vill att man bara pratar svenska, inte kurdiska.”

”Dom ska se på alla som jobbar där med samma ögon och behandla alla lika.”

”Jag har ett förslag till arbetsledare och chefer att man ska titta lika på alla människor och inte göra skillnad.”

”Att man ska prata om allt som gäller jobb så att människor inte går omkring och är tysta och bekymrar sig.”

Enligt Björkman och Lundqvist (Eriksson 1998) är arbetsmiljön god om kriterier för grundtrygghet, sociala relationer och kvalifikation är uppfyllda. I ovanstående exempel tycks det vara så att kriteriet för sociala relationer inte är uppfyllt. Intervjupersonerna har vid andra frågor även uttryckt en oro över att deras arbete är tidsbestämt vilket här i hop med kriteriet om grundtrygghet. De som har tidigare utbildnings- och yrkeserfarenhet är inte lika nöjda med sina arbeten vilket utifrån detta perspektiv skulle kunna bero på att kriteriet för kvalifikation inte är uppfyllt. Enligt Magnus Söderström bör arbetstillfredsställelsen sättas i relation till andra variabler som exempelvis familje-, fritids-, ålders-, utbildnings- och erfarenhetsvariabler, samt socio-ekonomiska förhållanden i allmänhet.

Även vad det gäller frågan om idéer till förändring och förbättring av Karlstads Matchning hade kvinnorna svårare än männen att svara. En kvinna har svarat att hon vill bli bekräftad i sitt arbete och en annan kvinna pratar om arbetsmiljö och kollegor.

”Ja, jag vill gärna att dom berättar för mig om jag är bra eller inte bra.”

”När dom skulle anställa, dagen vi skulle skriva på, jag kände att alla var beredda, alla lyssnade noga och den här dagen skulle dom ha kunnat säga till oss att på arbetsplatsen måste ni tänka på miljön. Ni måste tänka på era kompisar, ni får inte göra si och så. Prata med dom som ska få anställningen, hur dom ska bete sig, att dom inte får vara själviska eller tänka på sin kultur, de måste även tänka på andras kultur. Respektera varandra och skapa en bra arbetsmiljö. Om arbetsmiljön är bra klarar man alla arbetsuppgifterna, men om arbetsmiljön inte är bra blir det en broms, det bromsar produktiviteten.”

En kvinna är inte nöjd med hur Manpower väljer ut personer till uppdrag och menar att om Manpower skulle hyra ut samma person oftare till samma arbetsgivare så skulle det kanske öka chansen att man skulle bli kvar:

”Att man ska skicka personer fler gånger till samma plats för då kanske dom kan jobba där.”

Männens svar är mer fokuserade på arbetsuppgifter och anställning. En man tycker att det är fel att män får göra ”kvinnojobb” och några andra tycker att kommunen ska anställa alla som behöver jobb.

”Jag tycker att dom ska anställda alla hos kommunen. Bättre än att dom sitter hemma och får pengar. Jag tycker att dom ska anställda alla som är arbetslösa om det finns plats, det är bättre för dom.”

”Dom ska sluta och ge folk till Manpower och anställa dom själva i kommunen.”

Detta skulle kunna tolkas som att kommunen ses som en attraktiv arbetsplats och att man känner sig tryggare med kommunen som arbetsgivare än med exempelvis Manpower som arbetsgivare.

Några andra konkreta idéer och synpunkter som männen har, är exempelvis att alla som anställs ska få samma möjligheter att få komma ut till kund, att matchningen mot kund kan förbättras, att man känner sig utnyttjad av Manpower och att man ska välja rätt personer till anställningarna.

”Det är bra om dom riktigt letar efter jobb för dom anställda. Om dom letar mer riktigt kommer dom hitta. Dom har inte hittat jobb till en person än.”

”Jag har idé för framtiden att dom från början måste tänka på vem dom anställer, vad personen ska göra, vad dom har för yrke.”

”Alla som är anställda på Manpower måste få samma rättigheter och chans att få komma ut till kund.”

”Dom anställer folk som är analfabeter som inte kan stava till sitt eget namn, hur ska dom kunna få jobb?”

”Man ska få någon garanti från Manpower att dom kommer hyras ut eller hitta något jobb till dom. Inte bara utnyttja dom och tjäna pengar på dom.”

Övriga kommentarer

Intervjuerna avslutades med möjligheten för intervjupersonerna att komplettera med övriga synpunkter och en överväldigande majoritet av kvinnorna valde här att uttrycka sin tacksamhet över att ha fått sin anställning.

”Jag hoppas att dom ska anställa mig igen. Jag hoppas. För jag börjar bli orolig att slutet närmar sig och vi ska bli arbetslösa. Men jag hoppas dom ska hitta bra jobb för oss.”

”Jag är tacksam för att jag fick vara med det här året. Dom hjälpte till. Det bästa som har hänt mig. Annars skulle jag inte kunna få det här året och för det är jag tacksam.”

Dessa svar skulle kunna relateras till känslor av att befinna sig i en beroendesituation och att man hoppas att deras tacksamhet och önskan om framtida anställning ska nå fram till ansvariga för Karlstads Matchning. Även om jag som intervjuare vid ett flertal tillfällen tydliggjort att jag genomför intervjuerna som objektiv student, inte som representant för Manpower eller Karlstads Kommun, finns det ändå en risk att intervjupersonerna uppfattat mig som överordnad med inflytande över deras framtid. Men man skulle även kunna förklara detta utifrån ett genus- och etnicitetsperspektiv. Då många av kvinnorna inte har tidigare studie- eller yrkeserfarenhet känner de kanske tacksamhet över att ändå ha fått möjligheten till ett yrkesarbete. Kanske har de genom sin anställning fått möjlighet att bygga upp en yrkesidentitet utanför kollektivets och familjens identifikationsramar? Kanske har självförtroendet och självkänslan blivit bättre och kanske känner de sig mer delaktiga i det svenska samhället och i den svenska kulturen? Svaret på dessa frågor lämnar jag till kvinnorna själva att svara på!

Männen valde här en mer kritisk framtoning och en man uttrycker i starka ordalag sitt missnöje med Karlstads Matchning och Manpower:

”Ja, varför har dom sagt att vi ska få jobb och inte har fått jobb? Meningen var vi ska ut till kunder och dom kunder som ska vi ut till ska kolla om vi är bra så blir vi kvar på jobbet. Och det är inte så. Alla ställen som folk har blivit skickad till, Biltema, Kristinehamn, det är bara tillfälliga jobb. Bara när dom behöver en vikarie eller extra personal så kallar dom folk från Manpower. Det är inte så att dom behöver personal för att kolla om dom är bra eller dåliga och om dom bra så stannar dom. Det är inte så. Och så har vi blivit lurade av Manpower /.../ Deras idé bygger på att tjäna pengar på folk. Spelar ingen roll vad dom gör med folket. Hyr ut, sparkar ut dom, spelar ingen roll bara dom tjänar pengar. Dom är inte ute efter folkets bästa. Dom är ute efter sitt eget bästa, jag ser det.”

Hur gick det sedan?

Cheferna på Manpower och Karlstads kommun berättar att Karlstads Matchning i sin ursprungliga form inte existerar längre då denna uppsats håller på att färdigställas. Karlstads kommun har sagt upp avtalet med Manpower och inga nya personer har anställts under 2009. Namnet Karlstad Matchning kommer att fortsätta att existera men samarbetet kommer ha andra former. Istället för att Manpower anställer personal och Karlstads kommun hyr in dem tillbaka så kommer man göra tvärt om. Kommunen kommer att anställa personal och Manpower kommer ”plocka” personer vid behov. Det nya samarbetet gäller även svenskfödda personer.

Nu ville jag återigen få några ord från ansvariga chefer på Karlstads Kommun och Manpower om hur de anser att Karlstads Matching har fungerat och därför kontaktade jag dem och bad dem berätta om sina tankar och åsikter.

En chef säger att hon anser att året med Karlstads Matchning har varit varit fantastiskt och utvecklande både för Manpower och för de anställda. Hon säger att Manpower varit en stor resurs och ett komplement till Jobbcenters arbete och att de anställda fått mycket kontakter med näringslivet. Hon säger att de anställda har gjort vinster genom att de har fått känna på hur det är att jobba på en svensk arbetsplats samt vilka sociala former som gäller på arbetsplatser. Vad gäller fördelarna för Manpower berättar hon att det varit positivt eftersom de dels haft tillgång till personal och dels att Manpower genom Karlstads Matchning ytterligare stärkts i sina värderingar gällande mångfaldsfrågan. Hon säger att Manpower har vågat föra diskussioner om mångfald ute på företag och har valt bort kunder som har uttryckt att de inte vill anställa en ”utlänning”.

Chefen anser inte att det funnits några som helst förluster för vare sig de anställda eller för Karlstads kommun. Hon säger att visst finns det personer som är ledsna över att de inte fått jobb men någon bitterhet har hon inte hört talas om. Utfallet för de personer som haft en anställning i Karlstads Matchning har varit mycket positiv säger hon. Ett 40-tal personer har varit ute hos kunder och att en del har flyttat då de fått jobb på annan ort och en del har startat eget. Många har gått vidare ut i arbetslöshet men hon vill ändå poängtera att alla ändå har fått se ”hur det fungerar på en svensk arbetsplats” och fått ”lära sig om social kompetens på arbetsplatsen”.

Vidare säger hon att de anställda har lärt sig om hur den svenska arbetsmarknaden fungerar, samt fått kunskap om systemet med försäkringskassa, arbetsförmedling och så vidare. Dessutom har de anställda fått med sig CV, personligt brev samt referenser och intyg säger hon.

Samtidigt säger chefen att många av de anställda varit ovilliga till ”utbokning” hos kunder och det funnits en stor osäkerhet bland de anställda och att de haft problem på sina arbetsplatser gällande exempelvis ”social kompetens”. Det har ställts mycket höga krav på service hos de anställda i deras konsultroller och därför har Manpower nu startat med coachning för de anställda på arbetsplatsen varje morgon under de första veckorna. Detta anser chefen att man borde ha börjat med mycket tidigare och hon tycker även att kommunen i starten av Karlstad Matchning valt ut personer som skulle anställas men som inte skulle ha någon chans att bli ”utbokade” till kund. Hon tycker att Manpower borde ha ställt högre krav vid rekrytering av personal från kommunen och att man borde ha varit hårdare och stått emot kommunens egna val av personal. Hon menar att även det dåliga läget på arbetsmarknaden under 2009 har påverkat Karlstads Matchning.

Chefen anser att den enda parten i Karlstads Matchning som gjort en förlust är Manpower då man varit nära att förlora en stor kund i Kristinehamn på grund av att de anställda inte ”hållit måttet”. Hon säger att man har lyckats behålla kunden men att inga anställda från Karlstads Matchning är välkomna dit igen.

En annan chef berättar att han tycker att året med Karlstads Matchning varit lärorikt då man bland annat har lärt sig att den trygghet som man bygger upp i kommunens interna verksamheter kan vara ett hinder när någon ska ”ta steget ut i arbetslivet”. Han anser att de stora vinnarna i Karlstads Matchning har varit de som blivit anställda och då framförallt ekonomiskt då de anställda fått lön istället för försörjningsstöd. En annan vinst för de anställda säger han är att de flesta har fått vara ute på en arbetsplats. Han menar att det även finns positiva ”mjuka värden” med Karlstads Matchning och att han hoppas att denna undersökning kommer visa på detta.

Chefen tycker att kommunen har hyrt tillbaka för många av de anställda för att han ska känna att det varit ett lyckat samarbete. Han anser att kommunen borde ha tittat noggrannare på urvalet och att Manpower borde ha arbetat mer med att skaffa arbete åt de anställda och inte bara uthyrning. Han berättar att Karlstads Matchning inneburit en hög kostnad för kommunen under det första året men att det utifrån ett längre perspektiv har varit ett bra samarbete.

Projektledaren för Karlstads Matchning på kommunen har tagit fram följande information om hur det gått för de anställda sedan de avslutat sin anställning på Manpower (vid detta tillfälle, 090617, fanns det fortfarande 5 personer kvar i Karlstads Matchning som avslutar sina anställningar under september månad):

- Två personer har flyttat till annan ort.
- Tre personer har sagts upp.
- Tre personer har sagt upp sig.
- Två personer har fått vidare anställningar via Karlstads Matchning och en person har fått ett sommarvikariat.
- Sju personer har skaffat nytt arbete på egen hand.
- Trettiofyra personer har gått ut i arbetslöshet.

Resultat

Vad gäller resultatet av intervjuerna med de anställda i Karlstads Matchning så kan man konstatera att det kommit fram både ris och ros. Rent generellt så tycks det vara så att de som har minst med sig vad gäller utbildning och yrkeserfarenhet är de som uppskattat Karlstads Matchning mest. Detta trots att de kanske inte var dem som Karlstads Matchning främst var ämnade för. Det är ganska naturligt att de som har hög utbildning och mycket yrkeserfarenhet ställer högre krav på arbetsvillkor och arbetsuppgifter. För dessa personer har kanske inte Karlstads Matchning inneburit den stora skillnad vad gäller livskvalitet och självförtroende som man hoppats på. En del tycks ändå ha uppskattat möjligheten att få prova på ett lönearbete i Sverige och ser nu kanske nya möjligheter att komma vidare på svensk arbetsmarknad.

Intervjusvaren visar även på skillnader mellan hur kvinnorna och männen värderar Karlstads Matchning. I stort sett alla intervjuade kvinnor är mycket positiva till Karlstads Matchning och uttrycker även tacksamhet över att ha fått chansen till ett lönearbete.

Bemanningsföretagen ställer höga krav på sina anställda och likaså bemanningsföretagens kunder. Många av de anställda har haft möjlighet att vid något tillfälle få komma ut till kund men för vissa tog karriären hos kund slut efter en dag eller i vissa fall till och med efter en eller ett par timmar. En del har aldrig blivit uthyrda till kund och för en av de intervjuade kvinnorna tycks detta ha varit en enorm besvikelse som lett till att hennes självförtroende sänkts. Endast två av de anställda har fått heltidsanställning ute hos kund vilket kan tyckas vara ganska lite med tanke på att 55 personer haft anställning i Karlstads Matchning.

Flera av de intervjuade är kritiska till formerna för Karlstads Matchning och anser sig ha blivit utnyttjade och felbehandlade. Några vill ingenting hellre än att få komma ut till kund och en del tycker att det är onödigt och jobbigt. En del av de anställda har kanske inte fått tillräckligt med information för att till fullo kunna förstå hur systemet med bemanningsföretag fungerar eller hur samarbetet mellan Karlstads kommun ser ut. Några av de anställda har känt sig diskriminerade på sina arbetsplatser.

Karlstads Matchning kan ha bidragit till positiva resultat för både de anställda och för kommunen på längre sikt, resultat som inte framkommit i denna undersökning. En av de anställda har sagt att hon tror att hennes möjlighet till anställning kan ha en positiv inverkan på hennes barn vilket skulle kunna vara ett av de ”mjuka” värdena som kan ge positiva resultat på längre sikt. Flera personer har sagt att de för första gången i sitt liv fått möjlighet att prova på ett lönearbete och för en del har det varit ett första möte med svensk arbetsmarknad. En del säger att deras självförtroende och känsla av livskvalitet har stärkts vilket skulle kunna leda till motivation och engagemang att söka arbete efter Karlstads Matchning. Några säger att de fått lära sig nya saker och en del uttrycker en glädje över att de haft möjlighet att träna på svenska språket.

En fördel för de anställda skulle kunna vara att de får referenser som de kan använda då de söker arbete efter Karlstads Matchning.

Sammanfattningsvis tycks inte Karlstads Matchning inte riktigt ha gett de resultat som kommunen hoppats på. Att endast två personer av 55 fått fast anställning som ett resultat av Karlstads Matchning kan knappast vara ett gott nog resultat för ett projekt av denna omfattning. Det tycks vara så att initiativtagarna till Karlstads Matchning gjort det ”klassiska misstaget” inom svensk integrationspolitik genom att anta vad det är som ”invandrarna” behöver istället för att utgå från vad ”invandrarna” själva anser att de ”behöver”.

Genom att skapa projekt som riktar sig till ”invandrarna” har man samtidigt erkänt att det finns en skillnad mellan ”svenskarna” och ”invandrarna”. Detta kan i sin tur skapa en föreställning bland ”svenskarna” att ”invandrarna” är en grupp med problem som behöver särskilda insatser för att lyckas i samhället. Det kan även skapa en föreställning bland ”invandrarna” att man betraktas som en homogen grupp som det samhälle som man lever i anser behöver särskilda åtgärder. Konsekvenserna av detta kan bli att föreställningar om ”vi” och ”dom” reproduceras och förstärks.

Avslutande diskussion

Jag vill inleda med en kritisk reflektion över att begreppen arbete och lönearbete inte skiljs åt i den rådande debatten och politiken. Ofta hänvisar man till studier som visar att människor skulle välja att arbeta även om de har ekonomisk trygghet från annat håll. Olika rapporter visar gång på gång på de positiva konsekvenserna av arbete och arbetet placeras i topp över faktorer som är avgörande för människors hälsa och välmående.

Människan har i alla tider arbetat och arbetet är någonting naturligt för människor. Alla behöver någonting meningsfullt att göra, både för att sysselsätta kroppen och själen. Men det är när arbete blev samma sak som lönearbete som begreppen började bli lite problematiska. I och med lönearbetet slutade människor att arbeta för sin egen skull och började istället sälja sin tid för att utföra arbetsuppgifter åt någon annan. Lönearbetet innebar att det skapades en uppdelning mellan människans arbetstid och fritid. Lönearbetet, till skillnad från arbetet, innebär ett yttre tvång och faktorer som stress, krav på flexibilitet, ”social kompetens” och prestation träder in i människors liv på ett annat sätt än förut. Dagens samhälle accepterar inte att människor inte (löne)arbetar. Lönearbete har blivit en norm utifrån vilken man bedömer andra människor. Man ser ner på människor som av olika anledningar inte (löne)arbetar och exempelvis tvingas vända sig till socialtjänsten för att trygga sin överlevnad.

Dagens arbetsmarknad ställer allt högre krav på de anställda. Det finns idag litet eller inget utrymme på arbetsmarknaden för människor som inte passar in på arbetsgivarnas önskelista över hur man vill att de anställda ska vara. Denna kravfyllda arbetsmarknad lämnar många utanför (löne)arbetsgemenskapen och skapar utanförskap.

Några som ofta hamnar utanför arbetsmarknaden på grund av att de inte uppfyller normen på hur den ”ideala arbetaren” ska vara är flyktingar och invandrare. Härav har man skapat en relativt ny form av politik, integrationspolitik, som riktar sig till att inkludera just flyktingar och invandrare på arbetsmarknaden. Det är viktigt att ta ställning till vad man menar när man pratar om integration och integrationspolitik. Anledningarna till arbetslöshet eller bristande integration förläggs ofta till ”invandrarna”. Jag tror att många med integration menar att ”invandrarna” ska bli som ”svenskar” vilket inte innebär *integration* utan *assimilation*. ”Invandrarna” ses som kulturella och etnifierade grupper och den rådande politiska och massmediala debatten har skapat en diskurs där en föreställning om ett ”vi” och ett ”dom” hela tiden reproduceras. Det är egentligen inte är så konstigt eftersom arbetsmarknads- och integrationspolitiken, samt massmedia, i mångt och mycket tycks fokusera på brister och fel hos ”invandrarna” och att det är ”deras” ansvar att ”integrera sig” i det ”svenska” samhället. Mediadebatten fokuserar till exempel ofta på invandringens kostnader istället för att diskutera de strukturer som försvårar för invandrare på arbetsmarknaden.

Integrationspolitiken tycks öka klyftorna mellan människor genom att skilja ut ”invandrarna” som en mer eller mindre homogen samhällsgrupp, istället för att minska dem. Detta skulle kunna resultera i att man som utrikesfödd känner sig utpekad och att man hamnar i ett (under)läge där myndigheterna anser att man måste tas hand om och försättas i särskilda åtgärder. Inrikesfödda svenskar får på så vis en bild av ”invandrarna” som en grupp i samhället som behöver särskilda åtgärder för att passa in i det ”svenska” samhället och för att komma i sysselsättning.

Arbetsmarknadspolitikens främsta syfte är att få ut människor i arbete och det råder inom politiken ett funktionalistiskt synsätt kring arbete där tillgången till ett (löne)arbete förutsätts vara helt avgörande i människors liv. Ofta saknas ett helhetsperspektiv på människors liv där människans komplexitet, sociala relationer och fritid kommer i skymundan.

Även integrationspolitiken har denna inriktning då den förutsätter att man som utrikesfödd blir integrerad ”bara man får ett arbete”. Sällan hör man någon ifrågasätta (löne)arbetets betydelse för människan eller om det kan finnas några negativa konsekvenser av (löne)arbete. Vissa studier visar visserligen att arbetslöshet upplevs som någonting värre än ett lönearbete, men man behöver vara försiktig med slutsatser att lönearbetet *alltid* gör gott för människan.

Det finns kritiker som ifrågasätter arbetsmarknads- och integrationspolitikens sätt att ”ta hand om” arbetslösa och bidragstagare. En utredning (SOU 2007:2) visar att många arbetslösa har en negativ syn på myndigheters kontroll- och maktutövning eftersom det leder till känslor av att vara omyndig. Detta omyndighetsförklarande och omhändertagande sätt tar ifrån människor sin egen drivkraft och motivation att själva förändra sin situation och leder till att arbetslösa och bidragstagare förutsätter att det är myndigheternas ansvar att hjälpa dem ut på arbetsmarknaden. Graffman och Fürth (2007) anser att för att undvika detta så bör man låta företag som har ett vinstintresse arbeta med arbetslösa, till exempel bemanningsföretag. Myndigheternas arbetsmarknadspolitik har fastnat i att hålla arbetslösa aktiva och anställningsbara i väntan på arbetsmarknadens lägstbjudande.

Ett annat problem med arbetsmarknadspolitiska arbeten kan vara att de upplevs som konstgjorda och konstruerade och inte som riktiga jobb. Jobb som konstrueras ger inte samma känsla av meningsfullhet och delaktighet som ett reguljärt arbete och därför bör man ställa sig frågan om dessa jobb är effektiva. Arbetsvillkoren är viktiga för vilken inställning människor har till sitt arbete. Känner man inte att arbetsgivaren är beredd att satsa på att ordna en trygg anställning, kan det leda till att man har svårt att engagera sig i sitt arbete vilket självfallet även påverkar människors livskvalitet. Ofta förekommer mer eller mindre påtvingade sysselsättningsåtgärder inom arbetsmarknads- och integrationspolitiken och arbetsmarknadspolitiska åtgärder och socialtjänstens försörjningsstöd har blivit vardag för många utrikesfödda. Man tar för givet vad det är ”invandrarna” behöver utan att fråga ”invandrarna” själva vad de vill ha eller anser sig behöva. Ofta hänvisas ”invandrare” till olika projekt som anses ge ”dem” vad ”de” behöver och detta kallar Kamali för ”projektrasism”. Risken med denna form av arbetsmarknads- eller integrationspolitik är att det inte har någon positiv effekt för dem som deltar.

Det har lagts fram mycket kritik kring integrationspolitikens former och retorik, som genom sin betoning på multikulturell inkludering och med kulturella skillnader som orsak till utrikesföddas svårigheter på arbetsmarknaden, fungerar exkluderande. Denna retorik leder till att strukturell etnisk diskriminering döljs då gamla ingrodda värderingar blir kvar. Kulturella aspekter används som förklaringsmodeller för sociala problem bland ”invandrarna” som därför ses som mindervärdiga och kulturellt avvikande och som grupper som är lämpliga eller olämpliga för vissa positioner. Men ett socialt problem är inte kulturellt betingat utan är ett problem som uppstår mellan individ och samhälle.

För att få bukt med den etniska exkluderingen på arbetsmarknaden måste politiker och myndigheter motverka den stereotypa uppdelningen av ”svenskar” och ”invandrare” och ställa sig frågan vilka samhällsstrukturer som är med att skapa exkludering på arbetsmarknaden.

Undersökningar visar att förklaringar till utrikesföddas (icke)position på arbetsmarknaden inte ligger hos de utrikesfödda själva utan på efterfrågesidan. Sverige är ett mångkulturellt land men tyvärr tycks man inte inse att detta även för med sig en mångkulturell marknad. Diskriminering och arbetslöshet bland utrikesfödda finns väl dokumenterat men invandringens positiva effekter har hamnat i skymundan. Integrationsdebattens fokus på invandringens negativa konsekvenser leder till att företag inte intresserat sig i att lära sig mer om de mångkulturella konsumenterna.

En offentlig utredning (SOU 2007:2) visar att utrikesfödda har en mörk syn på framtiden. Många hade säkert stora förhoppningar när man först kom till Sverige men på grund av samhällets sätt att (icke)positionera utrikesfödda på arbetsmarknaden blir istället socialtjänsten utrikesföddas första instans i mötet med det nya landet. Integrationspolitiken fokuserar på ”integrations- och invandrarspecifika problem”, men dess täckmantel är att den är en inkluderingspolitik. Men även inkluderingspolitik förutsätter att det finns en särskild grupp människor (som ska inkluderas) och då är man åter tillbaka i en exkluderande politik som skapat ett ”vi” och ett ”dom”. Individens eget ansvar och inte samhällets ansvar betonas och ”dom” blir en grupp som måste åtgärdas med olika samhällsinsatser. Detta leder till att man som utrikesfödd kan få svårt att hävda sig som individ då man blivit reducerade till invandraridentiteter.

Vissa forskare menar att integrationspolitiken helt har misslyckats och en del anser till och med att den bidragit till att förstärka klyftorna mellan människor i samhället och ökat segregationen.

Det behövs en politik som *inte* fokuserar på ”invandrarna” som en grupp som behöver särskilda åtgärder för att integreras med ”svenskarna”, utan en politik som fokuserar på lika rättigheter för alla med lika *utfall* för alla. Det behövs en integrationspolitik som inte har som syfte att ”invandrarna” ska integreras med ”svenskarna” eller som förutsätter att ”invandrarna” vill bli ”svenskar”. Att anse sig veta vad andra människor behöver utan att fråga, innebär ett maktmissbruk och ett omyndigförklarande. ”Invandrare” är ingen homogen grupp och behöver därför inte homogena integrationsinsatser. Istället måste man måste börja prata om individer och individuella behov, inte ”gruppen invandrares” behov.

Bergovic och Danielson hänvisar i en artikel till sin bok där en majoritet av de utrikesfödda de intervjuat anser att mångfald borde vara en självklar del i ett företag och att mångfaldsplaner inte borde behövas eftersom de visar att ”någonting inte står rätt till i samhället och att alla människor inte ges samma chans och förutsättningar” (2008: 44). En av de intervjuade uttrycker sig så här: ”En riktig mångfald för mig är inte när man tänker på att man måste anställa invandrare och sedan gör det. En riktig mångfald är när man inte tänker på att man måste anställa invandrare men ändå gör det” (ibid).

Källförteckning

Böcker

Behtoui, A. (2006), "Nätverksrekrytering, infödda och invandrare". I Neergard, A. (red), *På tröskeln till lönearbete. Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*. Stockholm: Fritzes. SOU: 2006:60

de los Reyes, P. (2005), "Det problematiska systemskapet. Om svenskhet och invandrarskap inom svensk genushistorisk forskning". I: de los Reyes, P. Molina, I. & Mulinari, D. (red), *Maktens (o)lika förklädnader*. Stockholm: Atlas

de los Reyes, P. & Kamali, M. (2005), "Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering". I: de los Reyes, P. & Kamali, M. (red), *Bortom vi och dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. Stockholm: Fritzes. SOU 2005:41

de los Reyes, P. (2006), "Arbetslivets (o)synliga murar". I: de los Reyes, P. (red), *Arbetslivets (o)synliga murar*. Stockholm: Fritzes. SOU 2006:59

Eriksson, B. (1993), *Vad händer med arbetet*. Forskningsrapport 93:2. Karlstad: Högskolan i Karlstad

Från socialbidrag till arbete. Betänkande av utredningen från socialbidrag till arbete. Stockholm: Fritzes. SOU 2007:2

Furåker, B. & Blomsterberg, M. (2002), "Arbetsmarknadspolitik". I: Hansen, L.H. & Orban, P (red), *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur

Giddens, A. (2003), *Sociologi*. Lund: Studentlitteratur

Graffman, K. & Fürth, T. (2002). "Varför jobbar de inte egentligen?". I: *Från socialbidrag till arbete. Bilaga Fördjupningsstudier*. Stockholm: Fritzes. SOU 2007:2

Höglund, S. (2002), "Invandrarna och arbetsmarknaden". I: Hansen, L. H. Orban, P (red), *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur

- Kamali, M. (2005), *Sverige inifrån. Röster om etnisk diskriminering*. Stockholm: Fritzes. SOU: 2005:69
- Kamali, M. (2006), "Den segregerade integrationen". I: Kamali, M. (red), *Den segregerade integrationen. Om social sammanhållning och dess hinder*. Stockholm: Fritzes. SOU: 2006:73
- Karlsson, J. C. (2002), "Arbetsbegreppet". I: Hansen, L.H. & Orban, P (red.), *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur
- Keller, A. & Wallin, K. (2000), *Arbetets mening och drivkrafter*. Jönköping: Brainbooks
- Kvale, S. (1997), *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund : Studentlitteratur
- Liljeström, R. (1979), *Kultur och arbete*. Stockholm: LiberFörlag
- Merriam, S. B. (1994), *Fallstudien som forskningsmetod*. Lund: Studentlitteratur
- Månson, P. (2003), "Karl Marx". I: Andersen, H. & Kaspersen, L. B. (red), *Klassisk och modern samhällsteori*. Lund: Studentlitteratur
- Månson, P. (2003), "Max Weber". I: Andersen, H. & Kaspersen, L. B. (red), *Klassisk och modern samhällsteori*. Lund: Studentlitteratur
- Nekby, L. (2006), "Att mäta diskriminering". I: Neergard, A. (red), *På tröskeln till lönearbete. Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*. Stockholm: Fritzes. SOU: 2006:60
- Neergard, A. (2006), "På tröskeln till lönearbete. Centrala begrepp och antologins innehåll". I: Neergard, A. (red), *På tröskeln till lönearbete. Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*. Stockholm: Fritzes. SOU: 2006:60
- Olsén, P. (1985), *Arbetslöshetens socialpsykologi*. [u.o.]: Natur och kultur
- Osman, A. (2006), "Integrationspraktik som arena för konstruktion och normalisering av det (in)kompetenta invandrarsubjektet". I: de los Reyes, P. (red), *Arbetslivets (o)synliga murar*. Stockholm: Fritzes. SOU 2006:59
- Patel, R. & Tebelius, U. (1987), *Grundbok i forskningsmetodik*. Lund : Studentlitteratur
- Rosengren, K. E. & Arvidson, P (1997), *Sociologisk metodik*. Stockholm : Liber

Schierup, C-U. (2006), "Den sociala exkluderingen i Sverige. Migration, arbetsmarknad och välfärdsstat i förändring". I: de los Reyes, P. (red), *Arbetslivets (o)synliga murar*. Stockholm: Fritzes. SOU 2006:59

Tidskriftsartiklar

Alemdar, A. (2008). "Marknaden måste vakna!" *i&m Invandrare & Minoriteter*, nummer 4.

Bergovic, V. & Danielsson, R. (2008). "Jag bryter inte när jag tänker". *i&m Invandrare & Minoriteter*, nummer 2-3.

Brekke, J-P. & Borchgrevink, T. (2008). "Varför misslyckas integrationspolitiken?" *i&m Invandrare & Minoriteter*, nummer 4.

Bursell, M. (2008). "Vem får jobbet?" *i&m Invandrare & Minoriteter*, nummer 2-3.

Ekberg, J. (2008). "Invandrarnas barn tvingas fortsätta vandra" *i&m Invandrare & Minoriteter*, nummer 2-3.

Kalonaityte, V. (2008). "En hög med utlänningar". *i&m Invandrare & Minoriteter*, nummer 6.

Weintraun, N. (2008). "Vi behöver inga städare här..." *i&m Invandrare & Minoriteter*, nummer 2-3.

Yildirim, S. (2008). "Integrera lokalt och introducera regionalt". *i&m Invandrare & Minoriteter*, nummer 2-3.

Internetkällor

Jonsson, S. (2008). *Problemet är inte rasism*. <http://www.dn.se/kultur-noje/debatt-essa/problemet-ar-inte-rasism-1.531389>. Hämtad den 31 juli 2009.

Manpower, Handelskammaren i Värmland (2008). *Karlstads Matchning*. http://www.handelskammarenvarmland.se/nyheter-foretag/nyheter-foretag_detalj.asp?nyhetsid=30&sprakid=1. Hämtad den 31 juli 2009.

Manpower (2008). *Mångfald på Manpower. Manpowers mångfaldspolicy*.

http://manpower.se/MPNet3/Content.asp?Ref=SWEDEN_NORDIC&NodeID=52274&JobID=&ActionQS=JOB. Hämtad den 31 juli 2009.

Manpower (2002). *Socialt ansvar – Rapport från Manpower 2002*.

<http://www.manpower.se/Uploaded/C1C3031B9C6448FA967EB00B630D8766.pdf>

Hämtad den 31 juli 2009.

Regeringen (2009). *Arbetsmarknad*. <http://www.regeringen.se/sb/d/2623>. Hämtat den 31 juli 2009.

Regeringen (1997). *Regeringens proposition 1997/98:16. Sverige, framtiden och mångfalden – från invandrapolitik till integrationspolitik*.

<http://regeringen.se/content/1/c4/22/71/bbd15e5a.pdf>. Hämtat den 31 juli 2009.

Svendsen, L. Fr. H. (2005). *Arbete en välsignad förbannelse*.

http://www.svd.se/kulturnoje/understrecket/artikel_482029.svd#preambleend

Hämtad den 31 juli 2009.

Bilagor

Bilaga 1 - Offentlig information om Karlstads Matchning

Den 2 februari 2008 står följande att läsa på Karlstads kommuns och Manpowers hemsidor:

”Karlstads kommun och Manpower startar ett nytt samarbete för att matcha arbetslösa till egen försörjning. En unik möjlighet att bryta ett långvarigt bidragsberoende och få en anställning. Karlstads Matchning innebär att under ett år kommer 120 långtidsarbetslösa personer ut på arbetsmarknaden.

Det som gör Karlstads Matchning unikt är att alla erbjuds en anställning med kollektivavtal från dag ett. Då börjar matchningen mot företag med rekryteringsbehov. All matchning är individanpassad och här ingår intervjuer, sammanställning av referenser och även internutbildning hos företagen. I Karlstads kommun är det en högprioriterad fråga att hjälpa personer bryta långvarigt bidragsberoende för att komma i egen försörjning.

– Socialt arbete skapar tillväxt. Människor som går från långvarigt bidragsberoende till arbete får inte bara en ökad livskvalitet utan bidrar till vår gemensamma välfärd, säger Ingela Wretling, ordförande Arbetsmarknads- och socialnämnden i Karlstads kommun.

Karlstads Matchning riktar sig till långtidsarbetslösa, och den första tiden främst utrikes födda.

– Här har vi tidigare misslyckats, Karlstad ligger under riksgenomsnittet när det gäller sysselsättningsgrad för utrikes födda. Vi har därför valt att samarbeta med Manpower för att ta del av deras kompetens och arbetssätt. Våra egna erfarenheter visar att en anställning i såväl offentlig som privat regi skapar bättre förutsättningar för en fortsatt anställning än vad våra egna sysselsättningsprojekt gör, säger Roger Granat, chef för Avdelningen för Integration, försörjning och arbete i Karlstads kommun”

(http://manpower.se/MPNet3/Content.asp?NodeID=52535&ref=SWEDEN_NORDIC,

[http://www.karlstad.se/apps/symfoni/karlstad/karlstad.nsf/\(\\$All\)/20ADF8B5C95127AFC125743B00453DF3?Open](http://www.karlstad.se/apps/symfoni/karlstad/karlstad.nsf/($All)/20ADF8B5C95127AFC125743B00453DF3?Open))

Vid en senare publikation 2 juni 2008 finns följande information på bland annat Handelskammarens hemsida:

”Är du i behov av kompetent arbetskraft för att möta framtidens utmaningar? Just nu pågår ett unikt samarbete mellan Manpower och Karlstad Kommun för att matcha långtidsarbetslösa med företag i behov av kompetent arbetskraft.

Syftet med Karlstads Matchning är att skapa en möjlighet för långtidsarbetslösa med utomnordisk bakgrund att bryta ett bidragsberoende och få en anställning, samt att medverka till mångfald och ökad sysselsättning inom Värmlands näringsliv. En win-win situation som ger individen möjligheten att behålla och utveckla sin kompetens, och företagen en möjlighet att säkerställa ett framtida kompetensbehov.

Det som gör Karlstads Matchning unikt är att alla deltagare erbjuds en anställning med kollektivavtal från dag ett, och då börjar matchningen mot företag med rekryteringsbehov. All matchning är individanpassad och här ingår intervju, sammanfattning av referenser och även utbildning hos företag. Deltagarna i projektet får en enastående möjlighet att bryta ett bidragsberoende och få en anställning. Manpower tar emot cirka 10 deltagare per månad under en 3-års period och erbjuder en 11 månaders anställning. I gruppen ingår cirka 20 % akademiker.

Fördelar för individen:

- En anställning med månadslön
- Ökad möjlighet till arbete
- Delaktighet i samhällsstrukturen
- Medverkande i ett integrationsprojekt
- Behålla och utveckla sin kompetens

Fördelar för företagen:

- Säkerställa framtida kompetensbehov
- Berika mångfald och erfarenhetsutbyte

Fördelar för samhället:

- Ett friskare samhälle
- Motverkar diskriminering och rasism
- Ett växande Värmland med mindre arbetslöshet
- Fler sysselsatta människor och starkare köpkraft

(http://www.handelskammarenvarmland.se/nyheter-foretag/nyheter-foretag_detalj.asp?nyhetsid=30&sprakid=1)

Bilaga 2 – Intervjuguide

Bakgrundsinformation:

- Kön och ålder:
- Familjeförhållande:
- När kom du till Sverige:
- Kom du till Sverige som flykting eller anhörig:
- Tidigare yrkeserfarenhet:
- Studierfarenhet:
- Tidigare praktik- eller yrkeserfarenhet från Sverige:
- När blev du anställd i Karlstads Matchning:
- Behöver du/din familj fortfarande komplettera inkomster med försörjningsstöd:

Karlstads Matchning:

1) Kände du dig förberedd innan din anställning vad gäller vad Karlstads Matchning handlade om, vad anställningen innebar (rättigheter, skyldigheter osv.)?

Alt 1: Kommunens verksamhet:

2) Har du lärt dig någonting nytt och utvecklat din kompetens sedan du fick din anställning?

3) Trivs du på din arbetsplats och med dina arbetsuppgifter?

- Vad är bra?
- Om något är mindre bra, vad är det?

4) Ligger ditt nuvarande arbete i linje med din planering för framtiden?

5) Har du några förslag till hur din arbetsmiljö och trivsel på arbetsplatsen skulle kunna förbättras?

6) Hur känner du inför att hyras ut till kund?

- Ser du detta som någonting positivt och spännande eller som någonting negativt och skrämmande?

Alt 2: Uthyrd till kund

- 2) I vilken omfattning har du varit utthyrd till kund?
- 3) Har du lärt dig någonting nytt och utvecklat din kompetens sedan du fick din anställning?
- 4) Trivs/trivdes du på din(a) arbetsplats(er) och med dina arbetsuppgifter?
 - Vad var bra?
 - Om något var mindre bra, vad var det?
- 5) Ligger ditt nuvarande arbete i linje med din planering för framtiden?
- 6) Har du några förslag till hur din arbetsmiljö och trivsel på arbetsplatsen skulle kunna förbättras?

Personliga aspekter

- 7) Hur såg du på framtiden när du kom till Sverige?
- 8) Hur påverkades du/din familj av få försörjningsstöd?
- 9) Hur upplever du att din (och din familjs) livskvalitet förändrats sedan du fick anställning på Manpower?
- 10) Hur tycker du att vardagslivet fungerar sedan du fick anställning?
- 11) Upplever du att ditt självförtroende och din identitet förändrats sedan du fick anställning?

Framtiden

- 12) Hur ser du på framtiden nu (för dig och din familj)?
 - Vad tror du om dina möjligheter att få anställning efter Karlstads Matchning?
- 13) Om du skulle sammanfatta din övergripande känsla och uppfattning av Karlstads Matchning, vad skulle du vilja säga då?
- 14) Har du några idéer, feedback eller tips till beslutsfattare och projektledare för att förbättra Karlstads Matchning?
- 15) Om du kunde klara dig ekonomiskt utan bidrag eller arbete, skulle du då välja att arbeta ändå? Förklara/utveckla ditt svar!

... Har du några frågor, funderingar eller något som du vill lägga till denna intervju?

Bilaga 3 - Informationsbrev till frivilliga

Hej!

Du har talat om att du vill vara med på en intervju med mig som är för min universitets-uppsats i sociologi. Jag skickar här lite information till dig om undersökningen. Jag kommer snart att ringa till dig och boka en tid för intervju. Om du inte längre vill vara med i undersökningen är jag tacksam om du talar om det för mig så snart som möjligt.

Syfte och användning:

Syftet med undersökning är att utvärdera samarbetet mellan Karlstads Kommun Jobbcenter och Manpower - Karlstads Matchning. Jag vill bland annat ta reda på hur livskvalitén påverkats för de som fått anställning i Karlstads Matchning. Genom att intervjua personer som fått anställning i Karlstads Matchning kan jag få fram information om vad som är bra, vad som inte är bra och vad som kan bli bättre. Du får själv ge tips och idéer om hur du tycker att Karlstads Matchning kan förbättras! Informationen som kommer fram i intervjuerna kommer bland annat att användas för att försöka förbättra Karlstads Matchning och chefer och projektledare på Karlstads Kommun och på Manpower får ta del av undersökningens resultat och använda den som de vill.

Konfidentialitet:

Intervjuerna är konfidentiella vilket innebär att dina svar under intervjun kommer behandlas anonymt och konfidentiellt. Det är bara jag som vet vem som säger vad och inga namn finns med.

Frivillighet:

Det är helt och hållet frivilligt att delta i undersökningen och du kan när som helst dra dig ur om du av någon anledning skulle ångra att du tackade ja till att vara med.

Kontaktinformation:

Jag som genomför undersökningen heter **Marie Andersson** och ni kan ringa till mig om ni har några frågor, mitt telefonnummer är: **0736-984566**.

De som är ansvariga och som hjälper mig med undersökningen är min handledare på universitetet och enhetschefen på Jobbcenter Karlstads kommun. Du kan också ringa till dem om du har frågor.

Malin Wreder, filosofie doktor i sociologi på Karlstads Universitet, tel: 054-70011643 eller 0735-710830.

Pia Andersson, enhetschef på Jobbcenter Karlstads Kommun, tel: 0706-997407.

Tack för att du vill vara med. Vi hörs och ses snart!

Vänliga hälsningar, Marie Andersson

Bilaga 5 – Intervjusammanställning

Synen på svenskar och framtiden i Sverige

Synen på framtiden när man först kom till Sverige

På frågan om hur man kände det inför framtiden när man först kom till Sverige svarade fem av kvinnorna och alla utom en av männen att de var positiva inför framtiden. De som kände sig negativa inför framtiden när de först kom till Sverige var i huvudsak asylsökande som fått vänta länge på sitt uppehållstillstånd.

En man som sökt asyl länge säger att:

”När jag kom till Sverige var framtiden mycket svår för mig /.../ Allt var negativt. Negativ. Och jag hörde att det till nittio procent kommer vara negativt från Migrationsverket. Det var helt negativ för mig. Jag tänkte att det blir mycket dålig.”

Samme man säger sedan att han nu är positiv inför framtiden:

”Ja, det ser lite bättre nu. Vi fick jobb och vi har uppehållstillstånd. Och jag har ett yrke /.../ Jag tror, om man söker man ska hitta. Jag tror för mig själv.”

En man som var asylsökande under en längre period var dock positiv:

”Jag hade haft tur och det var precis som att komma in på en saga. Första året när jag kom hit bodde jag i X. Det var en liten stad där alla hälsar på varandra när dom går förbi och jag var lite förvånad. Folk säger hej hej.”

Det tycks vara så att allmänhetens bemötande av personen på den ort man kommer till är avgörande för hur man uppfattar sin tillvaro och synen på framtiden.

En av de manliga intervjupersonerna som kommit till Sverige som flykting säger att:

”Jag ska säga till dig jag tycker mycket om Sverige /.../ jag tycker om svenskar också.”

Samme man säger senare om framtiden och möjligheterna att hitta ett arbete efter Karlstads Matchning:

”När jag kom för första gången till Sverige det var bättre än nu /.../ nu vet inte riktigt /.../ jag tror att vi inte har någon chans”

En kvinna säger:

”Jag tänkte i början, jag kan inte leva här /.../ I början jag var jätterädd. Hur ska man leva, hur ska man få kontakt med dom. Svårt var det. Vi hade ingen släkt här. Ingen kontakt med svenskarna.”

Samma kvinna säger dock att hon nu är mycket mer positiv inför framtiden och berättar att:

”Men nu har jag mycket kontakt med svenskar, grannar som... om jag pratar med henne kallar jag henne för ’mamma’. Jag har såna kontakter. Det gick bra och dom hjälpte oss mycket”

Ett par av intervjupersonerna uttryckte rädsla inför att inte kunna behärska det svenska språket. En av kvinnorna uttrycker sig så här:

”När jag kom till Sverige var jag lite rädd därför att det var så kallt och folk pratade inte så mycket. Ja, jag var lite rädd och jag frågade alltid min man hur ska vi kunna prata det där språket.”

Flera av männen säger att de var mycket positiva inför framtiden då de först kom till Sverige eftersom de tänkte att nu ska de få jobb. En del av dessa personer har sedan ändrat sin uppfattning om Sverige och framtiden då de insett svårigheterna med att hitta ett arbete. En man berättar om hur positiv han var när han först kom till Sverige:

”Att nu ska jag börja och leva, nu ska jag få jobba.”

På frågan om hur han ser på framtiden nu svarar han:

”Nej i alla fall, vi tar en dag i taget. Vi har inte stora förväntningar. Så bara leva livet eller hur det blir /.../ Lite tveksamt också kanske. Det är inte så hundra.”

En av kvinnorna som var mycket positiv när hon först kom till Sverige men som nu ändrat uppfattning berättar att:

”Ja, i framtiden jag hade massor med drömmar att köpa ett hus för jag hade så många barn och ha eget jobb /.../ Jag var ganska ung och jag förväntade mig att jag skulle lära mig språket och jag försökte. Alltid när jag ville jobba sa man till mig att man först måste kunna språket och sen får man jobb efter det. Men det har gått så lång tid och jag förväntade mig få ett jobb och ha ett bättre liv /.../ just nu har jag tappat hela självförtroendet”.

Synen på framtiden nu samt möjligheter till arbete efter Karlstads Matchning

På frågan om hur man ser på framtiden nu samt vad man tror om möjligheterna att få ett arbete efter Karlstads Matchning svarade alla kvinnor utom en, som ej blivit uthyrda, att de kände sig positiva inför framtiden.

Männen är inte lika positiva och endast två av männen svarade att de var positiva inför framtiden. De som svarat att de är negativa inför framtiden har både varit uthyrda och inte uthyrda till kund. Alla männen som var negativa behöver komplettera sin inkomst med försörjningsstöd för att klara sig. Hur länge man haft försörjningsstöd innan anställningen tycks ej vara avgörande för hur man ser på framtiden.

Synen på försörjningsstöd

Fyra av männen och fem av kvinnorna har haft försörjningsstöd i mer än ett år och fyra av männen behöver fortfarande komplettera sina inkomster med försörjningsstöd och två av kvinnorna (en av kvinnorna behöver endast komplettering vid vård av barn).

På frågan om hur intervjupersonen och dennes eventuella familj påverkades av att behöva försörjningsstöd för att klara ekonomin svarade alla utom en kvinna och en man att det var negativt. De som tyckte att det var ok sa att det enda jobbiga är systemet och att man får för lite pengar. Alla övriga intervjuperson uttrycker i ganska starka ord sin oro och sitt missnöje med att behöva försörjningsstöd för att klara ekonomin.

En kvinna likställer bidragsberoendet med parasiter:

”Vi tänkte vi var parasiter och det kändes inte så bra.”

En man berättar att han blivit uppfostrad av sin mor att en man ska göra rätt för sig och säger:

”Det var ganska jobbigt. När jag gick på universitetet jag fick jobba på sidan av för att tjäna pengar och jag har klarat mitt liv. Jag hade svårt att föreställa mig att sitta och ta emot bidrag och roa sig /.../ Jag kunde ta emot vilket jobb som helst efter tre månader på SFI. Min mamma sa alltid att en man får inte sitta hemma, han måste jobba.”

En man poängterar gång på gång hur svårt han tycker att det är att behöva försörjningsstöd:

”Det var svårt. Mycket, mycket svårt. Det var mycket svårt /.../ Jag vill inte söka social men man blir tvungen.”

En annan man känner sig som en dålig människa då han behövde försörjningsstöd:

”När jag tittar på en person som jobbar och jag går på socialbidrag känner jag att jag inte är en riktig människa /.../ Jag känner att dom kan göra allting, men varför kan inte jag göra det? Jag känner mig jättedålig.”

En av männen som fortfarande behöver komplettera med försörjningsstöd för att klara ekonomin säger att:

”Alltså det är inte roligt. Det är inte alls roligt. Men det är så att man måste ha någonting att leva på. Men det är jobbigt. Varje gång man är där och söker, speciellt nu när jag jobbar. Att jobba och söka socialbidrag, det är inte roligt.”

En man har svårt att acceptera att han och hans familj behövde försörjningsstöd:

”Nej, vi kände oss inte bra på grund av ni vet... Dom som är på socialen är äldre och sjuka och dom har problem. Men vi är friska människor, vi är unga människor. Men, vi behöver hjälp.”

En kvinna berättar att det är stor skillnad att vara beroende av socialen mot att klara sig själv:

”Det är jättesvårt för någon som lever på socialen /.../ Jag kände mig jättedålig. Men nu känner jag mig jättebra, glad och positiv.”

En annan kvinna säger att hon skulle kunna tänka sig att jobba med vad som helst för att slippa försörjningsstöd:

”Det var jättejobbigt tycker jag. Jättejobbigt. Man kan göra vad som helst. Jag skulle ha tagit vilket jobb som helst bara att inte vara på socialen mer, att ha egna inkomster och eget liv.”

En kvinna anser att det kan ha en positiv effekt på barnen om föräldrarna jobbar istället för att få bidrag:

”Jag tror människor trivs bättre om de själva jobbar för pengarna /.../ Och efter kommer barnen också lära sig att jobba och tjäna pengar och att inte bara sitta och få bidrag /.../ Nu när jag jobbar säger min son att han berättar för andra människor att ’ja, min mamma jobbar också’. Jag tror han tycker att det är roligt.”

Synen på att hyras ut till kund

Fem av kvinnorna och fem av männen har varit uthyrda till kund. Alla kvinnor som inte har varit uthyrda är positiva inför att hyras ut till kund och en av männen är positiv och en mycket tveksam. Mannen som är tveksam inför att hyras ut till kund säger:

”Det beror lite grand på hur man blir uthyrd. När jag kommer till en kund så vill jag att kunden ska lova någonting också, inte bara ha mig en vecka, två veckor. För det är inte roligt att byta hela tiden”.

Bland dem som är positiva till att hyras ut till kund har man bland annat sagt:

”Positivt, bättre för mig att praktisera på olika platser.”

”Jag ser verkligen fram emot att bli uthyrd till kund och hoppas att jag kommer få en chans snart.”

Någonting mycket positivt är att alla, förutom en av männen som ej blivit uthyrd, anser att de lärt sig någonting nytt och utvecklat sin kompetens sedan de fick sin anställning. Utöver specifika yrkeskunskaper finns ett genomgående tema i vad man anser sig ha lärt sig och utvecklat. Bland annat säger man att man blivit bättre på att bemöta nya människor samt att man fått bättre kunskaper i svenska språket och om svensk arbetsmarknad. En kvinna säger att även dåliga erfarenheter är bra erfarenheter.

Någonting mycket oroväckande som framkommit under intervjuerna är att flera av de anställda känt sig diskriminerade på sina arbetsplatser på grund av sin etniska härkomst.

Utav kvinnorna som varit uthyrda trivs alla bra på sina arbetsplatser men två är tveksamma till kommunens egna verksamheter och känner sig diskriminerade både på Solareturen och REKO.

”/.../ ibland i sorteringen REKO vi har lite problem med arbetsledarna, med alla /.../ Jag tror det finns mycket orättvisa där /.../ När det händer någonting säger dom direkt att det är invandrarna. Personalen också.”

Även bland männen trivs alla bra på sina arbetsplatser förutom två som känt sig diskriminerade på sina arbetsplatser REKO och Posten.

”Postterminalen är inte bra, det är tråkigt. Jag tror inte att folket där tycker om invandrare. När man frågar dom om någonting så svarar dom inte.”

Synen på Karlstads Matchning

Tre personer ansåg att de fått felaktig information innan anställningen då anställningen inte motsvarat deras förväntningar och två personer kunde inte svara på frågan.

Kvinnorna

Alla kvinnor som intervjuats anser att Karlstads Matchning är en bra idé och ett bra samarbete. Här är några av kvinnornas kommentarer:

”Ja, jag kan säga det att i Karlstad finns det inte många jobb. Det är jättebra nu när vi har Manpower och man kan jobba och inte få bidrag. Det är jättebra om man jobbar.”

”Fantastiskt. Kanske det är bättre att dom anställer för två år istället för ett år. Därför att när man börjar trivas och känna sig säker är man samtidigt medveten om att det snart ska ta slut. Och jag vill njuta av den här stunden. Men i alla fall det är bättre att ha ett år anställning än att inte ha någonting.”

”Jättebra idé, fantastiskt! Dom jobbar mer och mer, om dom anställer blir det bättre för människor. Det är bättre att jobba, det är dåligt att bara sitta hemma.”

”Ja, Karlstads matchning dom är bra. Jag tycker om att dom hjälper människor.”

”Jättebra idé /.../ Jag tycker det är jättebra för invandrare. Vi som kom till Sverige, det är svårt att få jobb. Om Manpower och Karlstads kommun hjälper det blir jättebra för folk.”

En kvinna som inte blivit uthyrd till kund och som har svarat att hon har fått sämre självförtroende på grund av detta uttrycker ändå tacksamhet:

”Jag tycker det var bra idé faktiskt. Man fick i alla fall göra någonting. Det är som jag sa det bästa som har hänt att jag fick vara med det här året.”

Männen

Männen är dock mer negativt inställda till Karlstads Matchning. Hälften av dem som varit uthyrda till kund tycker att det är bra och hälften att det är dåligt. Hur länge man har haft försörjningsstöd tycks ej vara avgörande.

Alla intervjupersoner som saknar tidigare yrkeserfarenhet anser att Karlstads Matchning är en bra idé och ett bra samarbete. Har man tidigare yrkeserfarenhet tycks man vara mer negativt inställd. Endast två män tycker att det är bra och fyra tycker att det är dåligt.

En av männen som har tidigare yrkeserfarenhet är positivt inställd och säger att:

”Bra. Absolut. Vad ska man göra om man inte har någonting och får pengar från socialen och stanna hemma, det är ingenting.”

En av männen som har tidigare yrkeserfarenhet är mycket negativt inställd till Karlstads Matchning:

”Jag blev lurad så många gånger i livet. Jag gillar inte Manpower. Jag kan inte förstå det, det är mycket kaos. Jag tror inte att han förstår vad han själv gör. Jag förstår inte att Manpower dom sitter bara och inte jobbar.”

En annan man som inte har varit uthyrd till kund har högskoleutbildning och tidigare yrkeserfarenhet och behöver fortfarande komplettera med försörjningsstöd. Han säger:

”Det är ett jättedåligt projekt. Om jag får ett jobb och inte klarar mig ekonomiskt och vet att om några månader kommer jag bli arbetslös, vad är meningen med att börja jobba över huvud taget? För en del är det bra då både man och fru har fått anställning. Dom kan liksom leva bra ett tag. Men inte jag. Själva idén påverkar en att känna sig lite tryggare och nu jobbar jag och har lite mer självförtroende.”

En man som varit uthyrd till kund menar att:

”Det är för många anställda för ingenting, för lite jobb. Bra att man samarbetar men man måste hålla balansen rätt.”

En annan man som varit uthyrd till kund säger:

”Ja det är ett bra projekt. Men jag vet inte om Manpower är bäst, det kanske finns ett annat bemanningsföretag som kan matcha oss bättre och skicka oss på uppdrag. Tyvärr finns det många på Manpower som aldrig fått en chans.”

Synen på självförtroende och livskvalitet

Vardagslivet

På frågan om hur vardagslivet fungerar sedan anställningen svarar alla utom två av männen att det fungerar bra eller bättre än tidigare.

Några av kvinnorna berättar:

”Det är kul att gå upp på morgonen och ta en dusch och gå till jobbet. Det är inte bara skolan och komma tillbaka. Man pratar med andra, andra folk, andra kulturer. Man gör någonting annat och man pratar med svenska kompisar. Man lär sig språket utan att gå i skolan.”

”Det känns att man själv bestämmer, vad man ska göra, vad man planerar till dagarna och framtiden. Det blir mer struktur när man har jobb, för då vet man vilka tider man har, man vet hur det ska bli och man känner sig trygg.”

Några av männen säger:

”På jobbet vilar jag från min familj. Med dom vilar jag från mitt jobb.”

”När vi fick jobb känner sig kroppen trött och bra i vardagen, kroppen får också vila. Men förut när vi var på socialen gjorde vi faktiskt ingenting och då blir man trött. Men när vi fick jobb vardagarna går faktiskt ganska bra.”

Självförtroende

Kvinnorna

Alla kvinnor utom en anser att de fått bättre självförtroende sedan de fick sina anställningar:

”Ja, det är förändrat därför att man känner att man man är viktig, man behövs.”

”Jag känner mig som en stark människa när jag jobbar och tjänar pengar pengar /.../ Jag tror att man blir sjuk om man bara sitter hemma och får bidrag, det är bättre om man jobbar och tjänar pengar. Man blir aktiv, till jobbet och till livet.”

”Jag tror på mig nu, att jag kan klara allt. När jag började på jobbet jag sa ”nej, det går inte för mig” och sen klarade jag allt.”

Den enda kvinnan som inte fått bättre självförtroende säger att hon fått sämre självförtroende än innan anställningen eftersom hon inte blivit uthyrd till kund:

”Jag trodde från början att det var nittionio procent säkert att jag kommer få jobb. Men det blev ingenting /.../ Nu har jag helt tappat självförtroendet. Jag har så svårt på nätterna när jag tänker på vad jag ska göra nu.”

Männen

Bland männen anser alla utom två att deras självförtroende har blivit bättre sen de fick sina anställningar. De två män som anser att självförtroendet är oförändrat sedan de fick jobb behöver komplettera med försörjningsstöd. En av männen som varit uthyrd till kund och inte behöver komplettera med försörjningsstöd säger att:

”Ja, när jag fick jobb jag tror mitt självförtroende har blivit bättre. Nu kan jag köpa saker till barnen och leva ett bättre liv, det är kvalitet. Men nu är vi lite rädda också för kontraktet tar snart slut.”

En annan man som varit uthyrd till kund och inte behöver komplettera med försörjningsstöd säger att:

”Ja, det är förändrat på grund av som jag fick ett jobb. Och jag tänker om min A-kassa också, som jag betalar avgift till A-kassa. Också en förändring eftersom jag var på sån studiebidrag och försörjningsstöd och sån. Och det är jag tror som det blir bättre bättre för mig.”

En man som svarat att hans livskvalitet inte har blivit bättre på grund av att familjen fortfarande behöver komplettera med försörjningsstöd, anser dock att hans självförtroende har blivit bättre:

”Om man jobbar är man nöjd med sig själv. Jag blir nöjdare mig själv. Jag blir nöjd med mig själv. Och när du går hem blir du glad och tror på dig själv. Man tror jättemycket! Det är jättebra om man jobbar och du lär dig på jobbet. Om man inte jobbar mår man dåligt hela tiden.”

Livskvalitet

Kvinnorna

Alla kvinnorna anser att deras livskvalitet har blivit bättre sedan de fick anställning:

”Jag tror att livskvaliteten blir jättebra för mig om jag jobbar /.../ Jag tror att Manpower-jobbet är bättre för mig om jag inte förstår så mycket svenska. Jag tror det är ett speciellt jobb för människor som inte förstår svenska, man kan göra jobbet utan att kunna språket, det är positivt från Manpower”.

”Alltså jag tycker allt funkar bättre. Barnen är jättenöjda att jag jobbar och att vi sköter oss själva och så.”

”När jag jobbar känner jag att jag är en människa, jag tänker positivt, inte negativt. Förut tänkte jag inte så, förut jag bara satt hemma och allt det negativa kommer. Men nu tänker jag inte så, jag träffar människor och pratar. Jag vilar och är inte stressad.”

En kvinna anser att livskvaliteten har blivit bättre men att hon känner sig skamsen då hon ibland behöver komplettera sin lön med försörjningsstöd:

”När jag fick jobb vi var glada och vi sa att nu behöver vi inte vara shameful mer. Men ibland är man det när mina pengar inte räckte till därför att jag hade varit sjuk. Min man sa vi måste ansöka igen, vi ville inte ansöka men vi behöver också ekonomiskt bistånd. Men till exempel den här månaden vi tror inte vi behöver ekonomiskt bistånd och det känns bra. Och ibland gör vi framtida planer.”

Männen

Männen anser dock inte i samma utsträckning som kvinnorna att deras livskvalitet har blivit bättre, tre är positiva och fyra är negativa. Hur länge man har haft försörjningsstöd tycks ej vara avgörande. Däremot visar resultatet på att livskvalitet kopplas samman med huruvida man fortfarande behöver komplettera med försörjningsstöd eller ej. Endast en av männen som fortfarande behöver komplettering tycker att livskvaliteten har blivit bättre. En man som inte behöver komplettera med försörjningsstöd anser inte att livskvaliteten har påverkats och de övriga anser att livskvaliteten har förbättrats:

”Det tunga, jag blev av med det tunga som var på hjärtat. För att jag fått jobb egentligen.”

”Det är en positiv skillnad. Innan vi fick jobb kunde vi till exempel aldrig åka på semester för vi hade inte pengar. Men när vi fick jobb, vi sparade och sen vi fick lite semester.”

”Nej, det har inte påverkat. Om jag fick jobb samtidigt som min fru kanske det hade påverkats. Och om vi hade lite bättre en ekonomi.”

Synen på om anställningen ligger i linje med mål för framtiden

Alla som saknar tidigare yrkeserfarenhet anser att anställningen ligger i linje med deras mål för framtiden. De som har tidigare arbetserfarenhet tycks inte i samma utsträckning anse att anställningen ligger i linje med deras mål för framtiden och fem män och en kvinna svarar nekande på denna fråga.

Kvinnorna

Här är några av kvinnornas kommentarer:

”Det är ett steg i rätt riktning eftersom jag fått en anställning. Men det känns som när någon får lite godis och man börjar njuta av den så vet man att det snart ska ta slut.”

”Ja, fast jobb och så, inte bara sitta. Jobbet kan hjälpa mig i framtiden.”

”Det här målet det är viktigt mycket för mig och jag trivs att jobba i butiken nu. Genom Manpower fick jag jobba i butik”.

”Jag hoppas. För dom är nöjda med mig tror jag. Dom säger att jag jobbar bra och att jag trivs här men... Jag hoppas dom ska anställa mig. ”

De kvinnorna som inte varit uthyrda till kund svarar:

”Detta är det bästa som har hänt mig, att jag fått jobb för ett år. Man känner trygghet. Jag kan tänka mig att jobba i butik i framtiden. Dom sa att jag hade chans efter kassan och butiken men det blir ingenting och nu har jag inte så lång tid kvar. Det känns jättejobbigt, vad händer sen? Jag har bott i Sverige jättelänge och har inte fått något jobb.”

”Jag tror att dom på Manpower skriver ett års kontrakt. Man kan inte planera. Det blir en andra gång nästa år eller så blir det ett år och sen sluta. Man kan inte planera om man jobbar Manpower tror jag. Jag vill studera vidare till undersköterska”.

Männen

Männen är mer tveksamma till att anställningen i Karlstads Matchning ligger i linje med deras mål för framtiden och endast tre svarar jakande på denna fråga. Bland de män som har varit uthyrda till kund svarar en ”nej” och de övriga säger:

”Ja, det hjälper. Det är en bra steg när man får jobba.”

”Ett steg, jag går vidare och öppnar dörren som behövs. Jag försökte i flera år men kunde inte öppna den dörren. Jag tackar Karlstads kommun som öppnade en väg till oss, kanske den går vidare. Och vi får mer erfarenheter och allt som behövs i arbetslivet.”

”För framtiden det är bra, det är inte jättedålig. Det är bra att man jobbar ett år och lär sig lite jobb och språk också. Inte jättebra.”

”Inte hundra procent. Det är bättre om dom kan hitta jobb. Det är femtio femtio.”

Bland de två män som inte varit uthyrda till kund svarar en ”nej” och en säger ”jag har ingen framtid faktiskt”.

Synen på arbete

På frågan om man skulle välja att fortsätta att arbeta även om man redan hade tillräckliga ekonomisk trygghet svarade alla jakande.

Kvinnorna

”Jag skulle arbeta ändå, man blir sjuk om man sitter hemma.”

”Ja. När jag var sjuk var jag tvungen att stanna hemma men efter jag ville göra någonting! Så även om jag klarar mig kanske jag skulle gå och jobba med någonting frivilligt, jag vill alltid hjälpa till att göra någonting. Annars kanske jag blir sjuk!”

”Ja, trots allt jag skulle jobba. När man är trött och sitter behöver man inte pengarna. Att gå och titta och köpa och gråta och skratta, det är bättre. Träffa människor och träna och allt.”

”Ja, jag vill jobba. Att träffa människor och prata svenska. Jag vill jobba för att jag tycker om jobb. Jag vill tjäna pengar och betala räkningarna själv.”

”Självklart. Jag tycker mycket om att jobba. Det är inte så att man har mycket pengar om man stannar hemma. Man måste tänka på framtiden.”

”Ja. Man trivs. Om man bara är hemma blir man sjuk. Det är bättre om man går ut och jobbar.”

”Jobba! Du tänker inte så mycket och du hittar någonting att göra.”

”Jag skulle vilja jobba ändå för då funkar allt i livet. Man träffar folk och känner trygghet. Min dröm är att alla ska ha jobb faktiskt.”

Männen

”Jag orkar inte utan jobbet. När jag väntade på beslut från Migrationsverket kände jag mig fångslad och låst, jag kunde inte förstå hur man kunde vakna på morgonen och inte gå till jobbet. Om man sitter hemma blir man äldre och äldre.”

”Vad ska göra hemma? Det är viktigt. Om man är arbetslös och hemma kan man göra sig dåliga saker.”

”I alla tider är det bättre att man jobbar. Om man inte jobbar tänker man dåligt.”

”Jag vill jobba. Vad ska jag göra hemma? Om du jobbar går tiden och du känner dig fysisk. Om du sitter hemma blir kroppen trött och du kan bli sjuk.”

”Jag skulle flytta hem direkt och då skulle jag jobba. Vad är det som är bra med att sitta hemma? Man hittar på massa dumma saker. Har man jobb så har man ansvar och sköter sig.”

”Nej, nej, nej, det går inte att sitta hemma. Om jag blir hemma jag blir sjuk. Man blir sjuk i huvudet och kroppen också. Det blir bra för andra också om jag jobbar och betalar skatt. Skatten går till personer som till exempel behöver socialbidrag.”

”Nej, jag vill jobba. Om jag hade pengar skulle jag öppna eget företag och kämpa vidare. Man blir psykiskt sjuk om man blir hemma hela tiden. Man tänker fel om man sitter hemma och tittar på parabeln från hemlandet och gör ingenting. Det går inte.”

Idéer till förbättring av arbetsmiljö och trivsel på arbetsplatsen

Kvinnorna

”Om man anställer personer så måste man prata med dom och visa dom hur man betar sig. Det sociala fattas. Människor är själviska, alla har sina kulturer. Man kommer och gör som man vill och tar inte hänsyn och det kan skapa dålig atmosfär på arbetsplatsen. Man gör som man vill och bråkar för bagateller, det skapar en dålig arbetsmiljö. Min frihet slutar där din börjar så om jag är medveten om detta vet jag att jag aldrig skadar dig.”

”Jag vill att man bara pratar svenska, inte kurdiska.”

”Ja det är att man ska bara prata svenska.”

”Dom ska se på alla som jobbar där med samma ögon och behandla alla lika.”

Männen

”Göra affären större så att man kan sälja mer.”

”Jag har ett förslag till arbetsledare och chefer att man ska titta lika på alla människor och inte göra skillnad.”

”Att man ska prata om allt som gäller jobb så att människor inte går omkring och är tysta och bekymrar sig.”

”Ja, jag tror dom måste organisera först vem som ska göra vad. Annars om någon gör fel blir det diskussioner.”

”På Legopack måste den fysiska miljön bli bättre, alla fryser.”

Idéer till förändring och förbättring av Karlstads Matchning

På frågan om man har några tips eller idéer på hur man skulle kunna göra Karlstads Matchning bättre i framtiden svarade fyra kvinnor och sex män jakande.

Nedan sammanställs några av kvinnornas svar på frågan:

”Försöka att hjälpa oss så att vi inte bara sitter. Tack till dom, tack tack tack för att dom började hjälpa. Utbildning är bättre för att få riktigt yrke i Sverige, utbildning innan anställning.”

”Ja, jag vill gärna att dom berättar för mig om jag är bra eller inte bra.”

”Att man ska skicka personer fler gånger till samma plats för då kanske dom kan jobba där.”

”När dom skulle anställa, dagen vi skulle skriva på, jag kände att alla var beredda, alla lyssnade noga och den här dagen skulle dom ha kunnat säga till oss att på arbetsplatsen måste ni tänka på miljön. Ni måste tänka på era kompisar, ni får inte göra si och så. Prata med dom som ska få anställningen, hur dom ska bete sig, att dom inte får vara själviska eller tänka på sin kultur, de måste även tänka på andras kultur. Respektera varandra och skapa en bra arbetsmiljö. Om arbetsmiljön är bra klarar man alla arbetsuppgifterna, men om arbetsmiljön inte är bra blir det en broms, det bromsar produktiviteten.”

Här är några av männens svar på frågan:

”Jo det har jag. Ett exempel är att på Pictura jobbar det män, jag tycker att det är kvinnors jobb. Manpower behöver se till att kvinnorna gör sitt kvinnliga jobb och männen ska gå ut och jobba. Manpower behövs inte alls, dom skickar inte rätt personal. Jag tycker inte att det fungerar riktigt bra. Ta bort Manpower, dom behövs inte, kommunen ska anställa.”

”Jag tycker att dom ska anställda alla hos kommunen. Bättre än att dom sitter hemma och får pengar. Jag tycker att dom ska anställda alla som är arbetslösa om det finns plats, det är bättre för dom.”

”Det är bra om dom riktigt letar efter jobb för dom anställda. Om dom letar mer riktigt kommer dom hitta. Dom har inte hittat jobb till en person än.”

”Dom ska sluta och ge folk till Manpower och anställa dom själva i kommunen. Man ska få någon garanti från Manpower att dom kommer hyras ut eller hitta något jobb till dom. Inte bara utnyttja dom och tjäna pengar på dom. Dom anställer folk som är analfabeter som inte kan stava till sitt eget namn, hur ska dom kunna få jobb?”

”Jag har idé för framtiden att dom från början måste tänka på vem dom anställer, vad personen ska göra, vad dom har för yrke.”

”Alla som är anställda på Manpower måste få samma rättigheter och chans att få komma ut till kund.”

Övriga kommentarer

Efter intervjun tillfrågades intervjupersonerna om de hade några frågor, någonting annat som de ville ta upp eller någon information som de ville att jag skulle ta med i uppsatsen. Nedan följer kommentarer från några av intervjupersonerna:

Kvinnorna

”Jag har inga frågor utan vill bara säga ursäkta mitt språk och tack så mycket.”

”Nej, jag vill bara säga att det var kul att få det här jobbet och (skratt) och det var bara det (skratt).”

”Jag var jätteglad att jag träffade dig. Tack för intervjun. Det blir något bra för mig och för dig också.”

”Bara att jag vill jobba (skratt). Om jag mår bra vill jag gärna jobba”.

”Jag hoppas att dom ska anställa mig igen. Jag hoppas. För jag börjar bli orolig att slutet närmar sig och vi ska bli arbetslösa. Men jag hoppas dom ska hitta bra jobb för oss.”

”Jag är tacksam för att jag fick vara med det här året. Dom hjälpte till. Det bästa som har hänt mig. Annars skulle jag inte kunna få det här året och för det är jag tacksam.”

Männen

”Jag har bra arbetskamrater och bra chef.”

”Jag vill dom ska öppna någonting som projekt dom tar emot dom som är arbetslösa. Det finns många som är arbetslösa och dom letar efter jobb. Jag vill att dom ska hitta jobb till dom som är arbetslösa.”

”Ja, varför har dom sagt att vi ska få jobb och inte har fått jobb? Meningen var vi ska ut till kunder och dom kunder som ska vi ut till ska kolla om vi är bra så blir vi kvar på jobbet. Och det är inte så. Alla ställen som folk har blivit skickad till, Biltema, Kristinehamn, det är bara tillfälliga jobb. Bara när dom behöver en vikarie eller extra personal så kallar dom folk från Manpower. Det är inte så att dom behöver personal för att kolla om dom är bra eller dåliga och om dom bra så stannar dom. Det är inte så. Och så har vi blivit lurade av Manpower.”

Här går jag in och ställer följande följdfråga: ”Men tycker du att det är Manpowers kunder som gör fel eller är det Manpower som gör fel?” och mannen svarar då:

”Nej det är själva Manpowers strategi va. Deras idé bygger på att tjäna pengar på folk. Spelar ingen roll vad dom gör med folket. Hyr ut, sparkar ut dom, spelar ingen roll bara dom tjänar pengar. Dom är inte ute efter folkets bästa. Dom är ute efter sitt eget bästa, jag ser det.”