

Nytt land, ny kultur med många utmaningar

En kvalitativ studie fokuserad på unga manliga kvotflyktingars
upplevelser inför arbetslivet i Finland

Zabihullah Naziri

Examensarbete för Socionom (YH)-examen

Utbildning till socionom

Vasa 2023

EXAMENSARBETE

Författare: Zabihullah Naziri

Utbildning och ort: Socionom (Yh) Vasa

Inriktning: familjearbete

Handledare: Johanna Sigfrids

Titel: Nytt land, ny kultur och massor med utmaningar - en kvalitativ studie fokuserad på unga manliga kvotflyktingarnas upplevelser inför arbetslivet i Finland

Datum: 12.05.2023

Sidantal: 40

Bilagor: 1

Abstrakt

Syftet med denna studie är att undersöka olika faktorer som påverkar unga vuxna män med invandrarbakgrund för att komma in till arbetslivet i Finland. Utifrån syftet ställde jag mina frågeställningar:

Vilka faktorer upplever unga manliga kvotflyktingar förhindrar inträde i arbetslivet i Finland och Vilka utmaningar ser unga manliga kvotflyktingar med att hitta sin plats på arbetsmarknaden?

Den teoretiska delen i studien lyfter fram olika faktorer som kan förhindra invandrare att ta sig till arbetslivet. Denna del behandlar två faktorer som påverkar invandrarna sysselsättning, det vill säga inre faktorer och yttre faktorer. Den inre faktorer är sådana faktorer som individen kan själv påverka medan den yttre faktorer är de faktorer som samhället utgör.

Studien gjordes med hjälp av kvalitativa intervjuer. Fem personer blev intervjuade. Resultaten från både teorin och studien påvisar att de yttre faktorer som påverkar invandrarnas sysselsättning är bland annat, diskriminering, rasism, språkkunskaper och nätverk. Medan inre faktorer som kan påverka individens sysselsättning är inre motivation och trauma/psykisk ohälsa.

Språk: svenska

Nyckelord: Integration, kultur, kvotflyktingar, sysselsättning och utbildning

BACHELOR'S THESIS

Author: Zabihullah Naziri

Degree Programme: Social welfare, Vaasa

Specialization: Family work

Supervisor(s): Johanna Sigfrids

Title: New country, new culture, and lots of challenges - a qualitative study focused on young male quota refugees' experiences of working life in Finland

Date 12.05.2023 Number of pages 40

Appendices 1

Abstract

The purpose of this study is to investigate various factors that influence young adult men with an immigrant background to enter the working life in Finland. Based on the purpose, these questions at issue were considered:

Which factors do young male quota refugees experience as preventing entry into working life in Finland and What challenges do young male quota refugees see in finding their place in the labor market?

The theoretical part of the study highlights various factors that can prevent immigrants from entering working life. This part deals with two factors that affect immigrants' employment, i.e., internal factors and external factors. The internal factors are factors that the individual can influence, while the external factors are the factors that make up society.

The study was conducted using qualitative interviews. Five people were interviewed. The results from both the theory and the study show that the external factors that affect immigrants' employment are, among other things, discrimination, racism, language skills and networks. While internal factors that can affect the individual's employment are internal motivation and trauma/mental illness.

Language: Swedish

Key words: Integration, culture, quota refugees, employment, and education

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
1.1	Syftet och frågeställningar.....	2
1.2	Begreppsförklaring	2
1.3	Mänskliga rättigheter och flyktingskap	3
2	Anpassning till nya samhället	5
2.1	Integration	5
2.2	Ackulturation.....	6
2.3	Kultur.....	7
2.4	Kulturchock	8
3	Samhälleliga och yttre faktorer	9
3.1	Rasism och främlingsfientlighet	9
3.2	Diskriminering	10
3.3	Segregation.....	11
3.4	Nätverkens betydelse	13
3.5	Val av integrationsspråk.....	13
3.6	Sysselsättning.....	14
4	Inre och individuella faktorer	15
4.1	Motivation.....	15
4.2	Orsaker som motiverar oss att jobba	16
4.3	Kompetens, tillhörighet och autonomi.....	17
4.4	Traumatiska erfarenheter och dess påverkan	19
4.5	Tidigare forskning.....	20
5	Metod och genomförande.....	23
5.1	Val av metod.....	23
5.2	Urval av respondenterna.....	24
5.3	Etiska frågor och sekretess.....	24

6	Resultatredovisning.....	24
6.1	Att uppleva diskriminering	25
6.2	Att uppleva rasism och främlingsfientlighet	26
6.3	Att ha nätverk och sociala kontakter	28
6.4	Det som motiverar mig för att jobba.....	29
6.5	Språkets betydelse	30
7	Kritisk granskning och slutdiskussion	33
	Källförteckning.....	36
	Bilageförteckning.....	40

1 Inledning

Finland började ta emot kvotflyktingar på 1970-talet. FN:s flyktingorganisation (UNHCR) avgör vem som behöver mest hjälp och betraktar dem som flyktingar som är i behov av internationellt skydd. Att ta emot kvotflyktingar är ett effektivt sätt att hjälpa och stöda de som är mest utsatta. (Inrikesministeriet, 2023)

Idag är integration av de nyanlända ett av de mest omdiskuterade ämnena i samhället. Vissa upplever att de nyanlända är en belastning medan andra kan se de nyanlända som en resurs för samhället. En av de centrala frågorna beträffande integreringen är hur samhället kan stöda de personer som kommit till Finland och hur en god integrering skall ordnas. Det är viktigt att fundera över vad som är viktigt för de nyanlända då de kommer till Finland att komma in på arbetsmarknaden, snabbt lära sig språk och att leva i ett finländskt samhälle med en för dem främmande kultur. Det är också väsentligt för de nyanlända att de blir accepterade i Finland för att de skall kunna leva ett självständigt liv utan alltför stort behov av olika stödfunktioner.

Vad är majoritetsbefolkningen ansvar i förhållande till de nyanlända? Vilka aspekter man skall beakta för att hjälpa de nyanlända till att komma in till arbetsmarknaden?

Att jobba har värde i sig eftersom det stöder ett självständigt liv och stöder en normalisering. Att vara aktiv och engagerad är positivt för människornas välbefinnande och människor tycker om ett självständigt liv (Olofsson, 2009). Det är därför intressant och viktigt att kunna undersöka olika faktorer som påverkar de nyanländarnas sysselsättning och integration.

I dagens läge lever vi i ett samhälle med etnisk och kulturell mångfald, vilket gör temat viktigt för att få en grundläggande kunskap om de nyanlända och deras utmaningar i det nya samhället.

I detta examensarbete undersöks olika aspekter som gäller kvotflyktingarnas sysselsättning, integration, språk och utbildning samt kulturella aspekter på kvotflyktingarnas möjligheter till integration. Studiens fokus ligger på olika hinder som kan uppkomma, när de nyanlända försöka att komma in till arbetslivet.

1.1 Syftet och frågeställningar

Studiens syfte är att undersöka olika faktorer som positivt och negativt kan påverka unga manliga invandrares upplevelser att ta sig in i arbetslivet i Finland.

1. Vilka faktorer upplever unga manliga kvotflyktingar förhindrar inträde i arbetslivet i Finland?
2. Vilka utmaningar ser unga manliga kvotflyktingar med att hitta sin plats på arbetsmarknaden?

Jag har valt att fokusera på unga vuxna kvotflyktingar mellan 18 – 29 år, som har kommit till Finland som kvotflyktingar.

1.2 Begreppsförklaring

Nedan beskrivs de begrepp som är centrala för examensarbetet.

En *kvotflykting* är en person som Förenta nationernas flyktingorgan UNHCR anser vara flykting och har varit tvungen att lämna sitt hemland eller permanenta bosättningsland och har rest till ett annat land där han eller hon inte kan bosätta sig permanent. (Migrationsverket, u.å.)

När de kommer till Finland har de redan både flyktingstatus och uppehållstillstånd för fyra år. När flyktingar får sina beslut och valts ut i en kvot flyttas de direkt till kommuner. NTN – centralerna (närings-, trafik- och miljöcentralen) ansvarar för att dela kvotflyktingarna till kommunerna. (Statsrådet, 2021)

Asylsökande är de som kommer på egen hand till Finland för att söka internationellt skydd. Asylsökande får flyktingstatus i Finland ifall de beviljas asyl. (Statsrådet, 2021)

”Med asylsökande avses en utlänning som söker skydd och uppehållsrätt i en främmande stat. En flykting är en person som beviljats asyl i någon stat. I Finland beviljas flyktingstatus också en person som Finland enligt UNHCR:s förslag tar emot inom flyktingkvoten. En asylsökande får flyktingstatus om han eller hon beviljas asyl.” (Inrikesministeriet, u.å.)

Invandrare är utlandsfödd medborgare som har kommit till Finland för att bosätta sig i landet i längre tid eller permanent. I vissa fall kan även de som är födda i Finland men har båda föräldrar/ena förälder som har flyttat till Finland kallas invandrare (så kallad andra generationens invandrare). (Social- och hälsovårdsministeriet, u.å.)

Invandrare betyder även att individer som flyttat till Finland av olika orsaker som gäststuderande, politiska flyktingar, arbetsmigranter, familjeanknytningar och har bott under längre tid i landet. (antirasistiskaakademin.se)

1.3 Mänskliga rättigheter och flyktingskap

FN:s förklaring av mänskliga rättigheternas ger en klar bild över hur vi människor i olika världsdelar bryr oss om varandra och förstärker våra vänskapsband och goda relationer. FN:s förklaring stipulerar också hur människor får uppehållstillstånd på grund av humanitära orsaker.

FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter accepterades den 10 december 1948 av Förenta nationernas generalförsamling. Tanken med förklaringen är att säkerställa att alla FN:s medlemsstater, som ratificerat förklaringen om mänskliga rättigheter, arbetar för mänskliga rättigheter, för rättvisa och jämställdhet i hela världen. (fn.se; amnesty.fi)

Yttrandefrihet, trosfrihet, frihet från fruktan och nöd, vänskapliga relationer mellan nationerna, människans värdighet samt jämlikhet mellan män och kvinnor är bland de viktigaste orsaker som denna förklaring godkändes. (FN-förbundet, u.å.)

De artiklar i förklaring om mänskliga rättigheter som påverkar ytterst kvotflykting eller invandrare/alla är bland annat:

- Artikel 1: alla människor är födda fria och lika i värde.
- Artikel 2: Var och en är berättigad till alla de rättigheterna och friheter som uttalas i denna förklaring.
- Artikel 3: var och en har rätt till liv, frihet och personlig säkerhet.
- Artikel 7: alla är lika inför lagen och har samma rättigheter av lagen utan diskriminering av något slag.
- Artikel 14 (1.): var och en har rätt att söka asyl i andra länder från förföljelse.
- Artikel 15 (1.): alla har rätt till en nationalitet.
- Artikel 18: var och en har rätt till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet.

- Artikel 23(1&2.): Alla har rätt till arbete, fritt val av sysselsättning och lika lön för lika arbete. (fn.se)

Diskrimineringsombudsmannen (2022) skriver att förklaringen om mänskliga rättigheter har 30 artiklar, och redan i artikel 2 konstateras, att mänskliga rättigheter tillhör alla.

Diskrimineringsombudsmannen (2022) skriver vidare att grundlagen ger ett starkt skydd åt de mänskliga och grundläggande rättigheterna och innehåller tydliga kriterier när någon avvikelse framkommer. Varje människans likhet inför lagen, samt diskrimineringsförbudet, hör till grundrättigheternas centrala ramar. Grundlagen ger ramarna för vår rättsstat som vi har all orsak att vara stolta över, det vill säga att grundrättigheterna finns ju i rättsstatens kärna.

Finland har tagit emot flyktingar sedan 1979. Den tiden tog Finland emot 100 flyktingar från Vietnam. Sedan år 2001 har Finland ökade sin flyktingkvot årligen upp till 750 personer/år. Mellan Åren 2014 och 2015 höjde Finland sin kvotflyktingkvot för att kunna ta emot människor från Syrien. (Statsrådet, u.å.)

År 2022 tog Finland emot 1500 kvotflyktingar på grund av situationen i Afghanistan. (Inrikesministeriet, u.å.)

År 2023 kommer Finland att ta emot 1050 personer som sin flyktingkvot. (Migrationsverket, u.å.)

Finlands strategi att ta emot kvotflyktingar



Siffrorna har hämtat från: Statsrådet (2021)

2 Anpassning till nya samhället

I detta kapitel får ni läsa om integration, ackulturation och kultur.

2.1 Integration

Enligt Ringquist (2005, 90–91) i boken så kallad *människan socialt och kulturellt* förklaras att integration innebär att olika delar kan förenas i en större tvåvägs anpassning till nya villkor, respekt och tolerans mellan olika grupper.

THL (u.å.) skriver att med integration avses myndighetsåtgärder metoder genom vilka individens integration samt välbefinnande, hälsa, utbildning och sysselsättning främjas. Med hjälp av integration får nyanlända delta i samhällets gemensamma institutioner och kombinera det med att hålla sin gruppidentitet och kulturella ursprung (Ringquist, 2005, 90).

I lagen om främjande av integration 1386/2010 fastställs att syftet är att främja integration och invandrades möjligheter att aktivt delta i olika samhällets verksamheter i Finland. Att främja jämlikhet och likabehandling samt en positiv växelverkan mellan olika befolkningsgrupper är också ett annat syfte inom denna lag.

Målet är att ge invandraren möjligheter för att skapa kunskap och färdigheter som är nödvändiga i samhället och arbetslivet samt att kunna bevara eget språk och egen kultur. (lag om främjande av integration 1386/2010)

De tjänster och åtgärder som främjar integrationen ordnas som en del av den kommunala basservicen, arbets- och näringsförvaltningens tjänster, de social- och hälsovårdstjänster som välfärdsområdet har ansvaret för att ordna andra åtgärder som främjar integrationen. (lag om främjande av integration 1386/2010 6 §)

Integration innebär att komma sig till rätta och kunna anpassa sig i det nya samhället. Det betyder inte man överger egen kultur eller att ta till sig det nya kulturens alla delar. Det som är ytterst viktigt med integration är att man ska hitta en balans där får man behålla egen kultur och den bästa delen av nya kulturen som är viktig för att kunna hantera den nya livssituationen. (Ringquist, 2005, 91)

Integration är en ömsesidig utvecklingsprocess, som förutsätter både aktivt deltagande och bevarande av identitet. Integration inkluderar även till både det ursprungliga kulturella och etniska ursprung samt framtiden som kräver en mångsidigt deltagande och sammansmältning. De gamla och de nya sociala banden kompletterar varandra genom integration. (Saukkonen, 2017)

2.2 Ackulturation

Ackulturation innebär att folkgrupper eller personer som kommer till kontakt med andra kulturer (i ett nytt land) än den egna genomgår en process så kallad *ackulturation*. Det majoritet samhället påverkar minoritetssamhället och vice versa. Det leder till genomgripande förändringar hos de både kulturer, det vill säga kulturpåverkan eller kulturförändring. (ne.se; psykologiguide.se)

Sam och Berry (2010) i deras artikel som heter *Acculturation: When Individuals and Groups of Different Cultural Backgrounds Meet* förklarar olika aspekter av acculturation. De beskriver att ackulturation är process som påverkar människornas kulturella vanor efter att de har möt varandra. Det betyder inte att de som är nyanlända måste ta majoritetens kultur, utan det innebär att man ska tillämpa den nya kulturen för att bli en del av det nya samhället.

Sam och Berry (2010) konstaterar att människor som kommer till ett nytt land använder sig av fyra olika strategier för att integrera sig. De fyra strategier kallas för integration, assimilation, separation och marginalisering.

- Integration betyder att de nyanlända bevarar deras gamla kultur, men de tillämpar även den nya kulturen för att känna sig en del av samhället.
- Assimilation innebär att de nyanlända värderar den nya kulturen först och främst, men försöker ändå ha svaga kopplingar till den gamla kulturen också.
- Separation är lika med att de nyanlända separerar sig helt och hållet från den nya kulturen/majoriteten och värdesätter endast den gamla kulturen.
- Marginalisation betyder att de nyanlända har en svag samhörighet till både gamla och nya kulturen, marginalisering kan vara både frivillig och ofrivillig.

(Sam & Berry, 2010)

De nyanlända i de kulturella övergångar kan sakna vissa färdigheter som krävs för att engagera sig i den nya kulturen. Detta kan medföra en del svårigheter i de vardagliga sociala mötena. För att undvika dessa svårigheter förväntas att de nyanlända lära sig vissa färdigheter så som språket som underlättar eller öppnar dörrarna för att kunna ta sig in till den nya miljön/kulturen. (Sam & Berry, 2010)

2.3 Kultur

Kulturen är en komplex helhet som inkluderar kunskap, tro, konst, moral, lagar och sedvänjor, samt andra förmågor och vanor som man får som medlem av ett samhälle. (Ahmadi, 2008, 19)

Kulturen påverkar hur vi ser på vår omvärld, på hur vi handlar och tänker till exempel om sjukdom och vård, vilka föreställningar vi har till exempel beträffande utövning av religion (Ahmadi, 2008, 19). Kulturen beskriver de regler vi vill förhålla oss till, de värden som är viktiga för oss och de symboler som förenar människor (till exempel en etnisk

grupp) är viktiga för invandrare. De överförs från en generation till en annan vilket gör att flyktingar kan bevara den del av sitt land, sin tradition och kultur i det nya landet. (Angel & Hjern 2004, 101)

2.4 Kulturchock

Wellros (2000, 45) i sin bok som heter *Språk, kultur och identitet* skriver att känslan av ett pågående hotande kognitivt kaos som orsakas av att man saknar trovärdiga tolkningsstrategi och fasta referenspunkter brukar kallas för kulturchock.

De som flyttar till ett nytt land upplever chocken att bli ”dövstum”, när man varken förstår språket eller kan göra sig förstådd. Därför använder man ordet kulturchock ofta när vill man diskutera om invandrar – och flyktingkapets villkor. Den kan drabba vem som helst i de situationer vars underförstådda regelverk och tysta förväntningar man inte behärskar. (Wellros, 2000, 45)

En kronisk trötthet och stor osäkerhet kan uppkomma när den nya anlända människan inte kan urskilja kända mönster och förstå orsaken till andra människors handlingar. Kognitionen går på högvarv, men man kan inte hitta någon samband mellan det som individen observerar och det man sedan tidigare vet om människan och världen. Logiken saknas, och man förstår inte vad som händer i närheten och inom en själv. (Wellros, 2000, 45)

Wellros (2000, 45) tillägger att därför finns det mycket som förvånar, oroar och skrämmer. Individen har svårt att skilja det vardagliga problemet från det viktiga, det harmlösa från det farliga. Man kan inte heller på ett trovärdigt sätt bedöma andra människors avsikter, motiv och egenskaper, och man får ofta en negativ bild av dem. Det enda tolkningssätt, den egna referensramen, räcker inte till för att hitta lugnet och upprätthålla en upplevelse av sammanhang och meningsfullhet i omvärlden.

En annan orsak som framkallar ännu större osäkerhet är att individen inte vet hurdan han/hon bedöms av omgivningen, eftersom hon/han inte känner till hur ”normen” ser ut och vad som ingår i begreppet ”normalitet”. (Wellros, 2000, 45)

Det är pinsamt att veta som människan man blir betraktad som ”konstig”, som otrevlig, provokativ eller störande, men man vet inte på vilken punkt har man överskridit gränserna, där den negativa tolkningen av en annan medmänniska sätts i gång. Det kan vara språkmissförstånd, det kan vara något i ens eget beteende. (Wellros, 2000, 45 – 46)

Individen känner sig ofta misslyckande i sin kommunikation, både verbalt och icke verbalt, men man kan ingenting göra åt det. Då vill man vara artig tolkas som insmickrande eller påflugen. När man skämtar skattar ingen. Då man säger något allvar tolkas som rolig. Då man vill uttrycka sina känslor tyckas man som patetisk eller överdriv dramatisk. (Wellros, 2000, 46)

3 Samhälleliga och yttre faktorer

I detta kapitel förklaras olika yttre faktorer som från samhället kan påverka invandrades sysselsättning.

3.1 Rasism och främlingsfientlighet

Som begrepp betyder rasism nedvärderande av en grupp människor exempelvis på grund av etnisk härkomst, hudfärg, nationalitet, kultur, modersmål eller religion. (Röda Korset, 2023)

Ringquist (2005, 66) förklarar rasismen som en föreställning om den egna folkgruppens överlägsenhet och tankesätt om att det finns biologiska egenskaper som skiljer människor. Med ett sådant tankesätt avses att visa "ras" eller folkgrupper känner sig mer eller mindre mer värda. Vidare rasismen betyder att en folkgrupp som uppfattar sig bättre "ras" anser sig ha rätt att förtrycka, utnyttja, kontrollera eller tvinga andra att leva åtskilda från alla andra folkgrupper.

Enligt ovanstående definition är rasismen definierad på basen av föreställningar som gäller biologiska härstamning, medan främlingsfientlighet ligger på mera känslomässig nivå. Visa tycker att all slags fördomar skall kallas för rasism, inte bara de biologiska föreställningarna utan även de ideologiska främlingsfientlighet som kan komma till uttalande i tal och skrift eller handling. (Ringquist, 2005, 66)

Franzén (2001, 159) poängterar att kategoriseringen av människor kan vara mer eller mindre nyanserad. Det som är värst med kategorisering är att dela människorna i två grupper, det vill säga vi och dom. Vi invandrare – dom, svenskarna eller vi svenskar – dom, invandrarna. Det finns ingenting mellan de två kategoriseringen förutom ett tomrum eller med andra ord en klyfta.

Med främlingsfientlighet avses främst ett förhållningssätt som grundar sig i misstänksamhet mot allt och alla som räknas som avvikande. Det som uppfattas som

avvikande kan hänga ihop med idén om en norm och vad som är riktigt och normalt. När det gäller andra människor kan normen uppfattas att de ska vara likadana som man själv. Den som inte är likadan betraktas med misstro och kanske också fientlighet. Ett annat sätt att uttrycka främlingsfientlighet (när vi dömer andra människor) är att vi ser omvärlden genom våra kulturella glasögon. (Franzén 2001, 162–163)

3.2 Diskriminering

Med diskriminering avses att en person behandlas sämre än andra i en och samma situation på grund av en eller flera av personens personliga egenskaper. Som exempel en servitör vägrar betjäna en person på grund av hans/hennes etniska ursprung utgör en så kallad olaglig diskriminering handling. (Diskrimineringsombudsman u.å.)

”Enligt diskrimineringslagen får ingen diskrimineras på grund av ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning, eller någon annan orsak som gäller en personlig egenskap.” (Diskrimineringsombudsman u.å.)

Människor i Finland med utländskt ursprung upplever ofta små signaler av förnekande/avståndstagande som värre än den öppna rasismen. Många betraktar detta handling som en dold rasism, där den vanliga befolkningen är involverad. Det är en sort passivt diskriminering som är svårt att upptäcka, för att det inte är synbart och upplevs bara av de som blir utsatta för diskriminering. Diskrimineringen kan visa sig i gester, tal, tonlägen, kroppsspråk och reaktioner. (Ringquist, 2005, 79)

Diskriminering vid rekrytering av nya personal är förbjudet. Till tjänsteförhållande ska man välja den som är mest meriterande sökanden, men till anställningsförhållanden kan man välja den som arbetsgivaren anser vara mest lämpligt för arbetsuppgiften. Lagstadgade bestämmelser om jämställdhet och lagstadgade förbud mot diskriminering begränsar nog arbetsgivarens rättigheter vid rekrytering. (Fackförbundet Tehy, u.å.)

Arbetsgivaren ansvarar för att en arbetssökande inte skall bli diskriminerad vid rekrytering. De som hör till vanliga grunder för diskriminering är bland annat, kön, ålder, hälsotillstånd, graviditet och utnyttjande av familjeledighet samt etnisk bakgrund. (Fackförbundet Tehy, u.å.)

3.3 Segregation

Enligt Magnusson (2001, 17–18) i boken *den delade staden* sambanden mellan segregation på bostadsmarknaden och förankring på arbetsmarknaden är tydligt.

Forskning om sambandet mellan arbetsmarknaden och boendesegregation visar att det finns två faktorer som beskriver skillnaderna i boendeförhållanden mellan invandrare och infödda. Det ena är att de som kommer som nyanlända är nya på bostadsmarknaden och börjar sin karriär på bostadsmarknaden i ett nytt område med hyresrätt. Det andra faktorer är att de som är nyanlända har en annan socio-ekonomisk läge än den vanliga infödda majoritetsbefolkningen. (Magnusson, 2001, 18)

De nyanlända i större utsträckning har haft från tidigare lägre utbildning och lägre betalda arbeten, vilket leder till boendesegregation som ger en underliggande socio-ekonomiska segregation till skillnader mellan den infödda befolkningen och nyanlända. Med boendetid i Sverige minskar skillnaderna mellan de infödda och de nyanlända. (Magnusson, 2001, 18)

Barn som uppväxer i ett utanförskapsområde har oftare föräldrar som inte jobbar och grannar som inte har gymnasieutbildning i jämfört med andra barn som växer upp i andra delen av Sverige. Att bo i ett utanförskapsområde försämrar tydligen skolprestationen, och att bli behörig till gymnasiet är viktig för att senare kunna hitta sin plats på arbetsmarknaden. (Regeringskansliet, 2023)

Enligt Franzén (2001, 23 - 45) segregation handlar om en hierarkisk skillnad mellan minst två grupper. Detta innebär att segregation skapar en över- och underläge, moralisk och/eller materiellt, insiders och outsiders, etablerade och utanförstående, upphöjda och stigmatiserande. Segregation med andra ord betyder makt och relationer mellan människor och grupper av människor.

Franzén (2001, 23 - 45) tillägger att segregation förorsakar att många inte blir erkända, sedda, håller människor isär och inte låta dem mötas samt att kategorisera folk. Detta leder till att de som sätts utanför kan räknas som främmande, som ”de andra” och så småningom som hotfulla. Detta hindrar att de som utsätts för segregation känna sig lika värde och lika behandlade.

Franzén (2001) refererar ur boken *Delade städer* (SOU 1997:188, s. 75) att segregation är social och ekonomisk, inte etnisk, utan det är en klassfråga som bottenar den i förhållande på arbetsmarknaden. Det som räknas som problem med segregation är att den förorsakar

ett utanförskap- som är motsatsen till en inkluderande integration. Nedan kommer ett citat som beskriver ett potentiellt hot:

Segregation medför utanförskap och ger upphov till onda cirklar av problem som förstärker varandra ... På det sättet kommer en stor del av de som står utanför sannolikt aldrig att få en vettig möjlighet att ta sig in på arbetsmarknaden och börja ett nytt liv. Så småningom har de förstått att det inte är någon som bryr sig om deras situation vilket ofta kan leda till ytterligare ansamling av problem ... Kriminalitet och bidragsplanering kan bli alternativa utvägar för de socialt utslagen och av samhället utestängda. Utanförskap skapar olika slags fientligheter. Segregation är bas för utanförskap och okunskap. Okunskap om sina medmänniskor ... På andra sidan gatan. (SOU 1997: 188, S 79)

Det räcker att formulera/undvika den hotfulla segregationen, för att hopa över ”olika slags fientligheter” hos de som blir utsatta (Franzén, 2001, 23 - 45).

Det finns cirka 1,4 miljoner människor i Sverige som bor i utanförskapet, som en stor del av dem är arbetslösa, har låg ekonomiskt läge och låg utbildningsnivå i jämförelse med rika delen. En utredare fått uppdraget för att motverka utanförskapet, en förbättring av informationsutbytet mellan Arbetsförmedlingen och landets kommuner föreslår utredaren. Utbytet av information skall underlätta övergången från arbetslöshet till studier i vuxenutbildning. (Regeringskansliet, 2023)

Arbetsmarknadsdepartementet kommer i större utsträckning än tidigare att samarbeta med Utbildningsdepartementet och samverka bredare kring hur vi kan se till att människors kompetens möter arbetsmarknadens behov. (Regeringskansliet, 2023)

Arbetsmarknads- och integrationsminister John Pehrson säger att det behövs en nygammal arbetslinje, där alla får möjligheten att sysselsätta sig och flera kan hjälpas tas ur sitt utanförskap. Från politiska sidan bör ställas höga förväntningar och krav, fler arbetslösa behöver flytta dit där jobben och utbildningar finns. Utbildningsminister Mats Persson därtill säger att regeringen bör jobba hård för att arbetslösa skall kunna kombinera olika studieformer, till exempel SFI och yrkesutbildning. (Regeringskansliet, 2023)

3.4 Nätverkens betydelse

Wimark, Nielsen och Haandrikman (2017, 11–12) skriver att invandrades integration på arbetsmarknaden varierar beroende på deras socioekonomiska och demografiska bakgrund. Det som är märkbart är att till exempel kön, utbildning, födelseland, grund för bosättning och boendetid i Sverige påverkar de invandrarnas etablering på arbetsmarknad. Kvinnor, individer med lägre utbildning eller de som födda i länder utanför Norden/EU samt individer som har varit en kortare tid i Sverige har betydligt svårare att sysselsätta än deras motsats. (Wimark et al, 2017, 11–12)

Individer som har invandrat på grund av studier eller arbete har en högre sysselsättningsgrad i jämförelse med de som har kommit på grund av familjeanknytning eller av humanitära skäll. Generellt försvåras invandrarnas sysselsättning på arbetsmarknad på grund av etniska härkomst, när arbetsgivare väljer bort vissa etniciteter. (Wimark et al, 2017, 12)

Alici (2007, 28 – 19) på sin avhandling så kallad *Integration på arbetsmarknaden: en studie av personer med utländsk bakgrund* refererar Castells (1996) att nätverk är öppna strukturer, som kan expanderas utan gränser, integrera nya noder så länge man kan kommunicera och beakta alla värderingar. Nätverk är en struktur av bindningar mellan objekt som bildar en social entitet med oväntade egenskaper.

Alici (2007, 28) skriver att i ett socialt nätverk är relationerna individ eller kollektiv baserade, informella, horisontella, beständiga och sega samt osynliga för utomstående. Det är svårt att upptäcka osynliga band mellan personer, speciellt i de fall som nätverksrelationen kan fungera avgörande, då det gäller att gå runt formella beslutsvägar. Med socialt kapital avses släktrationer, personliga kontakter, vänskapsband och andra typer av privata förbindelser som kan räknas som ett nätverk. Författarna tillägger att socialt kapital är lika viktigt som det ekonomiska kapital som också byts i ett nätverk. (Alici, 2007, 28 – 29)

3.5 Val av integrationsspråk

Eftersom Finland är ett officiellt tvåspråkigt land är det också möjligt att integreras på svenska. Lagen om främjande av integration ger invandrare möjlighet att välja svenska eller finska som sitt första integrationsspråk. Som integrationsutbildning godkänns en

finsk- eller svenskspråkig utbildning. (Kompetenscentret för integration av invandrare, u.å.)

Vid språkvalet, det är viktigt att beakta vilket område de nyanlända kommer att bosätta sig. Finland har 33 tvåspråkiga kommuner och de flesta av dem ligger i Österbotten och i Södra Finland. Trots att Österbotten är mera synligt landskap för svenska språket, men det är Helsingfors kommunen som har de flesta invånare (36 500 personer) med svenska som modersmål. (Kompetenscentret för integration av invandrare, u.å.)

Enligt språklagen ska myndigheterna informera de nyanlända om möjligheterna att kunna välja mellan svenska och finska som integrationsspråk direkt i inledningsskedet av deras integration. Språkvalet är avgörande för de nyanlända, eftersom barnens skolgång och vuxnas sysselsättning och studier börjas redan vid detta skede. Det är ytterst viktigt att ta hänsyn till invandras situation som helhet vid valet av integrationsspråk, eftersom den finländska arbetsmarknaden är stark finskspråkig. (Kompetenscentret för integration av invandrare, u.å.)

Språk kunnande underlättar användning av tjänster, förbättrar möjligheterna att sysselsätta sig, utbilda sig och anpassa sig till det nya landet. Svaga färdigheter i de både finska och svenska språket relateras till avbrytning av skolan tidigt och arbetslöshet. (THL, 2022)

3.6 Sysselsättning

Det som kännetecknas som styrkor hos människor med invandrarbakgrund är att de är i genomsnitt unga, arbetsförmögna och arbetsvilliga. Trots detta är de oftare arbetslösa i jämförelse med den övriga befolkningen. (THL, 2023)

Andelen bland personer med invandrarbakgrund i arbetsför ålder var 60 procent sysselsatta år 2014. Siffran i den övriga befolkningen med finländsk bakgrund var 69 procent. (THL, 2023)

Låg utbildning, eventuella traumaupplevelser samt problem med den psykiska och fysiska funktionsförmågan är bland de viktiga elementär som försvårar invandrarernas sysselsättning. Vistelsetiden i landet kan dock befrämja deras sysselsättning, eftersom 50 procent av de flyktingar som har bosatte sig i landet i tio år är sysselsatta. (THL, 2023)

De vanligaste jobb hos invandrare är till exempel inom service – eller försäljningsyrken. De som kommer från Mellanöstern och Nordafrika är ofta företagare och bland de

utländska företagarna jobbar en fjärdedel inom inkvarterings – eller restaurangbranschen. (THL, 2023)

Läget hos de invandrare som har en högskoleutbildning är så att var femte jobbar i ett arbetstagaryrke, men sällan i expert -, kontors – eller kundserviceyrken. De vanligaste anställningar hos personer med invandrabakgrund är att de jobbar deltid eller för en vis tid, hyrd arbetskraft, skiftarbete, onormala arbetstider, kvällsarbete, nattarbete, veckoslutsarbete och jobbar mindre timmar än sin egen önska. (THL, 2023)

I det mångkulturella stödet på arbetsplatser har ledningen är viktig roll. En positiv växelverkan i arbetsgemenskapen, stöd och hjälp av arbetskollor samt en sund relation mellan arbetsgivare och arbetstagare är en energikälla för anställda med invandrabakgrund. (THL, 2023)

4 Inre och individuella faktorer

I detta kapitel förklaras de inre och individuella faktorer som kan påverka invandrades sysselsättning.

4.1 Motivation

Motivation är ett mångtydigt begrepp. Motivation är människans drivkrafter såsom drömmar, visioner och önskningar. Det är en drivkraft bakom ett beteende eller en handling. Alla är motiverade på eget sätt, eftersom alla försöker göra saker och ting på det sättet som de tror att det är lönsamt. (motivation.se)

Jensen (2016, 78) i sin bok så kallad *Lärande och lärandeteorier: om den intentionella människan* refererar ett citat av neuroforskaren Joseph LeDoux (2003, s. 236) som definierar begreppet motivation på följande sätt:

Motivation innebär en mental aktivering som vägleder oss emot ett specifikt mål, något som vi önskar uppnå, och som vi är beredda att anstränga oss för att åstadkomma. Motivation fungerar också i undvikande syfte där vi väljer en viss riktning för att avvärja negativa konsekvenser.

Jensen (2016, 78) tillägger att ju tydligare målet är desto starkare kan motivation bli. Motivationen finns i en människa. Den kan aldrig vara utanför människa. Belöningar kan finnas utanför individ, men dessa är bara något som människan eftertraktar, vilket är en

önska eller känsla. Människor är motiverade att utföra sådant som de upplever positivt, men också motiverade att undvika sådant som de upplever negativt. Därmed något som upplevas neutralt väcker sällan motivation i någon riktning.

Hein (2012, 16) berättar att de inre motivationsfaktorer skapas inifrån, av människan själv, och kan vara knutna till ett önskemål som hjälper människan till utveckling eller att prestera på ett bättre sätt.

De yttre motivationsfaktorerna skapas utifrån, det vill säga det ligger utanför människans kontroll. Människan kan reagera på de yttre motivationsfaktorerna men kan inte själv påverka över dem. De yttre motivationsfaktorer kan också vara negativa. Människan till exempel kan reagera antingen på grund av rädsla eller för att undvika smärta och obehag. (Hein 2012, 17)

4.2 Orsaker som motiverar oss att jobba

Det finns tre huvudorsaker till att människor väljer att jobba. Det första orsaken är pengar, för att skapa ett gott liv/acceptabel liv som man önskar. Den andra orsaken är att få uppskattning från andra människor, till exempel respekt, gemenskap och det som ger oss tillfredsställelse. Den tredje orsaken är att få känslan av välmående som kommer inifrån människa och ger oss en upplevelse som känns meningsfullt. (Augner 2009, 8–9)

Genom att tjäna pengar kan individen köpa de varor och tjänster som människan inte kan själv skapa och behöver dem för att ha ett acceptabelt liv. Vi människor behöver kärlek, tillgivenhet och tillhörighet, det kan sakna kopplingar till arbete men i många kulturer måste man tjäna pengar för att kunna bilda familj. Motivet att köpa statussymboler är att individen strävar efter att känna sig värdefull och respekterad. Ett annat motiv för att jobba och tjäna pengar är att spara pengar för framtida behov. (Augner, 2009, 10)

Människan är en social varelse och alla grupper behöver mekanismer som regler som håller ihop dem. När en människa får uppskattning och blir omtyckt av andra får honom/henne en återkoppling till sitt eget beteende. När individen får bekräftelse på att han/hon få tillhöra en grupp, känslan av att vara rädd eller blir utesluten försvinner. (Augner, 2009, 13)

När en människa gör något utan att tänka på belöningar i form av pengar eller beröm, så drivs hon/henne av sin inre motivation. Att läsa böcker, laga mat, dansa, springa, spela, meditera och att jobba med andra människor är sådana aktiviteter som ger människor positiva känslor som glädje och tillfredsställelse samt påvisar att välmående växer inifrån. (Augner, 2009, 14)

Elofsson (2009, 57) menar att det löner sig att jobba. Jobbet skapar tidsstruktur och ger dagliga sociala kontakter med människor utöver den egna familjen eller vänskapskretsen. Det är också avgörande att få en känsla av sammanhang, det vill säga att vara en del av det kollektiva strävandet.

Arbete ger även social status och social identitet. Arbete har alltså ett värde i sig, utöver att vara en försörjningskälla. Människor kan och vill bidra till samhälle, om de får förutsättningar. Människor växer och utvecklas genom hjälp till självhjälp och genom att få ta eget ansvar. (Elofsson 2009, 57–58)

4.3 Kompetens, tillhörighet och autonomi

Lindwall och Röhlander (2020, 24) skriver att de tidigare studierna om inre motivation var startpunkten för Deci och Ryan för att skapa självbestämmandeteorin (även kallad SDT). En central fråga för teorin är att ”varför gör vi som vi gör?”. Teorin växte fram under sjuttioalet (lara.se).

Självbestämmandeteorin handlar om mänskliga behov, om miljön, och om att hitta värdet bakom ett beteende, så att motivationen blir självbestämmande även om den drivs av yttre faktorer. (Lindwall & Röhlander 2020, 24 - 25)

Weman – Josefsson och Berggren (2013, 96) menar att våra beteende långt ifrån allt annat drivs av inre motivation, där frivillighet och självbestämmande är avgörande, och många gånger kan detta forma vårt beteende som är relaterad till vårt arbete/handling.

Självbestämmandeteorin beskriver två olika typer av motivation, det vill säga de inre och yttre motivation. Inre motivation betyder att intresset i aktiviteten är orsaken till att vi engagerar oss till något, medan yttre motivation förklarar att deltagande i en aktivitet bestäms av vad aktivitet ger oss (till exempel beröm, pengar, eller andra fördelar). (Weman – Josefsson & Berggren 2013, 96)

Lindwall och Röhlander (2020, 30 – 31) tillägger att det mest hållbar bensinen i motivationstanken är den inre motivation. När vår inre motivation styr oss behöver inga övervakare oss, och vi behöver inga belöningar för att kämpa, slita eller lida för samt vi behöver inte känna skuld eller dåligt samvete.

Lindwall och Röhlander (2020, 79 – 80) nämner att genom självbestämmandeteori har man hittat tre grundläggande behov. De tre psykologiska grundläggande behov kallas för kompetens, tillhörighet och autonomi. Tillfredsställelsen av dessa tre mänskliga behov påverkar vår motivation (Weman – Josefsson och Berggren 2013, 97).

Den första behoven handlar om vår önska att kunna påverka vår omgivning och klara av det vi önskar (Weman – Josefsson och Berggren 2013, 97). Som människa vill vi känna oss effektiva och värdefulla för sådant som spelar roll för oss. Vi vill utveckla och klara av våra vardagliga uppgifter. Kompetens ger oss tilltro, där vi känner oss kunniga och bemästrande. (Lindwall & Röhlander, 2020, 79 – 80)

Den andra behoven handlar om behovet av att känna gemenskap och närhet till andra människor (Weman – Josefsson och Berggren 2013, 97). Vi vill känna samhörigheten eller tillhör till andra människor, vi vill känna oss värdefulla och betydelsefull, andra är också viktiga för oss. Det är en viktig känsla att bli sedd, hörd, vara delaktiga och bekräftade av andra i ett socialt sammanhang. (Lindwall & Röhlander, 2020, 80)

Den tredje behoven handlar om behovet av valmöjligheter (Weman – Josefsson och Berggren 2013, 97). Autonomi handlar om känslan av att själv kunna reglera sitt beteende. Att man känner sig fri att välja, att man har kontroll över egen situation och tillvaro, att man ska vara författare till sin historia. När vi känner autonomi speglar vårt beteende och agerande i den riktning som vi står för. (Lindwall & Röhlander, 2020, 83)

Lindwall och Röhlander (2020, 83) tillägger att behoven av kompetens, tillhörighet och autonomi, och hur dessa tillfredsställs eller hämmas av miljön i vår närhet, spelar en stor roll för hur vi fungerar. När förutsättningarna är goda och miljön underlättar för behoven att bli tillgodosedda får vi de bästa möjligheterna att utvecklas och känna oss nöjda.

4.4 Traumatiska erfarenheter och dess påverkan

Enligt Sundvall, Bäärnhielm, Edlund, Ghebru och Olsson (2018, 65) ordet trauma kommer från ett grekiskt ord för ”sår” och används inom medicinen för såväl kroppsliga som psykiska skador.

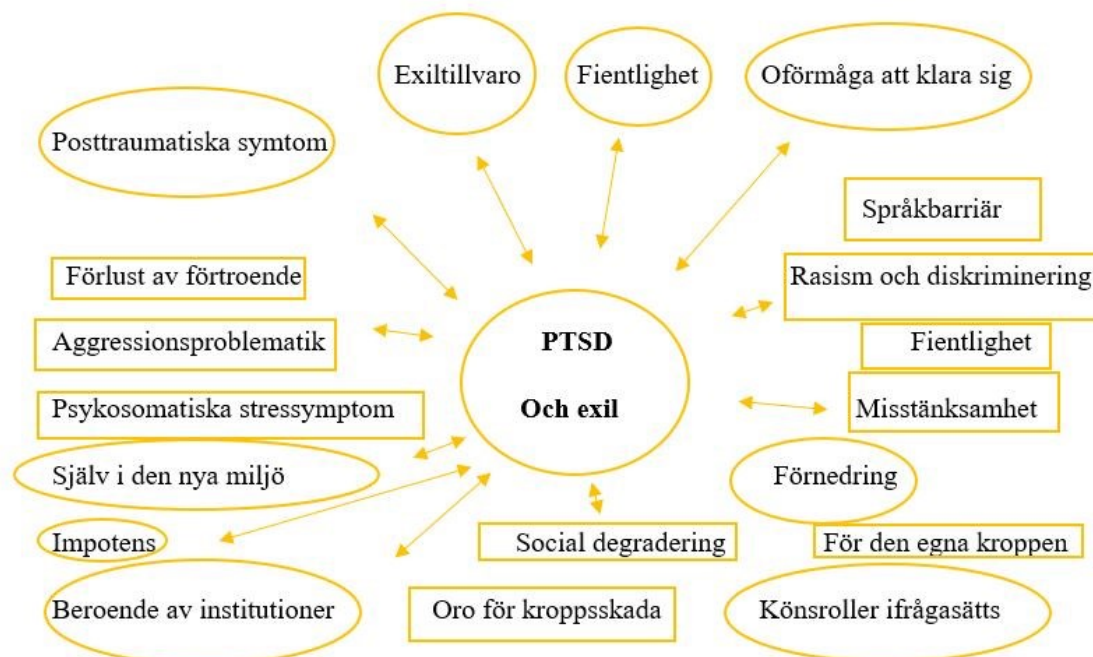
Man brukar skilja på trauma och potentiellt traumatiserande händelser. Alla får inte samma ”sår” av samma händelse. Ett potentiellt traumatiserande händelse innebär att individen upplever en extrem situation, där han/hon kan råka ut för till exempel till döden eller till allvarlig fysisk skada och hot mot hans/hennes personliga integritet. (Sundvall m.fl., 2018, 65)

Flyktingar kan ha med sig minnen av trauman från situationer av krig och förtryck, till exempel fängelsevistelser, tortyr, kidnappning, våldtäkter och att befinna sig i krig. Upplevelser av diskriminering, otrygghet och utanförskapet kan väcka minnen av trauma och försämra den psykiska hälsan. (Sundvall m.fl., 2018, 65 – 66)

Angel och Hjern (2004, 50–53) i boken *Att möta flyktingar* påpekar att flyktingen som hamnar i exil med färsktraumatiska upplevelser har sämre förutsättningar att snabbt kunna etablera sig i det nya landet.

Det är svårt att kunna ta till sig något nytt, när minnet är fullt av smärtsamma upplevelser. Många av de post-traumatiska symtomen förstärkas av exilsituationen i sig (se figur 1.). (Angel & Hjern, 2004, 50 – 51)

Figur 1.



Källa: (Angel & Hjern, 2004, s.51)

Jo längre tiden går, ju fler tycks få symtom, det finns erfarenheter som påvisar att ålderdomen kan kännas en svår period för de som har upplevt trauma och PTSD. En viktig erfarenhet är att påfrestningar i livet riskerar falla igenom om de inte får tillräckliga stöd. (Angel & Hjern, 2004, 51)

4.5 Tidigare forskning

Det finns ganska mycket studier som gäller invandrare, migration, integration, språk, anpassning och olika konsekvenser som medför migrationen till majoritetssamhälle och tvärtom. För att avgränsa de studier som har genomförts har studier som lägger mera fokus på invandrarnas sysselsättning i arbetsmarknaden i Sverige och Finland valts ut. De studierna är ganska aktuella och nya, detta för att få en bra och djupare syn på ämnet av forskningsresultat i nuvarande tid.

Hjort (2022) skriver att *språk och utbildning* är bland de viktigaste faktorer som bidrar till att en nyanländ människa hittar sin plats i arbetsmarknaden. Det finns förstås andra faktorer som är viktiga att beakta.

Utbildning är absolut den viktigaste verktyg som hjälper invandrare till att etablera sig på arbetsmarknaden (Hjort, 2022).

Bülow (enligt Hjort, 2022) berättar att svenska *språket* ger verktyg till de nyanlända på arbetsplatser för att skapa verkliga relationer med sina kollegor inte bara ytliga kontakter. En annan sak som bör påpekas är att integrationen *måste gå åt två håll*, det vill säga att arbetstagaren och arbetsgivaren bör samarbeta och vara flexibel för att saker och ting fungera. Annars blir det svårt att använda den potential och kompetens som finns hos de nyanlända.

Asplund och Koistinen (2015, 79) skriver att brist på *språkkunskaper* är ofta ett stort hinder för invandrares sysselsättning. Att behärska (åtminstone ett av) mottagarlandets språk bra kan räknas en faktor som bestämmer hur invandrares ekonomiska och sociala integration lyckas.

Sarvimäki hävdar (enligt Asplund och Koistinen 2015, 88) att brist på *språkkunskaperna*, orsaken/orsaker till migrationen och utbildningsnivå är bland de viktigaste hinder för att sysselsätta sig för invandrare.

För att förbättra arbetsmarknaden för invandrare bör utvidga tillämpningsområdet för integrationsplaner och utöka rådgivning och handledning. Arbetsgivaren bör också beakta visa synpunkter när de anställer invandrare. (Asplund & Koistinen, 2015, 89)

De viktigaste vägar som anknyter invandrare till arbetsmarknaden är bland annat:

- de som hittar arbete snabbt och får en stark anknytning
- de som hittar arbete med fördröjning genom utbildning
- de som hittar arbete efter flertalet stödåtgärder
- kortvariga anställningsförhållande och arbetslöshetsperioder
- de som med fördröjning lämnar arbetsmarknaden efter upprepade arbetslöshetsperioder och kortvariga anställningsförhållanden;
- det som snabbt lämnar arbetsmarknaden efter upprepade arbetslöshetsperioder och kortvariga anställningsförhållanden. (Asplund & Koistinen, 2015, 89)

Den ovanstående påstående påvisar att invandrarna är en heterogen skara även när det gäller anknytning till arbetsmarknaden, och därför det behövs arbetsmarknadspolitiska

åtgärder för att stöda invandrades deltagande i arbete över hela den arbetsföra åldern. (Asplund & Koistinen, 2015, 90)

Klaesson tillägger (enligt Hjort, 2022) att *integration* sker stegvis, det vill säga att steg för steg som blir en sekvens.

Klaesson och Wixe (enligt Hjort, 2022) analyserar två grupper av invandrare under en tio års tid från det tid att de kom till Sverige. Den ena gruppen består av personer som har kommit från EU-länder och den andra gruppen personer som kommit från Östafrika.

Klaesson och Wixe (enligt Hjort, 2022) lyfter fram att faktorer som *ålder, utbildning, kön och bostadsområde* analyserats noggrant. Studien är inte färdig ännu på grund av pandemin men det går ändå att dra några slutsatser.

Klaesson (enligt Hjort, 2022) tillägger vidare att *bostadsområde* är väldigt viktigt när det gäller att nyanlända sysselsätta sig. Han säger att när nyanlända bor på ett område där finns många andra invandrare som har redan jobb, ökar möjligheten att de som har kommit ny till området får också jobb. Det handlar om *nätverk* och via nätverk får individen lättare arbete. I en sådan situation behöver inte segregation vara enbart dåligt.

Bülow (enligt Hjort, 2022) skriver vidare att lättillgänglig information som kan berätta mera om arbetskulturen i Sverige, pension och hur det går till att använda sig sin tidigare utbildning från hemlandet är nödvändigt.

Målet med *integrationsprogrammen* är att underlätta och påskynda invandrades anpassning till arbetsmarknaden samt samhället. Den starka sidan med integrationsprogrammet är att det stöder de nyanlända samt erbjuder hjälp och stöd som de behöver. (Asplund & Koistinen, 2015, 81)

Asplund och Koistinen (2015, 83) lyfter fram vikten av *diskriminering* som finns på arbetsmarknaden. Det finns *löneskillnader* mellan invandrare och infödda arbetstagare som kan indikera på diskriminering. Likaså kan en *negativ syn* eller attityd till invandrare på arbetsmarknaden helt och hållet förhindra dem att få arbete.

Diskriminering av invandrare förklarar att marknaden inte fungerar felfri för invandrades andel. Detta kräver en politisk intervention. Den lagstiftning som finns redan och förbjuder etnisk diskriminering företräder en typ av sådan intervention. (Asplund & Koistinen, 2015, 83)

Enligt Asplund och Koistinen (2015, 92–93) framkommer ofta *diskriminering* av invandrare i ansökningsprocesser. En studie som genomfördes år 2011 påvisar att en och samma person (fiktiv arbetssökande) som sökte totalt till 1200 lediga arbetsplatser (i vissa

branscher), de enda skillnaderna mellan sökande var könet (man/kvinna) och namnet (ryskt/finskt). Det bevisades sedan att de som var med ryska namn måste skicka in dubbelt fler ansökningar än de med finskt namn för att bli kallade till arbetsintervju.

Ahmad (enligt Asplund och Koistinen, 2015, 93) tillägger att han sökte till 400 arbetsplatsannonser. Han blev kallade till arbetsintervju i 28 fall men fått platsen i endast 6 fall. Detta påvisar att *möjligheterna* i arbetsmarknaden i Finland för invandrare är ganska dåliga.

5 Metod och genomförande

I detta kapitel diskuteras den metod som har använts vid genomförandet av studien. Här får läsaren veta hur alla data samlats in och vilken struktur som följas. Detta kapitel kommer att avslutas med en diskussion gällande etiska aspekter och sekretess.

5.1 Val av metod

I detta studie har kvalitativa metoder valts ut. För att skapa möjligheten för de unga vuxna invandrare män för att kunna uttrycka sina upplevelser och åsikter om olika förhinder som de bemöter i sysselsättning processen. Den kvalitativa metoden ligger fokusen på ord och språk i stället för siffror (Patel och Davidson 2019, 55; Bryman och Nilsson 2011, 371). För att förstå och tolka människornas upplevelser eller om man vill hitta svar på de frågorna som tas upp används kvalitativa metoder (Patel och Davidson 2019, 52).

Mitt syfte för denna studie är att förstå och gå djupare på de unga vuxna mäns (invandrare) upplevelser och få en heltäckande bild på de utmaningar som de bemöter i olika skedde av deras liv i det nya samhället. Speciellt när de vill komma in till arbetslivet. Därför har jag valt att intervjua människor, för att få höra deras erfarenheter, tankar och åsikter. Kvalitativa intervjuer har en så kallad låg grad av strukturering som ger utrymme för respondenter att svara frågorna med egna ord (Patel och Davidson 2019, 104). Med en hög grad av standardisering avses att intervjuaren väljer ställa frågorna i en bestämd ordning (Patel och Davidson 2019, 104).

Vid kvalitativa studier är tillvägagångssättet betydligt mindre strukturerad i jämförelse med kvantitativa forskning, det är för att förstå intervjupersonens egna upplevelser och åsikter. (Bryman och Nilsson 2011, 413 – 414)

I denna studie har jag använt av semistrukturerad intervju, det vill säga att jag hade en intervjuguide med specifika frågor som skulle följas, men respondenten hade en stor frihet att utforma och besvara frågorna. En semistrukturerad intervju betyder att forskaren kan även fråga sådana frågor som finns inte med i intervjuguiden så länge frågorna berör teman. (Bryman och Nilsson 2011, 415)

5.2 Urval av respondenterna

Det intervjuades fem personer i denna studie, varav fyra av dem var på svenska och en av dem på engelska. Respondenterna hittades via personliga kontakter, det vill säga snöbollseffekt. Snöbolls eller kedjeurval används för att få kontakt med grupper av personer för vilka man inte kan ställa någon urvalsram (Bryman och Nilsson 2011, 434).

Intervjupersonerna fick själv välja tid, plats och datum. Det var planen att fem personer skall bli intervjuad och det blev enligt planerna. Intervjutiden var varierande mellan 7 – 12 minuter. Respondenterna har bott i Finland mellan 2 – 17 år.

5.3 Etiska frågor och sekretess

Alla respondenter fick information om varför dem blir intervjuad och vad är studiens syfte. Alla blev informerad att intervjumaterialen kommer att behandlas konfidentiell. Skribenten fick lov att bilda in intervju och alla respondenterna fick vara med frivillig. Respondenterna fick veta att deras uppgifter kommer att behandlas konfidentiell och de kommer inte att bli identifieras av andra. Det är bara könen som kommer att nämnas i denna studie.

Det är viktig att skribenten klargör sitt syfte med intervju och berättar noggrant för intervjupersonen hur mycket viktig är hans/hens roll och påverkan i studie. Skribenten bör även klargöra att på vilket sätt individens bidrag kommer att behandlas, om det är konfidentiell eller inte. (Patel & Davidson, 2019, 96)

6 Resultatredovisning

I detta kapitel redovisas en del kopplingar mellan intervjumaterialen och teorin. Skribenten ville gärna genom öppna intervjufrågor undersöka invandrarnas upplevelser

och tankar som de upplever. Syftet med studien var att klargöra eller upptäcka olika utmaningar som invandrarna bemöter i synnerhet när de söker jobb.

Jag kommer att analysera svararna som kommit utifrån intervjuerna och ange dem i ett citat format. Jag kommer även ställa några rubriker som påtalar de olika utmaningarna som invandrar kan uppleva när de söker sig till arbetslivet.

6.1 Att uppleva diskriminering

Respondenternas svar påvisar att de upplever diskrimineringen både såväl vid arbetssökning, som i själva arbetet med sämre eller mera belastande uppgifter än andra. En av dem uttrycker sig på följande sätt:

”Ja, jag har upplevt diskriminering i första gången när jag sökte jobb eller den var praktikplats genom skolan. Jag fick en lista från skolan, och de var ungefär 22 styckna som kunde erbjuda praktikplatser. Jag har varit till de flesta och fråga, jag frågade några av dem två gånger. Men de sa genast att nej vi har inte platser, utan att diskutera att vad jag har för erfarenheter. Samma mina klasskamrater efter mig en vecka eller två vecka, dem gick till samma ställe som jag frågade, dem fick jo direkt och började praktisera.”

Respondenten menar att de är lätt att få ett nej från arbetsplatser, för att man är invandrare och folk litar inte lika bra på som de litar på de majoritetsbefolkningen. Det är solklart att man blir väldigt ledsen när alla andra klasskamrater genast får praktikplats och du som är invandrare och har inga kontakter utelämnar utan praktikplats eller jobb.

En annan av respondenterna som har upplevt diskrimineringen på sin arbetsplats uttrycker sig genom att säga:

”Ja, jag har varit i första jobbet, jag har varit där i två år och jag hade inte fast anställning, men en som kommer kanske ett år efter mig och han var finsk. Han fick fast jobb efter sex månader, fast jag har varit två år där. Vi hade samma uppgifter och jobbade på samma avdelning, han fick efter sex månader fast anställning, men för mig tog det två år.”

Respondenten lyfter fram igen att hur kan diskrimineringen uppkommer på arbetsplatser på olika sätt. I denna berättelse läser vi att en blir diskriminerad och får inte fast anställning på samma sätt som en från majoritetsbefolkning. Riktlinjerna och principerna bör vara samma för alla anställda, annars på det sättet en känner sig diskriminerad och en annan blir hyllade på grund sina härkomsten.

Den tredje respondenten har även upplevt diskriminering på sin arbetsplats. Han berättar på följande sätt sin berättelse:

”Att de arbetsuppgifter som jag fått var som lite dåliga uppgifter, hårdare uppgifter jämför med andra, det var inte rättvis. Fast jag försökt och visat intresse för andra uppgifter, så fick jag inte.”

Respondenten påvisar också att sådana diskrimineringar uppkommer i arbetslivet. Att man blir tilldelade sämre uppgifter än andra som jobbar på en och samma plats. Han menar att man skall behandlas lika på arbetsplatsen och alla måste bli hörda och accepterade på ett och samma sätt. Respondenterna säger att de blir sämre behandlade på grund av deras bakgrund vid arbetssökning. Vilket gör sysselsättningsprocessen ännu svårare.

Teorin (Se kapitel 3.2) säger att diskriminering vid rekrytering av nya personal är förbjudet. Till arbetsuppgiften skall den personen som är mest meriterade väljs ut. Lagstadgade bestämmelser mot diskriminering begränsar nog arbetsgivarnas rättigheter vid rekrytering.

6.2 Att uppleva rasism och främlingsfientlighet

Under denna rubrik kommer att beskrivas respondenternas upplevelser och tankar gällande rasism. En av respondenterna berättar sin upplevelse av rasism på följande sätt:

”Man ser föreståndaren, chefen eller handledaren som visar sig rasism. Man kan läsa deras kroppsspråk. Man ser att det finns skillnad mellan en som är utländsk och en som är finsk.”

I detta fall som ordspråket säger ”lita på magkänslan”. Att genom att använda sitt förnuft och känslan av att läsa och tolka andras kroppsspråk, man drar slutsatser. Fastän det är ofta inte rätt, men visa tror och litar på sin känsla och kan tolka den på olika sätt.

En annan respondent berättar rasismen på arbetsplatsen på ett annat sätt. Han säger att:

”Vi satte på kaffepaus, då tiden jag hade diet och gått ner på vikten. En kollega som hade inte sätt mig på länge frågade mig hur jag gått ner. Jag sade att jag gjorde diet, men en annan person sa att jag har gått ner i vikten när jag slutade ta pengar från socialen. Det här var väldigt tungt för mig.”

I en sådan situation ingår flera faktorer som triggar i gång känslorna i en person som försöker sköter sig och jobba vid sidan om alla andra samt bidrar till samhället. Den kollega som svarade oartig och till med enligt respondenten rasism hade en sådan uppfattning om invandrarna. Att alla får bidrag och om någon går ner i vikt, det betyder att de får inte numera

pengar från socialen och kan inte sköta sig på egen hand. En bedrövlig situation som en människa kan uppleva i en arbetsplats under sin kaffepaus tid.

Den tredje respondenten berättar även om sin upplevelse gällande rasismen. Han säger att jag upplever rasismen på följande sätt:

” Well, I feel it sometimes, when I am asking someone where I should do my work? When we are in the group. Someone in the group isolate themselves, they want to be just alone. Of course, that has hurt me or touch me down to my heart. Because my objectives are to be a part of society. So, when I am there and doing some work, I need the company of people I can be with in the daily life. So, when someone people, they are isolating themselves because I am coming from somewhere. So, it’s difficult for me in that way.”

Respondenten känner sig ensam och inte inkluderade i sociala sammanhang, när alla samlar in i en grupp. Han menar att varför folk gömmer sig från honom när han frågar dem något. Att känna sig ensam och utelämnad i en arbetsplats är inte lätt. Det kan hända också att kulturella skillnader bidrar till en sådan situation. Men han menar när han frågar någon direkt och de väljer att fly undan i stället att besvara eller hjälpa till med att hitta svar. Alla invandrare behöver hjälp och stöd från majoritetsbefolkning för att känna sig en del av samhälle. Oberoende hur duktig man är som invandrare om en grupp försöka undvika en ny person i gruppen, det är omöjligt att hitta sin plats i samhället.

Den fjärde respondenten svarar också att han har upplevt rasismen. Han menar att han inte har upplevt rasism direkt. Han uttrycker sig så här:

”Joo, men inte liksom direkt, om någon kommer och säger något åt mig. Men jag kunde liksom känna mig att vi har någon liksom känsla eller hota. Jag gillade inte den känsla.”

Respondenten bekräftar att lita på magkänslan kan vara relevant i ett sådant tillfälle. Att ha en obehaglig känsla hela tiden med i närheten är inte uppskattade. Det är alltid svårare att bekämpa med passiv rasism, när någon försöker dölja sin rasism, men har den med sig hela tiden eller ofta.

Teorin förklarar tydligt (Se. kapitel 3.1) en definition på vad innebär rasism och främlingsfientlighet. Enligt teorin att kategorisera människor har inga fördelar. Den utgör bara en klyfta och tomrum mellan människorna. Den som är inte lik betraktas med misstro.

6.3 Att ha nätverk och sociala kontakter

Under denna rubrik får läsaren bekanta sig med respondenternas åsikter och upplevelser gällande nätverk och hur viktig är att ha nätverk för att ta sig in till arbetslivet.

Den första respondenten säger att det är väldigt viktigt att ha nätverk för att hitta jobb. Han uttrycker sig på följande sätt:

”Det är nog väldigt viktigt att nätverk eller vänner som kan hjälpa till och rekommendera, speciellt i det här område som jag bor. Allihop känner varandra och ibland det räcker inte att vem är du? Eller vad har du i Cv:n? Du får mera privilegier via vänner som rekommendera dig.”

I detta fall berättar den första respondenten att en av de viktigaste faktorerna som nätverk kan medföra. En vän kan rekommendera, garantera och tipsa jobbförslag, det underlättar väldigt mycket att hitta jobb. Det är klart att man skulle kunna bli anställd via sin utbildning, CV eller tidigare jobb erfarenheter. Men i vissa fall eller områden krävs även att som invandrare man ska ha nätverk för att hitta någon arbetsplats för sig själv. Det är på gott och ont. Det beror på situationen och personen som söker jobb.

Den andra respondenten tycker också likasom den första respondenten. Han menar att genom att ha nätverk får man betydligt lättare jobb än att vara utan nätverk. Han säger så här:

”Det är nummer 1 jag ska säga att få jobb, man måste nog ha kontakter, annars du får inte jobb. Det är väldigt viktigt. Jag har nog sökt jobb och gett min Cv och skickat mejl och jag har mångsidiga arbetserfarenheter och fått tillbaka bara avslag, avslag och avslag. Man måste nog ha kontakter.”

Han tar upp igen vikten av att ha vänner och kontakter för att hitta åt sig jobb. Att oberoende vad har man för utbildning och arbetserfarenheter, utan kontakter är väldigt svårt att hitta den jobb man söker efter.

Den tredje respondenten berättar att nätverk och vänner är viktiga för att hitta jobb. Han säger:

” Well, friendship is very important, because with friends we can share some values and duplication some experiences of life. So, with friends it is easy to find work. Because we can consult with them every time, if there is job opportunity somewhere. From them we can get some information. Special if you have that ability to ask them.”

En gång till lyfter fram den tredje respondenten att varför är det viktigt att ha nätverk. Teorin (se. sidan 12–13) lyfter även fram vikten av att ha nätverk i det nya samhället. Eftersom visa arbetsgivare kan välja bort visa etniciteter (trots att enligt lag är förbudet), så det är ytterst viktigt att ha nätverk. Att ha nätverk/relationer är lika med nya möjligheter. För att det är betydligt lättare att få jobb om man har tillräckliga kompetenser och nätverk som kan binda en person till en arbetsplats. Via vänner får individen både tips och möjligheter till olika jobb.

6.4 Det som motiverar mig för att jobba

Under denna rubrik behandlas olika faktorer som motiverar folk i synnerhet invandrare för att sysselsätta sig.

Den första respondenten diskuterar sin motivation för att jobba på följande sätt:

”På första sätt man tjänar pengar, lönen och man får röra sig och man är aktivt.”

Den andra respondenten säger att min motivation för att jobba är:

”Det som motiverar mig mest på arbete är att jag lär mig hela tiden något nytt. För mig att lära mig något nytt varje dag är viktig. Det är förstås att arbetsmiljö, kamrater och med vem du jobbar är viktiga. Det finns många faktorer som påverkar.”

Den tredje respondent menar att min motivation för att jobba kommer:

”Först och främst det är en ekonomisk sak, det vill säga pengar. För att du behöver pengar för att leva. Och andra saker är jo, det är bra att man gör något. Man har rutiner med tanke på hälsan. Om du alltid sitter hemma kanske du blir sjuk eller deprimerad. Men om du har liksom jobb och du går ut, så du har sociala nätverk. Och du kommer att trivas för att leva.”

Den fjärde respondent berättar att det som motiverar honom för att jobba är:

” To have a good environment at the workplace, good friends and my employer should have also a good attitude, that can motivate me to go to the work.”

Den femte respondenten säger att det som motiverar mig att gå till jobb är:

”Helt enkelt att jag vill försörjer mig och familjen och aktivitet till barn. Helt enkelt det här sociala livet och lönen.”

Teorin (Se. kapitlen, 4.1,4.2 och 4.3) beskriver på ett varierande sätt olika orsaker som motiverar oss att jobba. Det som tydligt hör till människans vilja att jobba är väl ekonomin, sociala aspekter och välmående. Med ekonomin avses att vi försörjer oss och köpa de saker som gör livet enklare för oss. Med sociala aspekter avses att genom jobbet får vi både status och sociala relationer, vilket gör livet mera betydelsefull, speciellt om individen känner sig trivs med sina kollegor. Den sista biten är välmående. Genom jobb vi får rutiner vilket i sin tur strukturerar våra liv, så kan vi på ett bättre sätt dela och planera våra liv. På jobbet vi rör oss, vi sover i tid för att vakna i tid, alla dessa saker är positivt för individens välmående.

6.5 Språkets betydelse

Under denna rubrik kommer att respondenternas åsikter gällande språkkunskaper lyftas fram.

Den första respondenten menar att språk och utbildningen är viktig för att hitta jobb. Han säger:

”Det beror på att var man söker sig, visa platser eller företag kanske behöver inte så mycket språk, men det är viktigt att kunna språk.”

Han berättar att i visa uppgifter man behöver inte tala så mycket och därför kanske språk kunnande är nummer ett, men det är solklart att språket är avgörande när man pratar hela tiden. Det är också viktig att förstå sina uppgifter och kan kommunicera med andra på ett tydligt sätt.

Den andra respondenten tillägger att språkliga kunskaper är nödvändiga när man vill söka jobb. Enligt honom språk kunnande är:

”för mig är att kunna språk är det viktigaste nyckeln att släppa in eller en av det viktigaste faktorer som hjälper till att få jobb. Man visar redan om man kan språk, att man ha en beviljande att komma in till arbetslivet.”

Den andra respondenten bekräftar teoridelens fakta gällande språk kunnande. (Se s.13) Han menar att genom språk man kan öppna olika dörrar till arbetslivet. Och det är självklart om någon lär sig språket visar på intresse till majoritetsbefolkningen och arbetslivet. Utan språk är saker och ting väldigt svårare, det är svårt att kunna klara sig utan kommunikation i det flesta yrke.

Den tredje respondenten nämner att språkkunskaper är ytterst viktiga för att klara sig i vardagen. Han uttrycker sig på följande sätt:

”Det är jätteviktig att kunna både språk, eftersom vi bor i Finland mer viktig att kunna finska och liksom 95 % av de jobb som jag söker, de kräver bra level av finska.”

I denna berättelse lyfter fram den tredje respondenten en sak som är väldigt viktig. Och den är att kunna lära både inhemska språk. Det är redan krävande att lära sig bara ett språk. Så därför måste man försöka ännu mera för att ta sig in till de jobb som man önskar och vet vilka kraven behövs att jobba där. Det är självklart att kunna både språket är en stor rikedom, men det är inte lätt för en vuxen människa som flyttar in till ett nytt land med massor utmaningar att lära ett språk efter ett annat. Det finns möjligheter, men man behöver tid och energi också.

Den fjärde respondenten berättar att språk kunnande kan vara bland det absolut viktigaste faktorerna som en ny människa behöver för att komma in till samhället. Han säger att:

” Well, language is a key. We can say that language is a key to getting contact with different people. Because for me to go out to society I have the challenge of the language. Language is very important, and we can contact other people and ask them what we can do. Even you can share your plans in your new home when you can the language.”

Den fjärde respondenten bekräftar också att hur viktig är att kunna språket. Han menar att kunna språk närmar oss till samhället, där vi kan utbyta erfarenheter och kommunicera.

Den femte respondenten tillägger att språkkunskaper är ett ytterst viktigt fenomen för invandrare för att hitta sin plats till arbetslivet. Han menar så här:

”Alltså finskan är den som viktigaste, på visa städer som är två språkiga man ska kunna både språket.”

Den femte respondenten håller sig på samma bana som den tredje respondenten. Det vill säga att kunna både språk är väldigt viktiga. Det är förstås också krävande att lära sig både språket.

Teorin beskriver (se kapitel 3.5) att det är viktigt att nyanlända blir informerade om deras rättigheter vid valet av integrationsspråk. Det är klart om befinner sig i en kommun med svenska språket som majoritet, det löner sig att lära svenska för att komma in till arbetslivet. Men situationen blir svårare om den nyanlända vill flytta sig till en helt

finskspråkig kommun eller till en två språkig kommun. En av respondenterna besvarade att 95% av arbetsplatserna kräver av honom en bra nivå av finska vid arbetssökning, detta betyder att den nyanlända som just har hunnit lära sig ett språk det vill säga svenska eller finska måste lära sig det andra språk också. Vilket i sin tur försvårar hans tillträde till arbetslivet.

Integration

Med integration (se. kapitel 2) avses att olika delar av ett samhälle med olika etniciteter skall förenas till en och samma samhälle. Det är klart att man skall beakta alla värderingar och kulturella skillnader, när vill samhället bli större och inkluderande. Eftersom processen är väldigt stort, det kräver ett stort samarbete från både majoritetsbefolkning och det nyanlända för att få ett fungerande och bekymmerfri samhället. Integration hjälper invandraren att känna sig inkluderade och delta i samhällets gemensamma institutioner samt behålla sin kulturella ursprungliga identitet. Respekt och tolerans från alla folkgrupper som finns i samhället är nyckeln till en lyckande integration.

Det som är väldigt bra och avgörande att i Finland har vi ett lag som heter främjande av integration. I lagen om främjande av integration 1386/2010 betonas att invandrarna få möjligheter att delta aktiv i olika samhällets verksamheter i Finland. Jämlikhet och likabehandling samt ett positivt samarbete mellan olika befolkningsgrupper är bland det viktigaste syfte med denna lag.

Det vore otroligt trevligt att se och uppleva jämlikhet och likabehandling även i verklighet, inte bara på papper. Det verkar så att vi behöver mycket mera samarbete, tolerans, respekt mot andra grupper, ökande av kunskap om andra människor, acceptering av ett nytt, större och inkluderande samhället.

Sammanfattning av resultatredovisning

Syftet med denna studie var att fästa på olika faktorer som unga vuxna invandrar män upplever inför arbetslivet. Det finns två faktorer som inverkar direkt på invandrarnas liv och sysselsättning. Den ena är yttre faktorer som skapas via samhället. Och dessa faktorer bland annat diskriminering, rasism, språk och att ha nätverk. Den andra faktorer är bland annat individens inre motivation och trauma eller andra orsaker som individen upplever.

Via denna studie jag fick svar på de frågor som jag ställde in. Studiens teoridel stödjer undersökningens del. Både teoridelen och undersökningdelen beskriver väldigt klart olika utmaningar som invandrarnas upplever inför arbetslivet.

Respondenternas svar på forskningsfrågor påvisar att de upplever diskrimineringar och rasism vid arbetssökningar. Alla som deltog i undersökningen bekräftar att de har i något skede av sitt liv här i Finland har upplevt diskriminering, rasism, språkproblem och hade brist på nätverk i det nya samhället.

7 Kritisk granskning och slutdiskussion

I detta kapitel får läsaren bekanta sig med analys av undersökningens resultat och jämföra den med den teoretiska delen. Syftet med studien lyftas upp ännu en gång och undersökningen granskas i sin helhet.

Denna studies syfte var att undersöka olika utmaningar som unga vuxna invandrare (män) upplever inför arbetslivet i Finland. Det som var intressant redan vid intervjutillfällena var teorin överenskommelse med intervjuarnas svar.

Resultatet visar att alla som deltog i studien (de som blev intervjuade) har upplevt diskriminering, rasism och hade haft/har svårigheter med språket. Nätverkens betydelse är avgörande för att hitta jobb. Resultatet visar att de har upplevt rasism, diskriminering både vid jobsökning och i arbetsplatser. Nätverk kan bidra till att nyanlända lättare hitta jobb och navigera sig i arbetslivet. Brist på nätverk minskar chanserna för att ta sig in till arbetslivet. För att nyanlända kunna ta sig in till arbetslivet, det krävs att alla i samhället skall hjälpa till för att alla människor får samma möjligheter.

I teorin får läsaren fästa sin uppmärksamhet ytterligare vid kapitel 3 som heter samhällseliga och yttre faktorer. Där får man läsa om rasism och främlingsfientlighet, diskriminering, segregation, nätverkens betydelse, val av integrationsspråk och sysselsättning.

De flesta av ovanstående faktorer kan vara väldigt avgörande för att en kvotflykting skall tillträda till arbetslivet. Om dessa yttre faktorer som kan påverkas ganska mycket från samhället skall vara positiva det vill säga att det negativa aspekternas undvikas, det underlättar sysselsättningen av invandrarna. Men om dessa faktorer skall gå mot andra riktning, det försvårar processen att invandrarna hitta sin plats i arbetsmarknaden.

Inre och individuella faktorer (se. kapitel 4) förklarar därmed att hur individen egna motivation och egenskaper kan hjälpa till att han klara alla utmaningar och hitta sin plats i arbetsmarknaden. Dessa faktorer är bland annat, individens motivation, kompetens, traumatiska upplevelser som han tar sig med till nya landet och andra faktorer som individen själv kan påverka. Detta betyder att om en person har tydliga mål och energi för att förverkliga sina drömmar samt ta till sig nya utmaningar och får tillräckliga stöd från nya samhället kan hitta sin plats i arbetslivet i det nya landet.

Sam och Berrys (se kapitel 2.1) modell som beskriver om olika strategier som nyanlända personer väljer kan vara viktiga, men den gäller inte alla. Det fyra olika strategier ger olika resultat för de nyanlända personerna. Det är ytterst viktig att invandrare själv vill ta sig in till majoritetssamhället och förstås att hur hen tas emot.

Självbestämmandeteorin (Se kapitel 4.3) beskriver tydligt att varför människor vill sysselsätta sig. Denna teori stöder respondenternas svar, när det gäller deras motivation för att jobba. Teorin förklarar tydlig att människor över lag behöver kompetens (att kunna påverka vår omgivning), tillhörighet (behov av gemenskap och människor) och autonomi (att ha valmöjligheter) för att vara framgångsrika i sitt jobb.

Visa av respondenter svarade på att de hade utmaningar på deras arbetsplatser och självbestämmandeteorin kanske uppfylldes inte riktigt för att de hittar lugnet på sina arbetsplatser.

Teorin påvisar att det finns diskriminering, rasism, språkliga kunskaper är viktiga och att ha nätverk eller referenser hjälper till för att ta sig in till arbetslivet. De flesta av de ovannämnda faktorerna bekräftas även från tidigare forskning (Se 4.5).

För att ge utrymme och möjligheter för invandrare man skall beakta alla faktorer som kommer i denna studie och även mera. Det är inte något lätt process att kunna klara alla svårigheter som bemöter en invandrare i ett nytt land, med ny kultur och inga särskilda kunskaper om samhället. Det tar tid och energi från både den nyanlända och majoritetssamhället för att uppnå en framgångsrik integration, där både den nyanlända och majoritetssamhället känner sig nöjda och på den säkra sidan.

Brist på tillit och diskriminering samt rasism avstannar den processen som hjälper till att invandrarna hittar sin plats i samhället och kunna bidra till samhället. Det krävs tålamod och tid för att uppnå ett ändamålsenligt resultat.

Det var trist att alla respondenterna hade upplevt, diskriminering, somliga rasism och andra utmaningar på deras arbetsplatser eller när de hade sökt jobb.

Med tanke på forskningsfrågor, det flesta nyanlända kvotflyktingar eller andra invandrare vill börja jobba här i Finland, och för detta de behöver stöd, vägledning, majoritetsbefolkningen stöd, tålmod och tid. Det är oerhört viktigt att alla i samhället bidrar till att de nyanlända kommer in till arbetslivet och känna sig nyttiga och delaktiga inom samhället.

Jag valde kvalitativ undersökning med fem personer som blev intervjuade. Studien kunde även utföras med hjälp av kvantitativ metod. En annan sak som bör nämnas här är att de skulle varit bra om jag hade möjlighet att även intervjua kvinnor och höra vad de har att säga? Det kunde vara intressant att höra unga vuxna kvinnornas berättelser och utmaningar inför arbetslivet i Finland.

Jag är helhetsmässigt nöjd med min undersökning. Forskningsfrågorna besvarades och teoridelen stöder intervjuernas upplevelser och tankar. Kvalitativ metoden gav mig en större perspektiv gällande ämnet och kvotflyktingarnas upplevelser.

Jag anser att över lag mitt examensarbete blev bra. Det finns klart linje som följas från och med början av arbetet och håller oss till studiesyfte och avgränsningar. Studiens kunde bli mera omfattande, men jag försökte hålla texten kort och koncist. Jag anser ändå att jag har kunnat samlat tillräckligt användbar och pålitligt material i slutresultatet. Teoretiska delen beskriver olika faktorer som kan uppkomma som hindrar tillträddande av invandrare till arbetslivet. Undersökningen påvisar också att hurdana svårigheter och utmaningar upplever invandrarna för att komma sig in till arbetslivet.

Jag har genom denna studie lärt mycket nytt kring ämnet och fått betydligt mera kunskap och djupare förståelse. Språkmässigt var inte lätt att skriva på ett annat språk än modersmål, men som tur jag fick tillräckligt hjälp av min handledare. Eftersom jag är själv invandrare och kommit som kvotflykting till Finland, studien fick väcka mycket tankar och känslor hos mig. Det var väldigt givande att skriva om just detta ämne.

Källförteckning

- Ahmadi, F. (2008). *Kultur och hälsa* (1. uppl.). Lund: Studentlitteratur Ab.
- Angel, B., & Hjerm, A. (2004). *Att möta flyktingar* (2. uppl.). Lund: Studentlitteratur Ab.
- Augner, M. (2009). *Skapa mer inre motivation* (1. uppl.). Malmö: Liber Ab.
- Bryman, A., & Nilsson, B. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder* (2. uppl.). Malmö: Liber Ab.
- Elofsson, J. (2009). *Det är bra att jobba: Om kraften, glädjen och värdet i att bygga ett samhälle där alla får vara med* (1. uppl.). Arvika: Universe imagine.
- Franzén, E. C. (2001). *Att bryta upp och byta land*. Stockholm: Natur och kultur.
- Franzén, M. (2001). Problemet segregation: en orättvis jämförelse. I: L. Magnusson, (red.), *Den delade staden: Segregation och etnicitet i stadsbygden* (s. 23 – 45). Umeå: Borea.
- Hein, H. H. (2012). *Motivation: Motivationsteorier & praktisk tillämpning*. Stockholm: Liber Ab.
- Jensen, M. (2016). *Lärande och lärandeteorier: Om den intentionella människan* (Upplaga 1:1.). Lund: Studentlitteratur Ab.
- Lindwall, M., & Röhlander, O. (2020). *Motivationsrevolutionen: Från temporär tändning till livslång låga*. Stockholm: Bokförlaget Forum.
- Magnusson, L. (2001). *Den delade staden: Segregation och etnicitet i stadsbygden*. Umeå: Borea.
- Magnusson, L. (2001). Invandring och segregation: en bakgrund. I: L. Magnusson, (red.), *Den delade staden: segregation och etnicitet i stadsbygden* (s. 9 – 21) Umeå: Borea.
- Patel, R., & Davidson, B. (2019). *Forskningsmetodikens grunder: Att planera, genomföra och rapportera en undersökning* (Femte upplagan.). Lund: Studentlitteratur Ab.
- Ringquist, A. C. (2005). *Människan socialt och kulturellt* (3. uppl.). Stockholm: Liber Ab.
- Wellros, S. (2000). *Språk, kultur och social identitet*. Lund: Studentlitteratur Ab.
- Weman-Josefsson, K., & Berggren, T. (2013). *Psykosocial arbetsmiljö och hälsa*. Lund: Studentlitteratur Ab.

Alici, G. (2007). *Integration på arbetsmarknaden: En studie av personer med utländsk bakgrund*. [Online] <http://tu.diva-portal.org/smash/get/diva2:990497/FULLTEXT01.pdf> [Hämtat, 05.02.2023]

Amnesty international (u.å.) *Den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna* [online] <https://www.amnesty.fi/sv/vad-gor-amnesty/den-allmanna-forklaringen-om-de-manskliga-rattigheterna/> [Hämtat, 17.01.2023]

Antirasistiskaakademien (u.å.) *Invandrare* [online] <https://www.antirasistiskaakademien.se/invandrare/> [Hämtat, 14.02.2023]

Asplund, R., & Koistinen, P. (2015) *Finns det plats för alla på arbetsmarknaden?* [Online] http://www.vates.fi/media/aktiveraresurser/materialbank/dokument/temjul_17_2015_web_10042015.pdf [Hämtat, 25.02.2023]

Diskrimineringsombudsman (u.å.) *Diskriminering* [online] <https://syrijinta.fi/sv/diskriminering> [Hämtat, 31.01.2022]

FN-förbundet (u.å.) *FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna* [online] <https://fn.se/wp-content/uploads/2016/07/Allmanforklaringomdemanskligarattigheterna.pdf> [Hämtat, 17.01.2023]

Hjort, A., (2022) *Språk och utbildning – viktigast för en lyckad integration* [online] <https://forte.se/artikel/sprak-och-utbildning-viktigast-for-en-lyckad-integration/> [Hämtat, 22.02.2023]

Inrikesministeriet (u.å.). *Mottagande av kvotflyktingar är ett sätt att hjälpa de mest utsatta människorna* [online] <https://intermin.fi/sv/ansvarsomraden/migration/asylsokande-och-flyktingar/kvotflyktingar> [Hämtat, 06.01.2023]

Inrikesministeriet (u.å.). *En flykting flyr undan förföljelse i sitt hemland* [online] <https://intermin.fi/sv/ansvarsomraden/migration/asylsokande-och-flyktingar> [Hämtat, 01.03.2023]

Kompetenscentret för integration av invandrare, (u.å.) *I Finland kan man även integreras på svenska* [online] <https://kotoutuminen.fi/sv/integration-pa-svenska#:~:text=Eftersom%20Finland%20%C3%A4r%20ett%20officiellt,en%20finsk%20%20eller%20svenskspr%C3%A5k%20utbildning.> [Hämtat, 07.02.2023]

- Kompetenscentret för integration av invandrare, (u.å.) Vad bör man ta hänsyn till vid valet av integrationssspråk? [online] <https://kotoutuminen.fi/sv/svenska-som-integrationsssprak> [Hämtat, 07.02.2023]
- Lam om främjande av integration 1386/2010 [online] <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2010/20101386#L2> [Hämtat, 11.01.2023]
- Lära, (u.å.) *Motivation genom självbestämmande (SDT)* [online] <https://lara.se/motivation-genom-sjalvbestammande-sdt/> [Hämtat, 04.03.2023]
- Migrationsverket (u.å.) *Kvotflyktingar* [online] <https://migri.fi/sv/kvotflyktingar> [Hämtat, 06.01.2023]
- Motivation, (u.å.). *Motivation – den viktigaste framgångsfaktorn* [online] <https://www.motivation.se/innehall/motivation-den-viktigaste-framgangsfaktorn/> [Hämtat, 09.02.2023]
- Psykologiguiden, (u.å.). *psykologilexikon* [online] <https://www.psykologiguiden.se/psykologilexikon/?Lookup=ackulturation> [Hämtat, 21.01.2023]
- Regeringskansliet, (2023). Övergång från arbetslöshet till studier ska motverka utanförskap [online] <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2023/03/overgang-fran-arbetsloshet-till-studier-ska-motverka-utanforskap/> [Hämtat, 16.4.2023]
- Röda Korset, (2021). *Vad är rasism?* [online] <https://www.rodakorset.fi/vart-arbete/verksamhet-som-motarbetar-rasism/vad-ar-rasism/#:~:text=Vad%20%C3%A4r%20rasism%3F&text=Rasism%20%C3%A4r%20nedv%C3%A4rderande%20av%20m%C3%A4nniskov%C3%A4rdet,%2C%20kultur%2C%20modersm%C3%A5l%20eller%20religion.> [Hämtat, 24.01.2023]
- Sam, D. L., & Berry, J. W. (2010). *Acculturation: When Individuals and Groups of Different Cultural Backgrounds Meet* [online] https://www.researchgate.net/publication/240286013_Acculturation_When_Individuals_and_Groups_of_Different_Cultural_Backgrounds_Meet [Hämtat, 08.02.2023]
- Saukkonen, P. (2017). *Vad är integration?* [online] <https://www.kvartti.fi/en/node/530> [Hämtat, 09.01.2023]
- Social – och hälsovårdsministeriet (u.å.). *Social trygghet och tjänster för asylsökande i Finland* [online] <https://stm.fi/sv/social-trygghet-och-tjanster-for-asylsokande-i-finland> [Hämtat, 06.01.2023]

Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior, (2020). *Deltagande och delaktighet* [online]

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162406/STM_2020_29_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Hämtat, 22.01.2023]

Statsrådet och ministerierna (2021). *Mottagning av kvotflyktingar är ett sätt att hjälpa i det svåra läget i Afghanistan* [online] <https://valtioneuvosto.fi/sv/-/1410869/mottagning-av-kvotflyktingar-ar-ett-satt-att-hjalpa-i-det-svara-laget-i-afghanistan> [Hämtat, 06.01.2023]

Stenman, K. (2022) *Låt oss tillsammans ta hand om vårt Finland där mänskliga rättigheter respekteras* [online] <https://syrijinta.fi/sv/-/lat-oss-tillsammans-ta-hand-om-vart-finland-dar-manskliga-rattigheter-respekteras> [Hämtat, 12.02.2023]

Fackförbundet Tehy, (u.å.). *Diskriminering vid rekrytering* [online] <https://www.tehy.fi/sv/arbetslivsguiden/att-inleda-ett-anstallningsforhallande/diskriminering-vid-rekrytering> [Hämtat, 31.01.2023]

THL, (2023). *Arbetsliv* [online] <https://thl.fi/sv/web/invandring-och-kulturell-mangfald/integration-och-delaktighet/arbetsliv> [Hämtat, 07.02.2023]

THL, (u.å) *Integration och delaktighet* [online] <https://thl.fi/sv/web/invandring-och-kulturell-mangfald/integration-och-delaktighet> [Hämtat, 01.05.2023]

THL, (2022). *Utbildning och språkkunskap* [online] <https://thl.fi/sv/web/invandring-och-kulturell-mangfald/integration-och-delaktighet/utbildning-och-sprakkunskap> [Hämtat, 07.02.2023]

Uppslagsverket, (u.å.). *ackulturation* [online] [https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/ackulturation#:~:text=ackulturation%20\(engelska%20acculturation%2C%20ytterst%20av,samh%C3%A4llen%20med%20olika%20kulturella%20traditioner.](https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/ackulturation#:~:text=ackulturation%20(engelska%20acculturation%2C%20ytterst%20av,samh%C3%A4llen%20med%20olika%20kulturella%20traditioner.) [Hämtat, 21.01.2023]

Wimark, T., Nielsen, M. M., & Haandrikman, K. (2017). *Boende och integration: Samband mellan invandrades initiala bosättning och deras sysselsättning och inkomst.* (forskningsrapport 2017:2) Stockholms universitet 2017 <http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:1154663/FULLTEXT01.pdf>

Bilageförteckning

Bilaga 1: Intervjuguide

1. **Har du ett jobb?** Do you have work?
2. **Hur gammal är du och hur länge har du bott i Finland?** How old are you and how long have you been in Finland?
3. **På vilket sätt har du hittat ett jobb?** How did you find a job?
4. **Har du upplevt rasism i dina arbetsplatser?** Have you experienced racism in your workplace?
5. **Har du upplevt diskriminering i arbetslivet/vid arbetssökningar?** Have you experienced discrimination in working life/when you were looking for job?
6. **Hur viktigt är att ha nätverk/vänner för att hitta jobb?** How important is having networks/friends to find a job?
7. **Känner du dig tryggt i ert bostadsområde?** Do you feel safe in your residential area?
8. **Hur viktig är det att kunna språk vid jobbsökning?** How important is knowing languages when you are looking for a job?
9. **Vad har du för utbildning?** What is your education?
10. **Hur är det att hitta ett jobb här i Finland?** How is it to find a job here in Finland?
11. **Vilka stöd behövde du för att sysselsätta dig/hittade din plats i arbetsmarknaden?**
What support did you need to get a job/find your place in the labor market?
12. **Vad motiverar dig att jobba?** What motivates you to work?
13. **Vilka egenskaper ska en bra arbetsplats ha?** What qualities should a good workplace have?
14. **Vill du tillägga något fritt?** Do you want to add something freely?