

Faktaunderlag till Kommunals kongress  
i Stockholm 28-31 maj 2013

# Det räcker inte att göra rätt

En intervjuundersökning om arbetsmiljö  
bland Kommunals medlemmar med  
utländsk bakgrund.



# Det räcker inte att göra rätt

– Kommunals medlemmar med utländsk bakgrund berättar om arbetslivet

*Yeshiwork Wondmeneh*

Yeshi.wondmeneh@kommunal.se

<b>TITEL</b>	Det räcker inte att göra rätt
<b>ISBN</b>	978 91 7479 019 1
<b>TEXT</b>	Yeshiwork Woldemeneh
<b>PROJEKT OCH PRODUKTIONSLEDNING</b>	Anna Lundströmer
<b>OMSLAGSFOTO</b>	Fredrik Sandin Carlson
<b>OMSLAG IDÉ, DESIGN OCH LAYOUT</b>	Anna Lundströmer
<b>TYPOGRAFI, FORM OCH ILLUSTRATIONER</b>	Anna Lundströmer
<b>TYPSNITT</b>	Arial och Times new roman
<b>REPRO OCH TRYCK</b>	Sjuhäradsbygdens tryckeri AB
<b>PAPPER OMSLAG</b>	Invercote G 300 g
<b>PAPPER INLAGA</b>	Edixion 100 g
<b>PRODUCERAD FÖR</b>	Kommunal Klimatkompenserad trycksak

# Innehållsförteckning

Tack	5
Sammanfattning	7
<i>Kommunals ställningstagande och krav</i>	8
Kapitel 1 - Inledning och bakgrund	11
Kapitel 2 - Metod och urval	15
Kapitel 3 - Arbete till varje pris	19
<i>Vägen in i vård- och omsorgsarbetet</i>	19
<i>Undersköterska en karriär både i nöd och med lust</i>	24
<i>Viljan att acceptera otrygga kontrakt</i>	28
<i>Vilken betydelse har undersköterskeexamen?</i>	30
<i>En känsla om att bli utnyttjad</i>	35
<i>Längtan efter jobb</i>	37
<i>Sammanfattning och slutsatser</i>	41
Kapitel 4 - Kränkande relationer och diskriminering	43
<i>Tolerans mot kränkande omsorgstagare</i>	43
<i>Relationer i kollektivtrafiken och servicen i övrigt</i>	45
<i>Kränkta av anhöriga</i>	47
<i>Utfrys och mobbad av kollegor</i>	49
<i>Uppväxt med raism</i>	57
<i>Stigmatisering och indirekt diskriminering</i>	58
<i>Diskriminerande ledning</i>	60
<i>Lönediskriminering</i>	62
<i>Systemet är värst</i>	66
<i>Sammanfattning och diskussion</i>	69
Kapitel 5 - Den övriga arbetsmiljön	71
<i>Fysiska krav i arbetet</i>	71
<i>Jäkt och stress</i>	73
<i>Psykiska ansträngningar</i>	76
<i>Risker för våld och olyckor</i>	78
<i>Kompetens och engagemang, men begränsningar av vidareutveckling</i>	80
<i>Den sociala sfären som miljö</i>	82
<i>Familj, sociala nätverk och levnadsvanor</i>	84
<i>Sammanfattning och diskussion</i>	88
Kapitel 6 - Hur påverkas hälsan av diskriminering?	91
Sammanfattning och slutsatser	96
Bilagor	99
Referenser	107



# Tack

Jag vill rikta ett stort tack till de sjutton medlemmar i Kommunal som ställde upp på intervjun och som berättade om sina erfarenheter i arbetslivet och i vardagen i övrigt.

Jag tackar också till forskarna och experterna Eva Olsson (Karlstads universitet), Bosse Johansson (Uppsala universitet), Paul Lappalainen (DO, diskrimineringsombudsmannen) och Ned Carter (SKL, Sveriges kommuner och landsting) för viktiga synpunkter som bidragit till att utveckla innehållet i skriften.

Till sist vill jag även tacka min tidigare chef Emma Lennartsson och min kollega Peder Unander som har varit mina bollplank.

Stockholm, april 2012

Yeshi



# Sammanfattning

Allt fler människor med utländsk bakgrund arbetar med välfärds-tjänster i vård och omsorg, i kollektivtrafik och i övrig service. Nästan en av fem medlemmar i Kommunal har utländsk bakgrund. Att bevaka löner, arbetsvillkor och arbetsmiljön för dessa medlemmar är därför centralt för Kommunal.

I denna skrift möter vi medlemmar i Kommunal som har utländsk bakgrund och som arbetar eller söker arbete i vård och omsorg av äldre, i den psykiatriska vården, i barnomsorgen, i omsorgen om personer med funktionsnedsättning och i kollektivtrafiken. De berättar om sina motgångar och framgångar under hela arbetslivet, med fokus på de möten och relationer som skapas vid olika faser - vid arbetssökandet, vid inträdet och vid etableringen.

Skriften bygger på djupintervjuer av 17 medlemmar som är slumpvist utvalda ur Kommunals medlemsregister. Intervjuerna har genomförts genom personliga möten runt om i landet; på bibliotek, hemma hos intervjupersonerna, på kafé eller på arbetsplatser. Intervjuerna tog mellan 60 och 90 minuter att genomföra.

Intervjupersonerna berättar att de har upplevt diskriminering och kränkning vid olika faser i arbetslivet: när de söker arbete, när de redan har tillträtt på arbetsmarknaden som praktikanter eller vikarier och senare när de är etablerade på arbetsmarknaden som tillsvidareanställda. Det handlar om svårigheter att få ett arbete som motsvarar tidigare utbildnings- och yrkeserfarenhet och dåliga anställningsvillkor när de väl finner ett arbete.

Det handlar även om upplevelser av kränkningar från omsorgstagare och anhöriga till omsorgstagare. Men det handlar också om relationerna till kolleger, där intervjupersoner upplever diskriminering men även renodlad mobbning. Vissa av dessa kränkningar är kopplade till besvär som magont, sömnsvårigheter eller andra stressymptom.



Intervjupersonerna upplever olika besvär i muskler och leder samt sömnbesvär eller huvudvärk. Dessa symptom är vanligt förekommande generellt bland Kommunals medlemmar, men forskning visar att diskriminering och kränkning på grund av utländsk bakgrund i samspel med övriga faktorer kan göra anställda med utländsk bakgrund relativt mer utsatta för ohälsa.

Utifrån denna kvalitativa studie går det inte att dra några generella slutsatser. Men skriften kompletterar den kvantitativa forskning som redan finns med intervjupersonernas egna berättelser. Kommunal har i tidigare rapporter visat att medlemmar födda utanför EU och som arbetar i kommunsektorn har sämre anställningsvillkor och missgynnas lönemässigt jämfört med medlemmar som är födda i Sverige.

### **Kommunals ställningstagande och krav**

1. Arbetsgivare och fackföreningar har ett gemensamt ansvar för att bekämpa diskriminering och rasism på arbetsplatserna.
2. Diskriminering påverkar inte bara den drabbade utan hela arbetsplatser. Därför bör diskriminering ses som ett arbetsmiljöproblem och frågorna bör lyftas in i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Samordna arbetet mot etnisk diskriminering med jämställdhetsarbete och annat arbete för likvärdig behandling. På så sätt ökar möjligheterna att effektivisera arbetet för jämlika villkor och även att undvika en konkurrenssituation mellan olika diskrimineringsgrunder.
3. Ingen ska lönediskrimineras på grund av sin etniska bakgrund. Vid de lokala löneförhandlingarna behöver eventuell lönediskriminering av anställda med utländsk bakgrund systematiskt kartläggas och åtgärdas omgående.
4. Höj lägstalönerna, inte minst för att detta har positiva effekter för att motverka lönediskriminering av anställda med utländsk bakgrund.

5. Skapa fler fasta jobb, genom att begränsa möjligheterna till visstidsanställningar under långa tidsperioder hos samma arbetsgivare. Detta är särskilt viktigt för anställda med utländsk bakgrund eftersom de är överrepresenterade bland de visstidsanställda.
6. Alla arbetsgivare som arbetar inom välfärdssektorn bör ha en handlingsplan mot diskriminering och kränkande särbehandling av anställda med utländsk bakgrund i arbetet. Handlingsplanen ska vara ett aktivt verktyg dels för att förebygga diskriminering och kränkande särbehandling, dels för att effektivt lösa sådana situationer när de uppstår på arbetsplatsen.
7. Personer som utsätts för kränkningar eller diskriminering i sitt arbete ska veta vart de ska vända sig. Information om detta bör ingå i introduktionen för nyanställda och löpande förmedlas vid arbetsplatsträffar.
8. Förbättra möjligheterna för de som flyttar till Sverige att få ett yrke som motsvarar deras erfarenhet och kompetens genom en välfungerande validering av utländsk utbildning, bättre utbildning i svenska för invandrare (SFI), och genom att snabbt erbjuda möjligheter till praktik och jobb för den nyanlände.
9. För att Kommunal med trovärdighet ska kunna driva frågorna om bättre löner och arbetsvillkor för medlemmar med utländsk bakgrund måste representationen av denna målgrupp förbättras i organisationen och detta gäller både förtroendevalda och anställda.
10. Kommunal ska föra dialog med intresseorganisationer för vård- och omsorgstagare och deras anhöriga om förebyggande insatser mot kränkning av anställda med utländsk bakgrund, som särskilt beror på denna målgrupps utländska bakgrund.



## Kapitel 1

# Inledning och bakgrund

Allt fler människor med utländsk bakgrund arbetar med välfärdstjänster i vård och omsorg, i kollektivtrafik och i övrig service. Enligt statistik från Sveriges Kommuner och Länsting (SKL, 2007) är 15 procent av de kommunalt anställda i äldreomsorgen, 12 procent i individ- och familjeomsorgen och 11 procent i förskolan och barnomsorgen födda i ett annat land än Sverige. De fem vanligaste yrkena bland utrikes födda kommunanställda är, i en fallande ordning, undersköterska, vårdbiträde, personlig assistent, barnskötare och förskollärare.<sup>1</sup>

### Faktaruta

Förvärsarbetande 2008 i åldern 20-64 efter bakgrund

Källa: Statistiska centralbyrån

Härkomst	Förvärsfrekvens	
	Kvinnor	Män
Båda föräldrarna födda i Sverige	83	86
En utlandsfödd förälder	82	83
Två utlandsfödda föräldrar	79	80
Utlandsfödd	57	62

En förklaring till denna trend kan vara att trösklarna för att få jobb är relativt lägre i dessa branscher än i andra. I kombination med starka försörjningsincitament kan detta leda till att allt fler personer med utländsk bakgrund, oavsett tidigare arbetslivserfarenhet och utbildning och preferenser, söker sig till vård och omsorg.

I grunden är det bra att arbetssökande med utländsk bakgrund får möjlighet att arbeta i vården och omsorgen – inte minst mot bakgrund av den generellt sett låga förvärsfrekvensen

1 Bilaga 1

bland personer i denna grupp (se faktaruta). Men risken är att det leder till att många accepterar dåliga anställnings- och arbetsvillkor, samt att det leder till inlåsnings effekter, där personer som är kvalificerade för andra yrken ändå stannar kvar i vården och omsorgen. Det kan i sin tur leda till ökad segregation och ojämlikhet (de Los Reyes, 2008). Enligt en rapport från fackförbundet Jusek är det bara en av tre sysselsatta med utländsk bakgrund som lämnar arbeten som inte motsvarar deras utbildning till arbeten som gör det (Jusek, 2011).

För Kommunal innebär ökningen av antalet anställda i vård och omsorg och i övrig service inom välfärdstjänsterna att andelen faktiska och potentiella medlemmar med utländsk bakgrund ökar. En bearbetning av uppgifter i Statistiska centralbyråns undersökningar om levnadsförhållanden (ULF) 2006 visar att nästan en av fem medlemmar i Kommunal har utländsk bakgrund. Cirka 14 procent är födda i ett annat land och ytterligare 7 procent är födda i Sverige, men har minst en förälder som är född i ett annat land. Motsvarande andel medlemmar med utländsk bakgrund totalt var 1988 cirka 13 procent.

Den förändrade sammansättningen av medlemskåren ställer krav på Kommunal att utveckla sin fackliga roll så att den präglas av den växande mångfalden. Det handlar om att bättre företräda medlemmar med utländsk bakgrund och att se över sammansättningen i förtroendemannakåren. För att lyckas med detta behöver Kommunal skaffa sig bättre insikter och mer kunskap om rådande arbetsförhållanden för medlemmar med utländsk bakgrund.

I tidigare kartläggningar har Kommunal visat att medlemmar födda utanför EU och som arbetar inom kommunsektorn har sämre anställningsvillkor och missgynnas lönemässigt jämfört med medlemmar som är födda i Sverige (Umegård, 2008). I den är skriften möter vi sjutton medlemmar<sup>2</sup> i Kommunal som arbetar eller söker arbete i vård och omsorg av

äldre, i den psykiatriska vården, i barnomsorgen, i omsorg om personer med funktionsnedsättning och i kollektivtrafiken.

Dessa är yrken som kännetecknas av mellanmännsliga interaktioner. Anställda interagerar med varandra, med sina chefer, med vård- och omsorgstagare/servicetagare och med anhöriga. Möten sker öga mot öga och kan även vara kroppsnära och ger upphov till emotioner som anställda måste hantera. Dels handlar det om att privat hantera de emotioner som andra i interaktionen skapar hos en och dels gäller det att förbereda sig för att uttrycka emotioner som är lämpliga utifrån verksamhetens etik och dess ramar. Det första betecknas som emotionellt arbete medan det andra kallas för emotionellt lönearbete (Hochschild, 1983). Intervjupersonernas berättelser innehåller en rad olika emotionella arbetsmoment både i yrkeslivet och på vägen dit. Syftet med denna utredning är att försöka identifiera hur och när dessa olika moment uppstår samt att förklara hur olika förhållanden i arbetslivet kan särskilt påverka välbefinnandet hos medlemmar i Kommunal med utländsk bakgrund. Förutom intervjupersonernas egna berättelser refereras till forskning som har relevans för ämnet.



## Kapitel 2

# Metod och urval

Skriften bygger på djupintervjuer av 17 medlemmar som är slumpvist utvalda ur Kommunals medlemsregister. Intervjuerna genomfördes mellan den 20 december 2007 och den 3 april 2008. På grund av att andra arbetsuppgifter har behövts prioriteras har dock inte sammanställningen av resultaten skett förrän nu.

Djupintervjumetoden har gjort det möjligt att i avskildhet och konfidentiellt föra samtal om bland annat medlemmarnas relationer till sina kolleger, till sin chef, till omsorgstagare och till anhöriga. Det är frågor som kan upplevas som känsliga och de skulle vara svåra att få besvarade med andra metoder.

Kommunal har inte någon uppgift om födelseland i sitt medlemsregister. Det innebär att det inte var möjligt att göra ett slumpmässigt urval bland medlemmarna med utländsk bakgrund. I stället utfördes ett slumpmässigt urval i hela registret, ur vilka 93 namn som indikerade en annan etnisk bakgrund än svensk valdes ut och dessa kontaktades via brev<sup>3</sup>. Anledningen till att så många namn valdes ut var att öka chansen att i rimlig tid hitta tillräckligt många personer som var villiga att delta i studien. Att personerna kontaktades först med brev och inte per telefon beror på att oregelbundna arbetstider är vanligt förekommande inom de yrken där målgruppen arbetar.

Nackdelen med hur urvalet gick till är att personer med utländsk bakgrund med svenskklingande namn inte omfattas. Det kan till exempel handla om personer som har bytt namn för att underlätta sin integration på arbetsmarknaden. Undersökningen kan därför inte ses som representativ för alla anställda med utländsk bakgrund.

*3 Bilaga 3*



I brevet som skickades ut informerades intervjukandidaterna om att de snart skulle bli uppringda och de fick också en beskrivning av syftet med telefonkontakten.

Alla personer på listan, utom de vars brev returnerades till avsändaren, har blivit uppringda minst en gång, men alla har inte svarat. Detta trots att uppringningsförsöken företogs vid olika tidpunkter på dygnet och även på helgerna.

Uppringningsresultaten framgår i tabellsammanfattningen nedan:

<b>Sammanfattning av skickade brev och uppringningsresultat</b>	
	Antal individer
Vill inte delta i intervjun på grund av tidsbrist	4
Vill inte delta i intervjun på grund av sjukdom	4
Vill inte delta i intervjun på grund av bristande språkförståelse	2
Vill inte delta av rädsla, osäkerhet eller av princip	13
Vill inte delta i intervjun av diverse andra skäl	3
Deltar i intervjun	17
<b>Totalt antal genomförda samtal</b>	<b>43</b>
Som aldrig svarade	45
Upphört respektive felaktigt telefonnummer	2
<b>Totalt antal uppringda individer</b>	<b>90</b>
Returnerade brev	3
<b>Summa individer som brev skickades till</b>	<b>93</b>

Drygt hälften, 45 personer, svarade inte alls vid upprinningsförsöken. Av sammanlagt 43 individer som har påträffats avböjde 26 stycken deltagande i intervjun av olika skäl. Hälften av dessa gjorde det av rädsla för att få negativa påföljder i arbetet, av osäkerhet eller av princip om att aldrig delta i intervjuer. Tidsbrist, sjukdom och otillräcklig språkkunskap är också faktorer som framfördes som skäl till att avböja deltagande.

Bland dem som avböjde deltagande i intervjun av rädsla eller av osäkerhet fanns personer som sa: ”jag vill inte ha problem; jag vill bara jobba”. En annan person, som svarade att hon varken kunde eller ville, undrade om hennes vägran att delta skulle leda till negativa påföljder för henne. Vad som ligger bakom dessa personers uppfattningar är svårt att veta. Det kan bero på enskilda individers dåliga kunskap om samhällets funktioner i kombination med tidigare negativa erfarenheter från länder där det saknas yttrandefrihet. Men det kan också bero på dåliga villkor och otrygga anställningar i nuvarande arbetsliv.

En del av intervjupersonerna sa tydligt att de inte ville bli bandade och andra uttryckte tveksamhet till det. Därför genomfördes alla intervjuer utan inspelning. I stället fördes anteckningar med stödord och fraser. Direkt efter varje avslutad intervju dokumenterades samtalen. Som stöd för samtalet användes en lista med orienteringspunkter<sup>4</sup>. Frågorna berörde ett brett fält inom arbetslivet och till viss mån även privatlivet. Intervjuerna tog mellan sextio och nittio minuter att genomföra. Åtta av intervjuerna tog plats på respektive ords bibliotek, tre i intervjupersonernas bostäder, fyra på intervjupersonernas arbetsplatser, en på ett kafé och en på intervjuarens arbetsplats. Intervjupersonerna fick själva bestämma plats.

Intervjupersonerna är födda och uppväxta i tolv olika länder (Bulgarien, Eritrea, Etiopien, Filippinerna, Irak, Iran, Kosovo, Kroatien, Ryssland, Sri Lanka och Turkiet). En person är född

4 *Bilaga 4*

i Sverige av föräldrar som är födda i Nordafrika. De utlandsfödda har varit bosatta i Sverige mellan 9 och 32 år i olika regioner: Stockholm, Norrbotten, Sörmland, Kronoberg, Skåne, Götalandsregionen, Värmland, Örebro och Västmanland. Vid intervjutillfället är den yngsta 32 år och den äldsta är 55 år. Elva av dem är kvinnor och sex är män. Fem personer arbetar inom äldreomsorgen och vården, tre inom omsorgen om personer med funktionsnedsättning, två inom psykiatriska vården, en i förskolan, en i skolan, en inom kollektivtrafiken och fyra personer är arbetssökande.

Kommunals medlemmar har både offentliga och privata arbetsgivare; cirka en femtedel arbetar i privata företag. Bland de intervjuade är tio personer anställda av kommuner eller landsting, tre har privata arbetsgivare, medan resten är arbetssökande.

Alla personnamn som används i skriften är fiktiva och för att stärka anonymiteten har flera restriktioner gjorts vid beskrivning av intervjupersonernas bakgrunder i den löpande texten.

## Kapitel 3

# Arbete till varje pris

### Vägen in i vård- och omsorgsarbetet

Elva av de sammanlagt sjutton intervjupersonerna arbetar med vård och omsorg. Tio av dem är födda utanför Norden, i Östeuropa, Asien och Östafrika, medan en är född i Sverige av utomeuropeiska föräldrar. De flesta har högskoleutbildning eller många års yrkeserfarenhet.

	<p><b>Masja</b></p> <p>55 år (42 år vid ankomst till Sverige) Kvinna Östeuropa Äldreboende/demensboende Undersköterska</p>
---	--

Masja kom först in i äldreomsorgen som praktikant i ett boende för dementa, ditskickad av kommunen men betald av arbetsförmedlingen. Det steget tog hon efter misslyckade försök att få anställning i eller i närheten av sitt tidigare yrke.

I sitt ursprungsland hade hon, efter sin universitetsutbildning, arbetat med bokförlagsverksamhet i tjugo år. När hon 1996 flyttade till Sverige trodde hon att hennes yrkeserfarenhet skulle komma till nytta även här. Hon berättar att hon knackade dörr, tog kontakt med alla tänkbara personer i beslutande positioner på arbetsmarknaden på orten för att få uppmärksamhet för sin kompetens, men hennes ansträngningar ledde inte någon vart.

Hon berättar att hon ofta kände sig hånad och kränkt. Så småningom släppte hon drömmen om att utöva sitt tidigare yrke och började se sig om efter ett annat arbete att försörja sig på. Hon kom in i äldreomsorgen som praktikant och anställdes sedan som vårdbiträde. Efter flera år som vårdbiträde utbildade hon sig till undersköterska och arbetar kvar på ett boende för dementa.

Masja är inte ensam om att lämna sin tidigare arbetslivserfarenhet bakom sig och börja om på nytt, utan delar det med bland andra Eden.



**Eden**

50 år (34 år vid ankomst till Sverige)  
Kvinna  
Östafrika  
Omsorgen om funktionsnedsatta/  
boende  
Undersköterska

När Eden kom till Sverige i början av 1990-talet insåg hon direkt att hon måste uppfylla vissa kriterier för att komma i fråga på arbetsmarknaden för ekonomer. Med sig hade hon en mastersexamen som civilekonom och tio års arbetslivserfarenhet inom yrket. Hon fick sin ekonomutbildning validerad och erkänd av VHS (Verket för Högskoleservice) i Sverige, för att minska potentiella arbetsgivares osäkerhet om utbildningens innehåll. Vidare läste hon, förutom svenska, 80 poäng i företags ekonomi på distans, dels för att bekanta sig med facktermerna på svenska, dels för att vidareutveckla sina kunskaper och öka sina chanser att få arbete. Hon ville så gärna arbeta som ekonom och sökte aktivt sådana jobb i flera år, men hennes utbildnings- och erfarenhetsmeriter hjälpte inte. Vissa arbetsgivare angav otillräcklig språkkunskap som skäl för att inte anställa henne.

När Eden till slut gav upp drömmen om att fortsätta arbeta som ekonom utbildade hon sig i stället till undersköterska. Sedan sökte hon och fick arbete inom äldreomsorgen. År 1998 lämnade hon dock äldreomsorgen och började på ett gruppboende för personer med funktionsnedsättning, där hon arbetar 75 procent och går på schema. Hon bistår brukarna med all service inklusive regelbunden utdelning av mediciner.

Både Masja och Eden upplever sig ha blivit diskriminerade på arbetsmarknaden på grund av sin utländska bakgrund.

Flera bland intervjupersonerna har högskoleutbildning eller andra tidigare meriter, men alla har inte sökt jobb på den övriga arbetsmarknaden. Detta kan bero på att de redan från början hade låga förväntningar kring sina möjligheter på den svenska arbetsmarknaden. Tania, till exempel, som i hemlandet var gymnasieutbildad kemitekniker med femton års yrkeserfarenhet, började sitt arbetsliv direkt inom förskolan. Tillsammans med andra kvinnor med utländsk bakgrund hade hon först drivit en privat förskola. I dag jobbar hon i den kommunala förskolan och är, efter flera års vikariat, tillsvidareanställd som barnskötare sedan 2007. Ariel hade inte ens funderat på något annat alternativ än att arbeta inom vården; det var det enda som kändes möjligt. Hon berättar om hur hon kom till Sverige 1978, nyfiken på Europa, för att arbeta som barnflicka. Ett år senare började hon arbeta inom vården. Där var inte något problem att få jobb på den tiden. I sitt ursprungsland hade hon studerat ekonomi på universitet i tre och ett halvt år och hade bara en termin kvar till en revisorsexamen. En kort tid hade hon även arbetat som revisor på en bank.

Forskning visar att utrikes födda med en hög utbildningsnivå oftare än inrikes födda arbetar i yrken där hög utbildning inte krävs. År 2006 var andelen högskoleutbildade inrikes födda kvinnor som arbetade i ett yrke som inte kräver högskoleutbildning runt 20 procent. För kvinnor som är födda i Asien och Afrika var mot-

svarande andel 40 procent. Utrikes födda män med hög utbildning anställs oftare än högutbildade utrikes födda kvinnor i yrken som i princip inte kräver någon utbildning alls (Lundström, 2009).

Frågan är varför det är svårt att hitta ett arbete som matchar de kunskaper och erfarenheter som individerna bär med sig?

Det finns många olika förklaringar till detta, bland annat den så kallade ”push och pull” teorin som förklarar individens beslut vid migration. Enligt denna teori antas att en stor del av en persons humankapital är landsspecifikt och kan förloras vid migration, så länge individen inte väljer att migrera till ett land där hennes landsspecifika humankapital efterfrågas. Med humankapital menas till exempel språkkunskap, kunskaper i landets kultur och historia, tillgång till nätverk och kontakter. Av detta följer att migranten förväntas använda den första tiden i det nya landet till att återuppbygga sitt humankapital.

Ofta kan denna uppbyggnad av humankapital bestå av olika former av arbetsmarknadsprogram och praktikplatser i yrken, där individer inte kan tillgodogöra sig sina medhavda yrkeserfarenheter eller kunskaper. Soheyla Yazdanpanah skriver i sin doktorsavhandling *Att upprätthålla livet* att ”kompetensutveckling” av det nämnda slaget leder till social nedflyttning på arbetsmarknaden för personer med längre utbildning och med yrkeserfarenheter.

I avhandlingen har Yazdanpanah studerat svenskfödda och iranskfödda kvinnors ingångar till låglönearbete och hon skriver att klassbakgrund och kön är de viktigaste och samverkande faktorerna som förklarar varför majoriteten av de svenskfödda kvinnorna som ingick i hennes studie hade låglöneyrken, medan utomeuropeisk bakgrund och kön förklarar samma position i arbetsmarknaden för de iranskfödda kvinnorna.

Bristen på socialt kapital med tillräckligt högt symboliskt värde lyfts här fram som en förklaring till varför iranskfödda kvinnor

inte får arbete som matchar deras meriter. Hon utgår ifrån att det sociala nätverket har betydelse för att få arbete, men att de iranskfödda kvinnorna saknar sociala nätverk inom yrken som skulle matcha deras kompetens. Hennes studiepersoner har fått arbete genom bekanta med utländsk bakgrund som själva arbetar inom låglöneyrken (Yazdanpanah 2008).

I SNS välfärdsrapport 2009 *Segregationen i storstäderna* lyfter Oscar Nordström Skans och Olof Åslund fram att ”kontakt-förmedlingar” som innebär att personer med utländsk bakgrund rekommenderar varandra kan bidra till mer segregation mellan arbetsplatser, vilket i sin tur kan förstärka skillnaderna mellan grupperna (svenskfödda och utlandsfödda) i inkomst eller i karriärmöjligheter.

Etnisk diskriminering kan också bero på allmänna föreställningar om skillnader i kultur och sedvänjor som kan skapa fördomar, vilket kan medföra att arbetsgivare blir osäkra om produktiviteten hos arbetssökande med en annan etnisk bakgrund. Att ta reda på individens produktivitet kan antas medföra en kostnad. Konsekvensen kan bli att arbetsgivaren plockar bort arbetssökandes ansökningshandlingar redan vid den första genomgången av ansökningarna. Forskning visar att arbetssökande med icke-nordiska namn kontaktas av företag mer sällan än andra sökande (Eriksson & Lagerström, 2007).

Även på EU-nivå finns studier som visar att personer med utländsk bakgrund har svag ställning på arbetsmarknaden i alla medlemsländer. Enligt rapporten *Working conditions of nationals with a foreign background* (Eurofound, 2011) är de vanligaste bakomliggande faktorerna förekomsten av stereotyper, fördomar, negativa attityder och diskriminering.

Skillnaderna i villkor som är baserade på etniska eller religiösa bakgrunder och som dessutom är hierarkiskt uppbyggda förklaras



även av strukturell diskriminering. I det statliga betänkandet Det blågula huset (SOU 2005:56) definieras detta som *”regler, normer, rutiner, vedertagna förhållningssätt och beteenden i institutioner och andra samhällsstrukturer som utgör hinder för etniska eller religiösa minoriteter att uppnå lika rättigheter och möjligheter som majoriteten av befolkningen har. Sådan diskriminering kan vara synlig eller dold och den kan ske avsiktligt eller oavsiktligt.”*


## **Undersköterska – en karriär både i nöd och med lust**

Både Masja och Eden anser att arbetet med människor är meningsfullt.

*”Man kan inte jobba inom denna bransch om man inte har ett gott hjärta, det handlar ju om människor, man måste bry sig om människor”, säger Masja. Denna inställning till arbetet har hjälpt henne att släppa sina tidigare tankar och ansträngningar om att få jobb inom sitt tidigare kompetensområde.*

Också Eden värderar sitt jobb högt för att det handlar om människovärdet. I hennes ursprungsland gömmer föräldrar barn som har olika slags funktionsnedsättningar; som om de inte var fullvärdiga människor. När hon berättar om det blir hon upprörd. Arbetets meningsfullhet har hjälpt henne också att gå vidare i sitt nya liv. Hon drömmer om att någon gång återvända till sitt födelseland, starta en skola för barn med funktionsnedsättning och bidra med kunskap; hon skulle vilja påverka samhällssynen i denna fråga.

Arbetet inspirerar också Bella som med värme framför sina åsikter om den svenska äldreomsorgen som hon anser är grundad på jämlikhet. *”Det är en bra modell som inte gör åtskillnad mellan de som har pengar och dem som inte har pengar”*, säger hon och berättar vidare om sin dröm om att starta äldreomsorgsverksamhet i sitt hemland. Men hon är rädd för att



**Bella**


44 år (26 år vid ankomst till Sverige)  
Kvinna  
Asien  
Äldreomsorg/demensboende  
Undersköterska/demensboende

det skulle kräva ett betydande kapital. När hon var i hemlandet på semester besökte hon en äldreomsorgsverksamhet som var privat driven. Enligt henne finns där bara privata verksamheter. Hon tycker att det var bedrövligt att se de gamla som gick i nattlinne mitt på dagen eller som knappt fick mat värd namnet. *"De rika behandlas förstås på ett annat sätt"*, säger hon.

Även i hennes hemland förvärvsarbetar alltfler kvinnor och de hinner inte med att ta hand om sina gamla föräldrar eller svärföräldrar, menar hon. Och de som bor utomlands har ingen som ser efter deras gamla föräldrar. Därför anser hon att det skulle behövas en riktigt bra äldreomsorg. Hon berättar om sin egen pappa som systemen ensam tar hand om, eftersom hon själv bor i Sverige. *"Min syster gör i ordning för pappa innan hon går till jobbet. Hon arbetar hela dagen och måste skynda sig hem till honom. Hon har ingen egen tid"*, berättar hon. Hon har många bröder, men det är inte deras ansvar. Deras fruar tar hand om sina egna föräldrar.

Bella uttrycker en form av stolthet över att hon får arbeta i en verksamhet som *"handlar om människovärdet"*. Hon berättar att hon gick vårdbiträdesutbildning 1993 och sedan anställdes som vikarie på ett demensboende. Efter sju års vikariat blev hon år 2000 fast anställd med 75 procents tjänst-

göringsgrad. År 2003 utbildade hon sig till undersköterska och sedan januari 2008 är hon tillsvidareanställd på heltid.



**Abeba**

45 år (23 år vid ankomst till Sverige)  
Kvinna  
Östafrika  
Psykiatrisk vård  
Undersköterska/mentalskötare

Abeba går ännu längre i sin positiva värdering av arbetet inom psykiatrin. Hon säger att det är en belöning att se till att patienterna får rätt vård och att se dem må bättre. Hon får energi eller emotionell påfyllning, som emotionssociologerna säger, via patienten. Detta har också forskaren Eva Olsson kunnat observera hos sjuksköterskor (Olsson 2008).

Innan Abeba utbildade sig till undersköterska med inriktning mentalvård hade hon vikarierat som vårdbiträde i många år. Nu arbetar hon på sjukhusets psykiatriska avdelning med patienter som har olika diagnoser så som svåra depressioner och borderline. Hon arbetar nattetid för barnens skull med nio nattpass på fem veckors schema.

I sitt hemland var hon universitetsstuderande och flyttade först till Norge, där hon skulle fortsätta sina studier. Men efter ett och ett halvt år kom hon i stället till Sverige för att återförenas med sin barndomskärlek.

Hon berättar att hon gillar sitt arbete och att hon satsar sin kropp och själ i det. *"Jag tänker inte att det där får hon eller hon göra;*

*jag lämnar inte arbetsuppgifter utförda med motiveringen att det är någon annan som borde göra det”, säger hon.*

Intervjupersonernas beskrivning av sina känslor för arbetet stämmer överens med den bilden som forskningen tar fram om anställda inom vård och omsorg. Viljan att hjälpa andra är det främsta skälet till varför vård- och omsorgsarbetare oftare än andra grupper som arbetar med människor, inklusive sjuksköterskor och läkare, både söker sig till yrket och stannar kvar där trots funderingar om att byta yrke (Petersson, Leppänen, Jönsson & Tranquist (red) 2006).

	<p><b>Dawit</b></p> <p>38 år (18 år vid ankomst till Sverige) Man Östafrika Äldreomsorg Undersköterska</p>
---	--

För Dawit är arbetet som undersköterska ett lyckat alternativ till sin ouppfyllda dröm. *”Jag hade verkligen tur, jag brukar alltid ha tur”*, säger han när han berättar om sin historia. Egentligen halkade han in i äldreomsorgen på ett bananskal. När han 1988 flyttade till Sverige var han bara 18 år gammal och hade inte hunnit med någon yrkeserfarenhet i sitt ursprungsland. Efter SFI (svenska för invandrare) och en treårig allmänlinje på en folkhögskola läste han till sitt drömyrke som flygverkstadsmekaniker på AMU-center (arbetsmarknadsutbildning). Men efter utbildningen fick han inget jobb och snart insåg han att arbetsmarknaden inom området var begränsad. Dock trodde han fortfarande att han förr eller senare skulle få jobb inom yrket och i väntan på det tog han en anställning som städare på lasarettet, där han hade

jobbat i ett år. Han berättade att han gärna ville ta vilket arbete som helst än att bara sitta och vänta på drömjobbet. Men snart skulle landstinget dra ner på verksamheten. År 1994 varslades han tillsammans med 34 andra anställda. Direkt efter det tipsade en vän honom om att söka jobb på ett servicehem. Föreståndarinnan som han talat med erbjöd honom direkt ett års vikariat. När vikariatet tog slut 1997 fick han en anställning på gruppboendet där han i dag jobbar; ett boende för dementa och andra äldre med psykiatriskt vårdbehov. Det är en stor arbetsplats med 115 anställda. Han anställdes med 78 procents tjänstgöringsgrad, men efter fyra månader ställde han krav på att få en heltidstjänst, annars skulle han söka sig vidare. Han fick heltid (36,7 timmar i veckan) och samtidigt utbildade han sig till undersköterska.

## Viljan att acceptera otrygga kontrakt

Flera av intervjupersonerna har kommit in i sina yrken genom vikariatsanställningar. Sahar berättar att hon har varit timavlönad vikarie i mer än tio av sina sammanlagt arton år i äldreomsorgen.

	<p><b>Sahar</b></p> <p>51 år (31 år vid ankomst till Sverige) Kvinna Mellanöstern Äldreomsorg/hemtjänst Undersköterska</p>
--	--

Hon flyttade till Sverige för 20 år sedan och efter en avslutad kurs i svenska för invandrare samt ett par terminer på Komvux fick hon ett vikariat som timavlönat vårdbiträde. Omkring år 2000

utbildade hon sig till undersköterska och efter utbildningen fick hon en tillsvidareanställning hos en privat arbetsgivare. Hon berättar att hon fick behålla sin status när verksamheten senare togs över av kommunen. I hemlandet har hon arbetat i två år som receptionist på ett sjukhus efter gymnasiet.



**Olga**

45 år (26 år vid ankomst till Sverige)  
Kvinna  
Östeuropa  
Omsorgen om funktionsnedsatta/  
dagverksamhet  
Undersköterska

Även Olga kom in i vården och omsorgen som timvikarie och har haft den anställningsformen under cirka fem år. Mellan 1996 och 1999 läste hon mer språk och utbildade sig till undersköterska. Sedan gjorde hon sin praktik på en daglig verksamhet för vuxna funktionshindrade, där personalen var nöjda med hennes arbetsinsats och rekommenderade henne. Hon fick direkt en tillsvidareanställning som habiliteringsassistent. I sitt ursprungsland var hon högskoleutbildad i turistnäringen och hade efter utbildningen arbetat i tre år som arbetsledande hotellreceptionist. Innan hon började inom omsorgen hade hon arbetat som frukostvärdinna. Det var hennes första arbete i Sverige efter en kurs om turistbranschen anordnad av arbetsförmedlingen. Men hon trivdes inte särskilt bra med det arbetet och slutade efter två år.

Enligt Statistiska centralbyrån<sup>5</sup> är utrikes födda som har bott i Sverige i högst 19 år oftare tidsbegränsat anställda än inrikes födda. Men efter 20 års vistelse förändras bilden beroende på vilken del av världen man är född i. Lägre andel bland de som är födda i övriga Norden och i övriga Europa har tidsbegränsad

5 Bilaga 5

anställning jämfört med inrikes födda. Däremot är de som är födda utanför Europa oftare tidsbegränsat anställda än andra grupper oavsett antalet vistelseår. I Socialrapport 2010 benämns gruppen födda utanför Europa som *synliga invandrargrupper*. Begreppet används inom segregationsforskningen för att beteckna grupper med utländsk bakgrund vars utseende, beteende, klädsel, vanor, seder och bruk, religiösa sedvänjor eller sätt att tala uppfattas som främmande av majoritetsbefolkningen. I Sverige omfattar begreppet förutom de som har sitt ursprung i Afrika, Asien och Latinamerika, även de som härstammar från sydöstra Europa. Enligt rapporten utgör *synliga invandrargrupper* generellt sett måltavlan för rasism och diskriminering (Socialrapport 2010).


Under de första fyra åren av sin vistelse anställs mer än en tredjedel av den utomeuropeiska gruppen på visstid, jämfört med en fjärdedel av de europeiskt födda och en femtedel av de som är födda i Norden (Statistiska centralbyrån, 2009).

Även forskningsstudier som har tittat på medborgarskap och anställningsformer visar att arbetstagare med utländskt medborgarskap anställs tillfälligt i större utsträckning än arbetstagare som är svenska medborgare, oavsett kön (Walette (2004).

## **Vilken betydelse har en undersköterskeexamen?**

Eden hade först utbildat sig till undersköterska innan hon sökte arbete inom omsorgen, först äldreomsorgen och senare omsorgen om personer med funktionsnedsättning. I vilken utsträckning detta har ökat hennes chans till en tillsvidareanställning är svårt att säga, men till skillnad från de övriga intervjupersonerna inom omsorgen har hon sluppit flera års vikariat.

Olgas tillsvidareanställning sammanföll också med undersköterskeutbildningen, likaså Woldes.



**Wolde**

48 år (28 år vid ankomst till Sverige)  
Man  
Östafrika  
Omsorgen om funktionsnedsatta/  
dagverksamhet  
Undersköterska

När Wolde kom till Sverige 1988 hade han nio års skolgång bakom sig. Svenska läste han både på SFI och på Komvux. Han har haft korta och långa anställningar i kommunen i sammanlagt 16 år - som personlig assistent, skolvaktmästare, städare och vårdare på servicehus.

*”Jag blev övertalig när gamla Skolverket lades ner och sökte aktivt olika jobb och fick till slut en tjänst inom dagliga verksamheten för funktionshindrade med varierande utvecklingsstörning. Från början var det frågan om en provanställning på tre månader. Samtidigt som jag fick det här jobbet hade jag ett annat på gång, men jag valde detta, för att det var nära bostaden och jag fick mer tid för barnens fritid och för familjelivet generellt”, berättar han.*

Samtidigt som han jobbade utbildade han sig till undersköterska och blev tillsvidareanställd på heltid mellan klockan 8 och 16.

Till skillnad från föregående personer har Bella fått fortsätta som vikarie i ytterligare tre år efter avslutad undersköterskeutbildning. Frågan är om hon skulle ha fortsatt ännu längre tid som vikarie om hon inte hade utbildat sig.

Betydelsen av undersköterskeexamen för att få tillsvidareanställning verkar vara ännu mindre för Vahid som, trots sin utbildning,



hade arbetat i flera år som vikarie på psykiatri- och missbruksvårdsavdelningen. Men när han insåg att han inte skulle få en tillsvidareanställning slutade han där och bytte till en annan avdelning som sökte personal med en bredare kompetens och som dessutom kunde erbjuda honom en fast tjänst redan från början. Vahid är född i Sverige, men båda hans föräldrar är födda i Nord-



**Vahid**

30 år (född i Sverige)  
Man  
Sverige/Nordafrika  
Intern medicin/landstinget  
Undersköterska

afrika. Från början kom han in i landstinget som städare och jobbade i åtta månader med detta. Innan dess har han gått ut gymnasiets samhällsvetenskapliga linje med humanistisk inriktning, han har gjort militärtjänst, läst kurser i två år på universitet, bland annat statskunskap, han har läst språk utomlands och arbetat där ett tag. Slutligen bestämde han sig för att bli polis och kom in på Polishögskolan, men avstängdes på grund av ett rasistiskt bråk som slutade i slagsmål.

En annan observation är att männen verkar ha relativt bättre rörlighet och relativt högre chans att hitta fasta heltider. Till exempel ställde Dawit krav om att få en heltidstjänst efter bara fyra månader med deltidsarbete. Arbetsgivaren gick honom till mötes och anställde honom på heltid.

Även Aras verkar ha lyckats bättre med att hitta ett alternativ till en otrygg anställning som vårdbiträde. Det var som vårdbiträde på timvikariat som han började på det privatägda

äldreboendet. Efter några månader blev han erbjuden en kombinerad tjänst som städare och vaktmästare. Han berättar att han städar alla gemensamma lokaler: trapporna, korridorerna, kontorsutrymmen och hissen i hela sexvåningshuset. Golvet i korridoren blänker när man kommer in. Han är alltiallo, vilket innebär att han uträttar olika ärenden: han hämtar medicin på apoteket, fixar i möteslokalen, där det ibland sitter uppemot 100 personer, utför små reparationer och så vidare.



**Aras**

46 år (30 år vid ankomst till Sverige)  
Man  
Mellanöstern  
Äldreboende/övrig service

Tidigare hade han, under korta perioder, varit anställd inom kioskverksamhet, livsmedelsbranschen och i skolan som hemspråklärare och elevassistent. Men en deltidstjänst på 40 procent i skolan tyckte han var för lite för att försörja sig på och när kioskägaren erbjöd honom halva lönen svart i stället för en lönehöjning som han uppgav att han inte hade råd med slutade han på jobbet. *"Mitt samvete tillät mig inte att hjälpa honom att slippa betala skatt"*, säger han.

I sitt hemland var Aras högskoleutbildad allmänlärare i matematik och språk och han undervisade på mellanstadiet. Han sjunger även och har släppt några skivor i exil. Utöver det hade han i många år arbetat i familjeföretaget som sålde elektronik.

*"Jag trodde att det politiska klimatet skulle förändras och att jag skulle återvända, så jag satsade inte särskilt mycket på min framtid*

*i Sverige. Jag tänkte och agerade kortsiktigt*”, berättar han. Frågan är om detta krav på sig själv om att vara mer strategisk än vanliga svenskar är rimligt med tanke på den påfrestning som själva flytten till ett nytt land innebär?

Den enda utbildning Aras fick i Sverige var två terminer i svenska, data och ekonomi i arbetsförmedlingens regi.

Den intervjuperson som jobbar inom kollektivtrafiken nådde stor framgång med sitt arbetsmarknadsinträde. Direkt efter förarutbildningen år 1999 fick Faruk jobb på SWEBUS, och sedan dess har han haft arbete, berättar han. Han säger att han älskar att köra buss och att han trivs bra med sitt arbete.

Faruk kom till Sverige som femtonåring med sin familj och efter språkinstruktionen gick han en treårig gymnasieutbildning med VVS-inriktning, men när han efter utbildningen gjorde praktik insåg han att det inte var detta han ville arbeta med.

	<p><b>Faruk</b></p> <p>32 år (15 år vid ankomst till Sverige)</p> <p>Man</p> <p>Balkan</p> <p>Kollektivtrafik</p> <p>Bussförare</p>
--	---

## En känsla av att bli utnyttjad

Vikariat som pågår år efter år kan vara påfrestande för hälsan, eftersom det sannolikt orsakar oro och osäkerhet om framtiden (Folkhälsoinstitutet 2011). Men det kan vara ännu värre att efter många års vikariat ställas helt utanför arbetsmarknaden. Leila blev utslagen efter 11 års vikariat inom barn- och äldreomsorgen. Hennes främsta önskemål är att alla får arbete och att de *”anställs på rätt sätt”*, till goda villkor. *”Det ska framgå i arbetslivet att alla människor har lika värde, för nu har vi inte det”*, säger hon.



**Leila**

52 år (20 år vid ankomst till Sverige)  
Kvinna  
Mellanöstern  
Barnomsorg  
Barnskötare/arbetssökande

Leila utbildade sig till barnskötare på folkhögskola och bytte från äldreomsorgen till barnomsorgen när hon blev ensam med minderåriga barn efter sin skilsmässa. Som ensamstående förälder kunde hon inte vara kvar inom äldreomsorgen, där man måste jobba helger och nätter. Innan hon kom till Sverige 1976 hade hon bott i ett annat europeiskt land, där hon hade arbetat på ackord på en fabrik med dåliga villkor. I ursprungslandet hade hon gått fem år i grundskolan.

Leila berättar att vikarier aldrig deltog i planeringen på hennes gamla arbetsplats. När ordinarie personal hade konferens eller andra aktiviteter fick vikarien jobba mer. Det hände då att hon blev ensam kvar med många barn, vilket resulterade i fler tunga lyft och fler barn att byta blöjor på.

Nu är Leila arbetslös. Först blev hon sjukskriven för att hon hade slitit ut sig. Hon har fortfarande ont i armar, axlar och rygg och hon har blivit mycket känslig för stress; hon får ont i magen av det. Trots det skulle hon vilja hitta ett nytt arbete och klara sin egen försörjning.

Men de rehabiliteringsinsatser som hon har fått verkar hittills inte ha förbättrat hennes hälsosituation. Några insatser som skulle hjälpa henne att hitta arbete utanför omsorgen har hon inte heller fått. Rehabiliterings- och återanpassningssystemen är generellt sett tröga och ineffektiva. Enligt rapporten *Arbetslivsvillkor, hälsa och sjukfrånvaro bland invandrade kvinnor* finns det skillnader mellan hur mycket rehabiliteringsresurser som erbjuds beroende på kön och etnicitet (Akhavan & Bildt, 2004). Män får oftare än kvinnor utbildningsinsatser som öppnar möjligheter till ett annat jobb, medan kvinnor oftare än män får erbjudande om rehabiliteringsinsatser på samma arbetsplats där de har blivit sjuka. Skillnader i rehabiliteringsinsatser förekommer också mellan sjukskrivna personer med utländsk bakgrund och övriga.

Leila vågade aldrig klaga över något i arbetet. *”Arbetsgivaren kan ju bara sluta ta in mig, som bara är en vikarie, om jag klagat”*, säger hon. Hon berättar även att en förskollärare på hennes arbetsplats en gång hade sagt att hon var en billig arbetskraft; och att hon höll med kollegan om det.

Också Masja har känt sig utnyttjad som billig arbetskraft. Hennes bild är att medan de infödda svenskarna blev anställda direkt efter introduktionsutbildningen hölls hon kvar som praktikant i ett helt år. Hon anser sig ha blivit utnyttjad och hon berättar att hon inte var ensam om det; att flera kvinnor med utländsk bakgrund behandlades på samma sätt. Hon kunde inte hitta några andra rimliga motiveringar till varför hon hade fått praktisera i ett helt år.

## Längtan efter jobb



**Sholek**

51 år (42 år vid ankomst till Sverige)  
Kvinna  
Mellanöstern

Arbetsökande

"Jag har bott i nio år i Sverige, men har bara haft otur", säger Sholek. "Vem kan hjälpa mig?" frågar hon. Hennes enda och sammanhängande anställning sedan hon kom till Sverige var en arbetsträning i ett så kallat Solajobb, ett arbetsmarknadsprojekt i kommunal regi, som varade i ett år, där hon arbetade heltid (8.00–16.30). Hon sorterade olika annonsblad och stundom lyfte hon också tunga kartonger. Arbetet var monotont och sköttes i en smutsig, kall och mörk källarlokal som, enligt henne, hade varit en gammal tvättinrättning för sjukhuset. Hennes arbetskamrater var flyktingar från olika länder. Lönen var 14 000 kronor före skatt och extra arbetstimmar ersattes med ledighet timme för timme.

Efter arbetsträningens slut blev hon öppet arbetslös. Även om hon inte tycker att *Solajobbet* var ett bra "jobb" anser hon att det var bättre än ingenting. Det gav henne en möjlighet att försörja sig. Sedan hon blev arbetslös har hon haft flera korta praktiktjänster på servicehus som varat från två veckor till tre månader. Hon tyckte att det ofta fanns arbetsuppgifter för henne när hon sökte som praktikant, men att det krävdes utbildning att få ett betalt arbete.

Sholek vill inget annat än att utbilda sig till undersköterska och arbeta inom äldreomsorgen, men hon klarade inte de skriftliga proven i svenska för invandrare (SFI), även om hennes muntliga färdighet är godkänd. Hon vill så gärna komplettera betyget, men så länge hon inte har ett fullständigt betyg i SFI har hon inte möjlighet att göra det. Hennes enda chans är att betala 500 kronor och enskilt avlägga ett nytt skriftligt prov.



**Chibel**  
36 år (20 år vid ankomst till Sverige)  
Man  
Mellanöstern  
  
Arbetssökande

Språkbrist förklarar inte Chibels arbetslöshet. Han flyttade hit som 20-åring för 16 år sedan, men har arbetat i sammanlagt fyra och ett halvt år. Han berättar att kriget tvingade honom att avbryta sin gymnasieutbildning och fly. Efter ett halvt år på SFI gick han en introduktionskurs för invandrarungdomar, där han i sjutton månader läste svenska, engelska, matematik, samhällskunskap och religion. Han har även läst i två år, till och från, på Komvux. Men han kände sig inte motiverad, så han hoppade av studierna. I stället gick han en allmän kurs i svetsning och svarvning. Direkt efter kursen fick han sitt första jobb på ett litet företag som tillverkade fönster. Efter arton månader tröttnade han på resorna till och från jobbet och bytte till ett arbete på ett lager för livsmedelsprodukter. Det var en provanställning och han hade hoppats på att få stanna, men det gick inte bra för företaget och verksamheten flyttade till en annan ort.

Efter att ha varit arbetslös i fyra månader sökte han jobb på ett transportföretag i Stockholm, där han arbetade i fyra månader.

Men han besvärades av damm (han har svår damm- och pollenallergi) och flyttade tillbaka till den ursprungliga orten. I Stockholm fick han dela lägenhet med fem andra personer, vilket han tyckte var ett problem. Han berättar att bostadsbristen skrämmer bort honom från Stockholm. Tillbaka till sin ort jobbade han i tre månader på en bilverkstad; han tvättade och polerade bilar. Efter det blev han arbetslös och i cirka arton månader försörjde han sig på arbetslöshetsersättning. När han blev utförsäkrad fick han aktivitetsgaranti i sex månader och det i sin tur ledde till ett plusjobb. Först placerades han på en mellanstadieskola som elevstöd. *"Eleverna var jobbiga och svåra att samarbeta med"*, berättar han. Han blev hotad av en pojke i femte klass som han hade tillrättaviserat.

*"Pojken var väldigt jobbig mot läraren och jag sa till honom att lyssna på läraren och respektera henne. Men det ledde till att eleven hotade mig. Jag gick till min kontaktperson och sa att jag inte kunde stanna en minut till i denna skola och fick börja på en gymnasieskola"*, berättar han.

Han uppskattar plusjobbet och skulle vilja behålla det, men han har bara fyra månader kvar. Han hjälper till på vaktmästeriet och i matsalen. Han tillhör serviceenheten som består av 17 medarbetare, varav cirka tretton är kvinnor och fyra har utländsk bakgrund. "Plusjobbarna" är sammanlagt fyra stycken, varav två är infödda svenskar.

Melek är den sista av de fyra arbetssökande. Hon var bara 13 år gammal när hon flyttade till Sverige. Hon är arbetssökande och har bara haft korta anställningar i hemtjänsten och inom restaurangbranschen inklusive McDonalds. Den längsta och sammanhängande anställningen hon hittills har haft var ett vikariat som skolmatsalspersonal. Det varade i mer eller mindre ett år.

*"Jag trivdes bra och jag skulle ha velat jobba kvar där. Egentligen skulle jag jobba med vad som helst"*, berättar hon med ett brett leende.



Hon gifte sig och födde barn tidigt, vilket ledde till att hon inte hann förankra sig på arbetsmarknaden. Med stolthet berättar hon dock att hon mellan två av barnen har gått en sex månaders utbildning i personlig assistans, och att hon arbetade med funktionshindrade barn en kort tid.



**Melek**

37 år (13 år vid ankomst till Sverige)  
Kvinna  
Mellanöstern

Arbetsökande

Melek säger att hon vill arbeta och tjäna pengar dels för att kunna bidra till familjens ekonomi, dels för att komma ut i världen (hon har varit hemmafru större delen av sitt liv). Hon berättar att familjen försöker klara sig på mannens inkomst (han är egenföretagare), men att barnens behov ökar med åldern.

Hon berättar också entusiastiskt om sin senaste anställning:

*”Chefen för kostenheten på gymnasieskolan ringde och erbjöd mig ett springvikariat. I början var inte alla på arbetsplatsen välkomnande. De gav mig likgiltiga blickar, men jag stördes inte av det. Jag ville arbeta flitigt och visa att jag är en ansvarsfull och plikttrogen person. Ser de att jag är duktig och skötsam kommer de att ge mig ett fast jobb, tänkte jag. På rasten tog jag initiativ och presenterade mig, jag ville göra ett gott intryck. Det blev uppskattat och jag kände en förhoppning om att få vara kvar, men samma kväll fick jag tillbaka mitt gamla njurstensbesvär, och åkte in i ambulans. Mitt vikariat rök då och sedan dess har jag blivit uppringd av en arbetsgivare en enda*

*gång, men just då kunde jag inte tacka ja till vikariatet. Jag tror att det kan vara anledningen till att jag inte fick fler erbjudanden... Jag har skickats till en privat arbetsförmedling, men det är ingen skillnad från den vanliga arbetsförmedlingen.”*

## **Sammanfattning och slutsatser**

Att hitta ett arbete att försörja sig på och att behålla det har varit och är i centrum för samtliga intervjuade personer oavsett födelseregion, utbildningsbakgrund, tidigare yrkeserfarenhet, kön eller ålder.

De som har fått tillsvidareanställning har kommit i kontakt med arbetsmarknaden vid ett tidigt skede i sin etablering i landet (en är född här), men vägen dit har varit lång och började med olika slags tidsbegränsade kontrakt. För några har det otrygga kontraktet varat i många år.

De flesta har en utbildning på gymnasie- eller högskolenivå och några har yrkeserfarenhet inom de områden de är utbildade för. Ingen bland de högskoleutbildade som aktivt hade sökt arbete inom sitt respektive kompetensområde lyckades nå sitt mål och de upplever att de har blivit diskriminerade.

Flera av intervjupersonerna var arbetssökande när intervjuerna genomfördes. I något fall kan detta kanske delvis bero på familjebildning, men i övrigt kan man konstatera att dessa personer har gått in och ut i arbetslöshet under långa perioder. Ibland har de lyckats få en praktikplats eller ett vikariat; men de har inte lyckats få stanna kvar på arbetsplatsen när det tillfälliga arbetet har tagit slut.

Intervjupersonernas villkor på arbetsmarknaden kan sammanfattas som många år i tidsbegränsade anställningar, låga säsättningsgrader och arbetslöshet. Generellt är otrygga villkor

vanligt förekommande i vård- och omsorgssektorn, och på arbetsmarknaden i sin helhet är personer med utomeuropeiskt bakgrund överrepresenterade när det gäller visstidsanställningar. Flera bland de intervjuade anser sig ha blivit diskriminerade.

## Kapitel 4

# Kränkande relationer

I detta kapitel berättar intervjupersonerna om sina egna upplevelser av diskriminering eller kränkning på arbetsplatsen eller på fritiden.

### Tolerans mot kränkande omsorgstagare

I detta avsnitt tas det fram exempel som visar på relationsproblem som kan uppstå i mötet mellan anställda med utländsk bakgrund och vård- och omsorgstagare. När frågan om erfarenhet av kränkande bemötande från omsorgstagare ställdes första gången under intervjuerna har det omedelbara svaret varit ”nej”. Det svaret gav alla intervjupersoner, utan undantag. Men under samtalets gång har det ändå kommit fram berättelser som inte stämde med det första svaret.

Bella berättar om sin relation till en 94-årig omsorgstagare som inte tillåter henne att öppna skåpen.

*”Hon är orolig för att jag ska stjäla från henne. Hon påstår att hon för många år sedan, när hon bodde i Centralamerika, hade haft en svart piga som stal från henne, och eftersom jag är mörkhyad, så är hon övertygad att jag också kommer att stjäla från henne. Mörka kvinnor är pigor och tjuvar. Det är vad denna kvinna tror.”*

Hon säger att hon inte tar det som en kränkning, eftersom omsorgstagaren är dement.

*”Jag går in till henne och gör allt annat utom att öppna hennes skåp. Men hade hon varit en vanlig frisk äldre person skulle jag inte ha accepterat detta”, säger hon.*

Bella minns ett annat fall också, som inträffade när hon praktiserade i hemtjänsten under sin undersköterskeutbildning. Tillsammans med den ordinarie personalen som var infödd svensk hade hon gått till omsorgstagaren, en äldre man.

*”Mannen sa öppet att han inte ville ha mig hemma hos sig. ’Du får skicka henne tillbaka, men själv är du välkommen’, sa han till kollegan. Jag stod utanför och väntade på henne tills hon blev klar.”*

Bella anmälde aldrig händelsen. Hon var mer angelägen om att bli klar med sin utbildning och börja jobba. Hon ville inte ha något som helst trassel. Underförstått trodde hon att en anmälan skulle slå mot henne, mot hennes karriär. Dock fattade hon redan då beslut om att aldrig mer jobba i enskilda omsorgstagares hem.

Bella känner en kvinna som bär slöja och som också hade råkat ut för samma behandling. Hon misstänker att det är vanligt förekommande. *”Det är tråkigt”, säger hon. ”De invandrare som jag känner jobbar hårt och är duktiga när de får tillfälle att visa det.”* Hon tror att många med utländsk bakgrund står ut med kränkningar i arbetet av rädsla för att förlora jobbet. Hennes uppfattning bekräftas av de övriga intervjupersonerna. Nästan alla uttrycker ”tolerans” mot omsorgstagarnas kränkning.

När Ariel en gång blev avvisad av en patient på sjukhuset för att patienten hellre ville ha en infödd svensk personal hade hon lugnt och sansat svarat: *”Du har inget val, det är bara mig du har.”* Patienten var tvungen att acceptera henne.

På frågan om hur hon kände sig efteråt svarar hon att hon har förståelse för dessa äldre patienter som inte har erfarenheter av

”sådana som jag” och som dessutom kan vara sjuka och förvirrade. Hon fortsatte ta hand om patienten med respekt och omsorg.

	<p><b>Ariel</b></p> <p>54 år (30 år vid ankomst till Sverige) Kvinna Asien Geriatrik/landstinget Undersköterska</p>
---	---

Dawit minns att en brukare med demens kallat honom svarting en gång för fyra-fem år sedan, men det bekom honom föga.

*”Man kan inte bli arg över en dement person. De kommer inte ens ihåg vad de säger eller gör”,* säger han.

## **Relationer i kollektivtrafiken och servicen i övrigt**

På min fråga om han någon gång hade råkat ut för verbala kränkningar på grund av sin bakgrund svarade Faruk *”Å ja, det händer då och då”*. Han har till exempel kallats för *”jävla svarting”*, men han tog inte det så hårt eftersom personen som sa det troligen var påverkad. Faruk säger att han aldrig reagerar över sådant. Det är många med utländsk bakgrund som jobbar inom kollektivtrafiken och de hör ofta sådant, enligt honom. Han berättar om en kollega som en gång fick frågan av en passagerare om det inte fanns svenska bussar. *”Det här är en svensk buss”,* hade kollegan svarat. *”Men du måste väl fatta att jag menar en buss som en svensk kör”* var svaret han fick.

Aras, som flera andra, kom i början inte på någon erfarenhet av kränkning, men sedan börjar han minnas händelser både i arbetet och utanför.

Han var inne i en lägenhet för att byta ut en diskbänkslampa som inte fungerade. Det bodde ett gammalt par i 90-årsåldern i lägenheten och mannen skrek *"Svartskalle, vad gör du här? Vad svart du är!"*

Aras lugnade ner mannen:

*"Varför säger du sådana saker till mig? Vi känner inte ens varandra. Har någon svartskalle irriterat dig någon gång tidigare ... Jag är en människa som du med de enda skillnaderna som är hårfärgen och åldern."*

Den äldre mannen lugnade ner sig efter detta och Aras fick sitta en stund och berätta om sin bakgrund. Sedan dess hade mannen ofta ringt till honom och bett honom ta hand om det ena eller det andra. En gång ville han ge honom en femhundring, men Aras hade sagt att han inte ens skulle ta emot fem miljarder för det var *"haram"*. Det innebär att man inte tar emot något som tillhör någon annan. Han nämner, med saknad i rösten, att den gamle inte längre finns i livet.

Aras berättar att han lider med de äldre som inte får den uppmärksamhet som de förtjänar. Han är kritisk till det han ser på boendet där han jobbar, och till attityden mot gamla människor i samhället. Han tycker att det finns allvarliga brister i synen på gamlas behov och i omsorgen av dem.

*"Det ska inte bara vara att byta blöja och gå. Man ska ha själ och hjärta i kontakten med gamla människor. Man ska ta sig tid och prata med dem, med respekt och värme. Det är människor vars fysiska förutsättningar har blivit sämre på många sätt: nedsatt syn, nedsatt rörelseförmåga, försämrat minne ... och dessutom förändras omvärlden hela tiden och är oigenkännlig för*

*dem. Det betyder att de har mycket stress inom sig, mycket oro och osäkerhet. Men man ska komma ihåg att de fortfarande är människor med vilja och känsla. De är i behov av andras hjälp och människor klampar in i deras hem, i deras kropp och i deras själ. De som jobbar med äldre människor borde ha med sig denna insikt varje sekund och inte släppa den; annars kan de inte göra ett bra arbete. Det borde vara en förutsättning för att få arbeta med äldre människor. Man ska inte kunna störta in i deras hem och röra deras kropp, utan att prata med dem, lyssna på dem... ”*

Chibel anser sig ha blivit kränkt av eleverna i matsalen. ”En tjej tog en gång smöret ur kylen och ställde det på sitt bord. Jag gick fram till henne och sa att dels är smör en kylvara och dels behöver andra också det. Vad skulle du säga om någon annan tog det och du inte fick något? Men hon var mycket oförsämnd och sa ”Det är ditt jobb att ställa det till rätta! Jag kände mig arg, men fick kontrollera min ilska och hålla mig kall. Vissa elever ritar också hakkors på brickan, det har hänt många gånger och då brukar jag må dåligt och vill bara fly därifrån”, säger han.

Han berättar att lärarna och de andra i personalen är allmänt vänliga och att de brukar hälsa på honom när de går förbi.

## **Kränkta av anhöriga**

Ännu längre tillbaka i tiden hade Dawit råkat ut för en mycket aggressiv konfrontation med en anhörig till en brukare. ”Det hände för länge sedan och det är nu preskriberat”, anmärker han innan han börjar berätta.

Tillsammans med en kollega skulle Dawit hjälpa en brukare på servicehuset. När de kom möttes de av brukarens make som var på besök, och som misshandlade och kränkte sin hustru. Mannen var aggressiv och skrek att han inte ville ha något att göra med en



*”jävla neger”*. Samtidigt viftade han med en kniv. Senare tillkallades polisen och även de bevittnade mannens upprepade rasistiska attacker. Polisen frågade Dawit om han skulle göra en anmälan. Han gjorde det och efter en tid blev han kallad till reättegång.

*”Men jag brydde mig inte om att gå till rätten och senare fick jag ett brev om att fallet hade blivit nedlagt.”*

Dawit tyckte att det inte var värt besväret. Han sa att han inte ville slösa sin tid på en alkoholiserad person som framförallt hade problem med sig själv. För egen del säger han sig inte ha fått något men av händelsen.

Också Olga säger att anhöriga ibland är reserverade och helst vill träffa infödda svenskar. *”Så länge man bryter tas man inte på allvar. Men jag som var vuxen när jag kom till Sverige kan aldrig bli av med min brytning, så man får acceptera mig som jag är. Det är redan kört. Men det är bara i början, för med tiden brukar det fungera utan problem”*, berättar hon.

Leila berättar om pojkvännen till en arbetskamrat som kom till jobbet lite då och då för att hälsa på sin flickvän:

*”En gång hälsade jag och sa till honom sådant som man brukar säga, att det är kallt i dag ‘gå tillbaka till ditt land då’, svarade han... Detta minns jag än i dag och jag känner obehag när jag tänker på det”*, säger hon. Hon kunde inte konfrontera mannen, för hon var rädd för att framstå som en bråkmakare inför arbetskamraterna och kanske mista sitt vikariat.

Den aggressiva avvisning som Leila berättar om ger ett uttryck för det som sociologerna Helena Flam och Birgitte Beauzamy kallar för *symboliskt våld*. Symboliskt våld kan även uttryckas enbart med blicken, som till exempel att stirra nedlåtande eller att vända bort blicken. Författarna menar att människor med utländsk bakgrund dagligen möter olika former av avvisande beteenden

som är skrämmande, förnedrande och handlingsförlamande. Människor som upprepade gånger blir avvisade kan känna sig rädda, underlägsna och reserverade (Flam & Beauzamy, 2008)

## Utfryst och mobbad av kolleger

Sahar säger att hon har goda relationer till omsorgstagarna. Hon berättar att de äldre ofta är reserverade i början, men att det sannolikt beror på att de inte har tillräcklig erfarenhet av människor med utländsk bakgrund. Hon säger att hon inte tar det personligt, utan att hon hanterar det professionellt.

Däremot har hon lidit av dåliga relationer till kolleger. Hon berättar om en händelse för många år sedan som skadade hennes tillit. Problemet började när hon försökte visa framfötterna på arbetsplatsen. Små trakasserier växte till utfrysning.

*”I stället för att själva också försöka (jobba bättre) valde de att trakassera mig på olika sätt. Det är så man gör: man bildar grupp, utestänger en, snackar bakom ryggen, letar fel, anklagar, går till chefen tillsammans eller en och en och förtalar en. Om man bara vill sköta sina uppgifter på bästa möjliga sätt, om man är för duktig får man problem med kolleger”,* berättar hon.

Sahar hävdar att chefen inte hade kompetens för att hantera problemet vilket ledde till att personalen fortsatte att trycka ner henne för att få henne att sluta. Hon anser att skälet till trakasserier var rädsla och avundsjuka.

Det här borde ha hanterats av chefen på arbetsplatsen. Men Sahar menar att dåliga eller inkompetenta chefer är ett stort problem. Det finns chefer som inte lägger tid på att lära känna personalen utan väljer ut favoriter som springer till dem och skvallrar.

*”Detta gör att man tappar lusten för att komma till jobbet. Det har ingen betydelse om man anstränger sig och gör det lilla extra för ingen ser det ändå, det uppskattas inte av någon”,* säger hon.

Den traumatiska erfarenheten som slutade i mobbing upplevde Sahar på en liten arbetsplats, där det arbetade åtta personer. Redan när hon började där var personalen, enligt henne, sammansvetsad och gav ett intryck av att äga arbetsplatsen. Redan från första början lät de henne veta att hon inte var välkommen genom att inte hälsa och inte visa henne rutinerna. De visade henne inte ens vanlig artighet. Hon säger att den dolda diskrimineringen är det värsta och att den finns överallt. Hennes upplevelser skulle kunna liknas vid vad forskarna Flam och Beauzamy (2008) rubricerar som symboliskt våld.

*”Man känner den dolda diskrimineringen på stämningen. Man säger inte att man inte vill ha invandrare på arbetsplatsen, man säger inte att man inte är välkommen, men man visar det på olika sätt och den som råkar ut för det känner igen det”,* säger hon.

Sahar berättar om hur hon beskylldes för det ena och det andra. Hon blev kallad till chefen som anklagade henne för att ha lämnat en kakburk kvar på bordet och därmed utsatt de förståndshandikappade omsorgstagarna som också var diabetiker för frestelse. Senare kom det fram att det var en annan person som bar ansvaret, men ingen bad henne om ursäkt. Hon hade även anklagats för att vårdslöst ha spolat en omsorgstagare i öronen och vållat denne en skada. *”Men vid det laget visste jag inte ens att det ingick i mina uppgifter att spola brukarna i öronen.”* När hon blev arg och skrek uppmanade chefen henne att säga upp sig. Hon vägrade att göra det, men däremot sjukanmälde hon sig. Psykologen som hon sökte hjälp hos gav henne rådet att hitta ett annat jobb och lämna den sjuka arbetsplatsen. Vid ett senare tillfälle erbjöd chefen henne ett annat jobb, vilket för Sahar var beviset på att denne varit medveten om hennes oskuld.

Danska studier visar att vårdstuderande som är födda i icke västländer löper en högre risk än danskfödda för att bli mobbade både under studietiden och under praktikperioden. Under sitt första år i arbete efter avslutade studier löper de 85 procent högre risk än danskfödda för att bli mobbade (Hogh, Carneiro, Giver & Ruglies 2011).

Sahar led av huvudvärk, hjärtklappningar och sömnstörningar i flera månader. Hon tappade självförtroendet och var rädd för att ta upp saker som hon kände var fel. Hon tog kontakt med läkare för sina besvär och denne ordinerade henne sömntabletter, men hon var rädd för att bli beroende. Hon försökte hjälpa sig själv på andra sätt i stället, bland annat genom att vara fysiskt aktiv.

*”Jag låter det inte hända igen, jag säger ifrån direkt, jag låter det inte pågå länge, oavsett konsekvenser tar jag det direkt upp ...”*

Jag vill ha exempel på vad hon menar med dold diskriminering på arbetsplatsen och hon berättar:

*”Jag sitter med tre kolleger i personalrummet. De tre är svenskar och pratar med varandra. Jag försöker komma in i samtalet, men den som sitter närmast mig vänder sig kanske mot mig och säger ett ord som ”ja” eller bara gestikulerar, sedan vänder sig mot de andra och fortsätter sällskapa. De lämnar mig helt utanför.”*

Vidare berättar hon om sin observation om hur ansvar fördelades bland anställda efter en omorganisation som hade genomförts.

*”Ingen med invandrarbakgrund anförtroddes några uppgifter med pappersarbete. Chefen fördelade ansvar. Chefen behöver inte direkt säga till mig, du är utlänning och därför ska du inte få det eller det.”*

Hon tror inte att det blir någon integration i samhället.

*”Det är bara ett politiskt spel. Jag kan hantera diskrimineringen, jag är vuxen, men unga människor klarar inte av det. De kan inte hantera den osynlighet och utanförskap de utsätts för. Det är anledningen till att unga människor ofta går in i konflikt”*, säger hon.

Hon undrar varför det är så svårt att bara se människor för det de gör.

Sammanlagt arbetar cirka 150 personer på hennes nuvarande arbetsplats och majoriteten har utländsk bakgrund. Enligt henne upplever många av dem diskriminering eller särbehandling av olika slag och pratar med varandra om det, men så snart en svensk är med blir de tysta och låtsas som om det regnar. *”Många är naturligtvis vikarier, men även de som har fast anställning är rädda för att prata om sina känslor”*, säger hon. De tror att de kan förlora sin anställning om de klagar. De väljer att bara arbeta.

*”Jag är inte längre rädd. Jag vet vilka rättigheter jag har. Jag vet att jag inte kan få sparken bara för att jag säger ifrån.”*

Hon säger att det är lika tyst på arbetsplatsträffarna också och hon har tagit upp det både med chefer och med facket.

*”Fackliga företrädare håller med mig om problemet, men det är en sak att hålla med, men en annan att göra något åt det”*, säger Sahar.

Att invandrare i allmänhet är dåliga på att ta reda på sina rättigheter och skyldigheter bidrar också till att de ofta blir diskriminerade, anser hon.

Sahars beskrivning om relationerna på arbetsplatsen kan ses som en konsekvens av den sociala uppdelning som diskrimi-

neringsforskare lyfter fram. De menar att diskrimineringen på arbetsmarknaden är ett tydligt exempel som visar på uppdelning av samhället i olika slags medborgare där somliga är mer jämlika än andra (Åslund, 2007). Åslund (2007, s. 291) för ett intressant resonemang om bakgrunden till detta, då hon skriver *"Koloniala och orientalistiska bilder lever vidare, stärkta genom aktuella former av social åtskillnad och kulturella framställningar av "vi" och "de". I sista hand bidrar dessa till att försvara och upprätthålla en etnisk och rasmässig uppdelning av det "fria" samhället. Uttrycken "svartskalle", "utlänning", "invandrare" – med deras åtföljande utestängning och kulturella nedvärdering – hänger samman med detta."*

Etnisk uppdelning uppmärksammas också i skolan (de Los Reyes & Wingborg, 2002). Utifrån olika intervjustudier diskuterar de Los Reyes och Wingborg etnisk uppdelning i skolan, där elever med utländsk bakgrund berättar om svenska kamraters tysta avståndstagande genom att hålla sig för sig själva.

Sahar upplever kränkningar även utanför arbetet men hon låter det inte ske utan motstånd, säger hon. När jag ber henne förklara berättar hon om en gång när hon klev på en buss och ville sitta på den lediga fönsterplatsen bredvid en man. Mannen lät henne kliva över, men när hon gjorde det klämde han hennes ben mot sätet framför. Hon svarade med att trampa honom på foten, vilket ledde till att han skrek *"åk hem din jävla svartskalle..."* Hon säger att hon skrek tillbaka: *"stäng din toalett"*.

*"Vissa vill inte se att diskriminering finns, vissa ser den inte, vissa ser den tydligt och klart, men vill inte göra något åt den",* säger hon.

En annan av intervjupersonerna, Wolde, har en bra relation till omsorgstagarna och trivs med sitt jobb, även om det ställer höga krav och är psykiskt ansträngande. Men det senaste året har det inträffat saker som gjort att han håller på att tappa arbetslusten.

Det uppstod ett bråk mellan honom och en arbetskamrat, vilket växte till en konflikt som slutligen löstes med en omplacering av kollegan. Detta delade dock arbetsplatsen i två läger. Han beskriver orsakerna bakom bråket som banala och ofattbara. Än i dag förstår han inte vad konflikten egentligen handlade om. Kollegan hade bara lagt sig i hans ansvarsområde och när han försökte påtala detta hade hon yttrat sig kränkande mot honom; hon har bland annat kallat honom "hund". Han mådde psykiskt dåligt och med hjälp av facket lokalt fick han några dagars betald ledighet. Han blev föreslagen psykologhjälp också, men han föredrog att bearbeta sina bekymmer med nära vänner, där han kunde tala sitt eget modersmål. Vännerna tog väl hand om honom. De hjälpte honom att släppa problemet ett tag och göra något annat roligt. De fick honom att skratta och slappna av.

Jag frågade honom om detta inte var att förtränga bekymret. Han höll med mig om det, men ansåg ändå att det var avgörande för honom att överleva de första krismomenten direkt efter angreppet. Han behövde omedelbart distansera sig från händelsen och tänka på något helt annat. Det kunde han inte klara av utan sina vänner.

*"Det är som en stor sorg, jag behövde människor som jag litar på runt omkring mig. I min kultur finns en bra tradition för sorg arbete",* säger han.

Konflikten har lämnat rester efter sig. Det finns kolleger som hade tagit den omplacerade kollegans parti och som fortfarande hyser agg mot honom. Somliga hälsar inte ens på honom.

*"Det pågår en subtil mobbning mot mig",* säger han.

Han mår fortfarande dåligt, men han har mått sämre. När det var som värst klappade hjärtat ständigt fort och han kunde inte sova. Han har fortfarande dålig sömn, fast han sover nu bättre än tidigare. När konflikten var som värst var han orolig för att bli riktigt sjuk och kollade blodtrycket, sockervärdet och hjärtat.

*"Allt visade sig vara bra, tack gode Gud", säger han.*

Men han har tappat lusten att arbeta, för han var tvungen att kämpa för allting. Han förstår nu varför det är så många unga människor som blivit sjukskrivna.

*"Om det inte finns samarbete och om man smått trakasseras på ett osynligt sätt och om ingen ser det, så kan man bli sjuk. Det finns inga fysiskt tunga jobb, om det finns samarbete och bra arbetsklimat. Det är trivseln som bestämmer över hälsan. Om man vaknar på morgonen och är orolig för att gå till jobbet eller om man efter åtta timmars slit ligger i sängen och grubblar över alla tråkigheter som har inträffat, är det inte konstigt att folk blir sjuka. Jag vill bara sköta mitt arbete på bästa sätt. Jag vill ha ett bra samarbete."*

Uttryckt med emotionssociologernas vokabulär har Wolde, liksom Sahar, utsatts för ett svårt emotionellt arbete som har pågått under en lång tid och som, vid intervjutillfället, fortfarande pågår. Wolde beskriver hur ett bra arbetsklimat borde se ut och om dess betydelse för arbetet. I stället för inkluderande sociala/kollegiala relationer som skulle kunna fungera som buffert mot det tunga arbetet (Se i citatet: *"Det finns inga fysiskt tunga jobb, om det finns samarbete och bra arbetsklimat"*), så utsätts han för vad emotionssociologerna skulle kalla *"en emotionell deprivationsprocess"*, vilket innebär att Wolde gradvis töms på de emotioner som bär upp den livsgivande kraft som utmynnar i glädje och engagemang i arbetet. En sådan process påverkar hälsan negativt (Eriksson, 2009).

Wolde tror att det finns en person som ligger bakom den diskreta mobbing han utsätts för. Han tror att denna person inte gillar *"oss som är invandrare"*. Personen utnyttjar konflikten som uppstått för att uttrycka sin invandrarfientlighet, menar han.

*"Ingen lyssnar på mig, på mina förslag som skulle bidra till förbättringar. Man vill inte ens låtsas om mitt ansvar. Det är bara*



*om det handlar om skitsaker som svenskarna inte är intresserade av som man säger till mig 'det där är ditt område'. För övrigt vill man inte ens visa att det är jag som har ansvaret", säger han.*

Jag ber om ett exempel och han berättar att en kollega kom in en dag och frågade en annan person om ett visst papper, trots att hon visste att det var han, i egenskap av den som har ansvar för gruppens planering, som hon borde fråga.

*"Det händer att en kollega kommer in och ropar brukarens namn och hälsar men ignorerar mig helt, trots att vi inte har setts. Visst känner jag mig mobbad. Cheferna tar inte oss på allvar. När vi kommer med ett förslag lyssnar de inte. De sänker ner det direkt, men det kan hända att någon annan eller chefen själv "kommer på förslaget" någon vecka senare. Det är svårt, det kanske kommer bättre tider för våra barn. Det måste bli bättre, efter all globalisering, men vi kanske inte lever tillräckligt länge för att uppleva det. Men det måste bli bättre i framtiden", säger han.*

Ett annat relationsproblem som tas upp, till exempel av Eden, är att medarbetare med utländsk bakgrund ofta hamnar utanför de informella kontakterna på jobbet. Enligt henne informerar arbetskamrater varandra via telefon eller bakom stängda dörrar om saker som berör jobbet. Det kan till exempel ha hänt något särskilt med omsorgstagaren under dagtid som kan påverka personalen vid kvällsskiftet. Eden menar att informationen når infödda svenskar som kommer förberedda, medan de med utländsk bakgrund inte har någon aning om det. Invandrare är över huvud taget utanför det informella nätverket, säger hon.

*"Det gör inget så länge det bara handlar om privat umgänge, men problemet är att det även kan handla om arbetet. Om invandrares brister pratar man bakom deras rygg och de får inte en chans att rätta till dem eller att försvara sig", säger hon.*

## Uppväxt med rasism

Vahid har aldrig råkat ut för kränkningar eller rasistiska uttalanden på arbetsplatsen. Utanför arbetet är det däremot vanligt med rasistiska glåpord eller gester. Han anser dock att det har blivit litet bättre med åren. *”Jag är uppväxt med rasism. De första åtta åren i skolan fick jag slåss för att försvara mig och min syster.”*

Han berättar att han ofta skickades hem med en lapp och hans pappa ofta blev kallad till skolan. På min fråga om skolan inte hade handlingsplan för rasistiska problem skrattar han förvånad och svarar att skolan inte gjorde någonting. Fadern förstod sina barns hårda vardag, men försökte ändå att lära dem att framförallt lösa problemen på ett fredligt sätt, så långt som det gick. Han försökte att lära dem negligera provokationerna och att leva med dem.

*”Min pappa är pedagogiskt och juridiskt lagd och försökte lära oss hantera problemen även ur dessa perspektiv.”*

Barnen fick anpassa sig efter faderns känsloregler, ett begrepp som Hochschild använder för att beskriva att vi inte enbart fostras i hur vi skall uppföra oss utan även i hur vi skall känna och i hur vi skall visa vad vi känner (Hochschild, 2003). Fadern lärde dem att hantera sina emotioner genom att inte känna det de kände, genom att negligera de rasistiska provokationerna som ofta väckte vrede hos Vahid och som slutade i slagsmål.

Ett exempel på rasistiska bemötanden han utsattes för under uppväxten var nazihälsningar på kaféer. Det blev bättre i nian, berättar han, därför att han då hade fått ett rykte om sig att svara med knytnäven. På gymnasiet blev det ännu bättre, säger han. Men rasismen kom senare att kosta honom hans utbildning till polis. Han anklagar dock inte skolan som avstängde honom utan är ångerfull och självkritisk. Han håller med skolledningen

om att man som polis inte ska lösa problem på det sättet som han hade gjort. I dag bryr han sig inte om rasister. Han tycker att rasism är brist på mognad eller låg intelligens. *"Rasister är människor som inte har något bättre för sig"*, hävdar han.

## **Stigmatisering och indirekt diskriminering**

Masja upplever att ryska kvinnor associeras med prostitution och hon tycker att det är en följd av att media framställer alla ryskor som lämnar sitt land som prostituerade. Hon känner sig ledsen varje gång hon upplever att människor i allmänhet har denna stigmatiserande syn.

*"Men jag vet vem jag är och alla andra ryskor som fått denna orättvisa stämpel på sig vet också vilka de är", försvaret hon sig.*

Olga har någon gång hört fördomsfulla uttalanden mot invandrare, men de har ofta varit indirekta, som till exempel *"Inte alla utlänningar är lika duktiga som du är. Ni utlänningar är si och så..."*

*"Men jag bemöter sådant ... ger svar på tal och är inte det minsta rädd för att försvara mig. Men jag grubblar aldrig på sådant, jag mår inte dåligt ...",* säger hon.

Tania har också liknande erfarenheter som Olga. Även om hon själv inte råkar ut för allvarligare och direkt kränkande handlingar eller ord känner hon att hon ofta blir tvungen att försvara invandrare i allmänhet. Det kan gälla fördomsfulla kommentarer som någon bland hennes kolleger faller om en förälder som gör vanliga fel, fel som vilken förälder som helst oavsett etnicitet kan göra vid lämning eller hämtning av barn. Hon låter dock inte det passera, utan hon säger vad hon tycker. *"Men det kan göra ont i magen att behöva kämpa om allt"*, säger hon.



**Tania**

52 år (37 år vid ankomst till Sverige)  
Kvinna  
Balkan  
Barnomsorg  
Barnskötare

Hennes direkta erfarenhet gäller däremot att svenskar inte gillar när hon någon gång talar sitt modersmål med kolleger på andra förskolor som talar samma språk. Hon förstår inte varför detta skulle störa andra.

*”På vilket sätt skulle det vara ett problem för någon annan att människor som har samma modersmål utbyter ett par tankar när de träffas?”*

Att hon talar ett annat språk tycker hon bör ses som tillgång även i arbetet och hon berättar om ett nyanlönt flyktingbarn som talade hennes modersmål.

*”Barnet var osäkert i början och föräldrarna var otrygga. Jag pratade med barnet i början på vårt gemensamma språk och förklarade saker och hjälpte honom att känna trygghet. Jag råkade finnas där och det var bara en fördel. Sedan var jag medveten om betydelsen av att få detta barn att inse att jag inte kan behandla det annorlunda än de övriga barnen. Jag var noga med att tydligt visa det för barnet, både för barnets eget bästa, men också för de andras skull. Vi klarade av det. Föräldrarna har låtit mig veta hur mycket det betydde för dem och för deras barn att jag har funnits där.”*

Bella berättar om sin erfarenhet på jobbet:

*”Det fanns en manlig kollega som körde med mig. Eftersom jag är en tyst person som inte klagat eller så, utan bara gör mitt jobb, utnyttjade han situationen. Han tryckte ner mig på många sätt. Sedan sa han att man ska ta in invandrare, för de jobbar på. Jag varken sa ifrån eller klagade, utan jag bara jobbade.”*

Lägre status i samhällets strukturer i kombination med normer om vilka emotioner olika grupper i samhället ska visa kan leda till att kvinnor och etniska minoriteter utsätts för situationer som tvingar dem att samtidigt hantera och dölja emotioner. Sådana resonemang för forskarna Rebecca J. Erickson och Christian Ritter i en artikel där de refererar till andra forskare (Erickson & Ritter, 2001).

Bella säger att hon inte tycker om bråk och tjafs utan att hon bara vill jobba. Hon tror att invandrare i allmänhet undviker bråk på arbetsplatsen i rädsla för att förlora jobbet. Hon tror att man har tryck på sig att visa sig vara mycket duktig och snäll. Hennes egen inställning tidigare var att arbetet talar ett tydligt språk, att det skulle räcka med att vara kompetent och engagerad, men nu har hon lärt sig att det inte räcker. Hon menar att de som får löneökningarna vid löneförhandlingar är de som pratar.

## **Diskriminerande ledning**

Ariel säger att hon alltid har haft det lätt att anpassa sig efter olika situationer för att undvika problem. Men hon tycker att arbetsledningen försöker hitta fel hos kolleger med invandrarbakgrund, och att konsekvenserna för dem blir större än för arbetskamrater som är av etniskt svenskt ursprung.

Hon berättar, utan att avslöja några detaljer, om en kollega som hade gjort ett fel i arbetet. Kollegan har annars alltid varit ansvarsfull och engagerad i sitt arbete. Men hon gjorde fel en enda gång.

*”Alla människor gör fel i arbetet. Man brukar först få en varning och om det upprepas, vidtas givetvis åtgärder, för det kan handla om patienters liv. Men personen ifråga har begått fel en enda gång och påföljden blev att hon på en gång avlägsnades från sitt ordinarie ansvarsområde. I stället utträttar hon de arbetsuppgifter som hon får anvisningar om, en uppgift i taget. Alla tycker att det är tråkigt och ingen fattar hur hon orkar. Det är en tydlig särbehandling eller diskriminering och facket är inkopplat. Det pågår en process. Det finns ingen tolerans för de fel invandrare begår. Arbetsgivaren är inte opartisk, lyssnar inte på invandraren, utan nästan bara på de infödda svenskarna. Den här arbetskamraten har som sagt alltid varit lojal, stannar aldrig hemma för minsta sjukdom. Det som har hänt gjorde hon inte med flit, det var bara ett fel. Jag fattar inte varför hon blev så hårt dömd efter ett litet misstag. Hon är extremt otrygg och får hoppa runt.”*

De flesta i Ariels grupp har utländsk bakgrund och de kommer från sex olika länder. Hon berättar också att det förekommer särbehandling när det gäller kompetensutveckling. Det är nästan alltid samma personer som går på möten eller på utbildning, säger hon. Hon har krävt och fått gå någon gång, men de med utländsk bakgrund får bara jobba.

Jag frågar om det verkligen beror på deras bakgrund. Hon ler ironiskt och säger *”jag vet inte, men så ser verkligheten ut i alla fall”*.

Eden berättar att vissa anhöriga får bestämma över vem som ska vara fadder till brukare (det finns ett faddersystem). Det har hänt att en anhörig inte har velat ha en med utländsk bakgrund som fadder till en brukare. Kollegan fick inte ens veta att det var den anhörige som bestämde, när han byttes ut. Eden tycker att detta inte borde vara tillåtet. Hon menar att det måste finnas andra objektiva grunder till varför en person inte får ta ansvar för en annan. Arbetsgivaren borde följa en principiell riktlinje och inte bidra till särbehandling av anställda med utländsk bakgrund.

## Lönediskriminering

Intervjupersonerna resonerar om lönen ur olika perspektiv. De anser att kompetens, ansvar, erfarenhet och engagemang borde belönas bättre. Men de tror inte att detta avspeglas i lönen. Alla har inte tillgång till information om kollegernas löner och kan inte uttala sig om eventuella skillnader, men de som har kunskap om relativlönerna upplever sig diskriminerade. De berättar att de i varje fall inte kan hitta några rimliga förklaringar till skillnaderna.

Eden berättar att hon blev behandlad på nästan samma sätt vid löneförhandlingen 2007 som hon hade blivit behandlad när hennes tjänstgöringsgrad sänktes från 85 till 75 procent. Hon fick 300 kronor lägre lönehöjning än de övriga arbetskamraterna. Överenskommelsen var sådan att alla som hade lägre lön än 18 000 kronor skulle få en höjning med 1 000 kronor, medan resten skulle få 700 kronor. Eden tillhörde den första gruppen. De individuella bedömningarna gjordes utifrån utvecklingssamtalen, där chefen hade berättat för henne att det inte fanns något ont att säga om henne, att hon varit omtyckt av alla och att hon gjorde ett bra jobb. När hon senare återopade detta och begärde förklaring till särbehandlingen, hade chefen bara sagt att den lägre lönehöjningen berodde på ett misstag, att hon hade trott att Edens lön var över 18 000 kronor. *”Nästa gång ska du få som alla andra.”* Eden tycker att påståendet om misstag är svårt att förstå.

Det som Eden vid upprepade tillfällen råkat ut för är ännu ett exempel på symboliskt våld. Hon nekades erkännande på ett mildt och omärkligt sätt (Bourdieu, 1990).

*”Hur kan hon påstå att hon tror ett eller annat? Hon har väl en lönelista att gå efter. Det är väl så man ska sätta löner. Alla andras hade hon exakt koll på, men inte min?”*

Olga har tidigare känt sig särbehandlad. Inför löneförhandlingen för tre eller fyra år sedan hade hon utvecklingssamtal hos chefen

som berömde henne för hennes kompetens. Det fanns olika trappsteg på en lönestege som varje anställd skulle placeras på, utifrån olika kriterier i arbetet. Hon och en kollega hamnade på steg tre av fyra, som bedömdes vara mycket högt. Vid löneförhandlingen fick dock Olga en lönehöjning som bara var hälften så hög som kollegans.

*”Jag gick till chefen och krävde en förklaring. Om jag har gjort något fel, så vill jag veta vad det är, om jag det minsta missköter mitt arbete så vill jag veta, så att jag kan göra något åt det, sa jag... Jag undrade också om skillnaderna hade att göra med att min kollega tillhörde SKTF, medan jag var medlem i Kommunal. Svaret jag fick var att det inte hade någon betydelse, eftersom vi gjorde samma jobb. Chefen berättade däremot att kollegan var placerad på steg tre och att det skulle förklara skillnaden. Men jag påminde henne om att också jag låg där och att jag hade anteckningar från utvecklingssamtalet. Hon påstod att hon hade glömt det, men kunde inte förneka det ändå och lovade att titta närmare på detta och återkomma med besked till mig. Jag väntade länge och påminde henne en gång. Jag väntade igen, men hon hörde inte av sig. Till slut gick jag till en högre chef och krävde förklaringar... Den högre chefen gjorde en snabb utredning och talade om för mig att skillnaden i löneökningen inte gick att motivera, att jag borde ha fått minst lika stor höjning, men att det denna gång var för sent att göra något åt det...”*

Olga har fått jobba hårt för att till nästa löneförhandling rätta till en omotiverad skillnad i lön. Hon tror att hon den gången utsattes för diskriminering på grund av sin utländska bakgrund, för någon annan förklaring fanns inte. Enligt henne själv skötte hon sitt arbete med stort engagemang och med en hög grad av professionalitet, som varken chefen eller någon annan förnekade. Hennes arbete var uppskattat av alla. Hon berättar att hon har fått upprättelse vid löneförhandlingen för 2008. Hon fick då mer än andra.

Vahid berättar att han hade gått ner 200 kronor i lön när han valde att ta en tillsvidareanställning. Tillsammans med en



annan kollega är han lägst avlönad på enheten. Sammanlagt är de 35 anställda, varav tre är män. Två av männen och tre kvinnor, totalt fem anställda, har utländsk bakgrund. Han upplever det besvärligt att prata om lön, särskilt att öppet jämföra sin egen och sin närmaste kollegas lön. Han är mån om att upprepa att han inte är missunnsam mot kollegan som han håller av och umgås med på fritiden också. Kollegan, som är infödd svensk, tjänar 1 300 kronor mer än han själv. Han hävdar att han gör minst lika bra jobb som sin kollega.

*”Vi är lika gamla och har lika lång arbetslivserfarenhet. Vi är utbildade undersköterskor båda två. Vi började också samtidigt här, men min kollega kom från kommunen, medan jag bara bytte avdelning”,* berättar han.

Vahid har uppfattningen att kommunen betalar bättre löner och undrar om det har betydelse att kollegan kommer därifrån. Men han anser att det ändå är orättvist att deras löner skiljer sig så mycket eftersom de har likvärdiga meriter och utför samma jobb. Kollegan själv tycker att det är orättvist att Vahid och den tredje kollegan får så mycket mindre betalt för samma arbete.

Vahid har inte sökt facketts hjälp av rädsla för att det skulle leda till en process; han berättar att han inte gillar processer. Till verksamhetschefen har han skickat e-post några gånger, men hon har inte svarat. Gruppchefen säger att hon inte har något att säga till om när det gäller lönerna. Vahid tror inte att orättvisorna någonsin kommer att försvinna. Han vet inte om löneskillnaderna ska betraktas som diskriminering på grund av etnicitet. Han känner att han inte kan räkna med att den nya chefen rättar till skevheten.

*”Hur skulle hon göra det utan att ha någon aning om verkligheten? Hon känner inte oss, hon vet ingenting om hur bra eller hur dåligt vi utför våra arbetsuppgifter”,* säger han.

Sahar anser att hon är lägre avlönad än sina svenska kolleger med lika lång yrkeserfarenhet och kompetens. Hon har stor

erfarenhet och bred kompetens inom omsorgen om äldre och personer med funktionsnedsättning.

*”Jag är inte felfri, men jag vet att jag är en bra människa med stort engagemang för det jag gör. Men nu börjar jag tappa lusten för att göra det lilla extra. Men jag försöker hantera min frustration, jag tar en sak i taget.”*

I tidigare avsnitt har Sahar berättat om sitt emotionella arbete mot det symboliska våld hon har utsatts för. Hon arbetar emotionellt i sin relation till kolleger och till sin chef. Men hennes emotionella arbete fortsätter också i lönesammanhang. Hon upplever att hon får lägre lön än sina kolleger med svenskt ursprung, trots lika lång erfarenhet och minst lika bra kompetens.

Trots dåliga villkor sköter hon sitt arbete ändå för att omsorgstagarna ska få den service som de förväntar sig att få. Det är sannolikt att hon har tvingats att dölja sin emotionella trötthet när hon möter omsorgstagarna. En emotionell trötthet kan tolkas som en motsats till emotionell energi, som i sin tur betyder en typ av kraftkälla som kan ta sig i uttryck i glädje, entusiasm, självförtroende och viljestyrka, som Ulla-Britt Eriksson i antologin *Utbrändhet, sociala relationer och emotioner* (Bengt Starrin (red) 2004) definierar det.

Sahar gör det hon måste göra men utan ”det lilla extra”. Det ”lilla extra”, som jag tolkar som emotionell energi, har eroderats stegvis under det som forskare skulle rubricera ”den emotionella deprivationsprocessen” – som i Sahars fall har pågått länge och troligen upplever hon även det som kallas för emotiv dissonans.

Den amerikanska sociologen Arlie Russell Hochschilds använder i boken *The Managed Heart* flygvärdinnor för att beskriva de emotionella krav som relationsarbetet ställer på anställda inom relationsyrken. I flygvärdinnors roll ingår att motverka rädsla och oro hos passageraren. De ska skapa känslor

av bekvämlighet, trygghet och tillförsikt hos passageraren/kunden. I servicekravet ingår också att flygvärdinnor inte ska visa sina äkta känslor, som till exempel trötthet eller irritation. Flygvärdinnan ska bara le. Hon kanske känner sig illa behandlad och arg, men hon ler ändå mot passageraren; ett tvunget eller beordrat leende. Denna situation innebär att individen (flygvärdinnan) skiljs från sina känslor. Detta kallar Hochschild för ”emotiv dissonans”. Att arbeta under sådana förutsättningar är påfrestande och leder på sikt till stress (Hochschild, 1983).

Kommunals utredning *Får man sämre anställningsvillkor och lägre lön om man är född utomlands?*, Umegård, (2008) visar att det finns löneskillnader mellan medlemmar födda i Norden och de som är födda utanför Norden.

I utredningen jämförs utomnordiskt födda medlemmars löner med nordiskt födda medlemmars löner och anställningsformer<sup>6</sup>. Utomnordiskt födda har i genomsnitt lägre lön både i den lägst avlönade gruppen (10:e percentilen), i medianen (50:e percentilen och i den högst avlönade gruppen (90:e percentilen). Löneskillnaderna gäller oavsett anställnings- eller avlöningsformer. Lönen kan ses som ett uttryck för uppskattning av ett yrke eller en arbetsinsats. I en forskningsstudie om svensklärares arbetsmotivation i Finland upplever lärarna den låga lönen som brist på uppskattning (Sillanpää, 2006).

## **Systemet är värst**

Aras anser att ”*det svenska systemet*” ibland hanterar människor med utländsk bakgrund på ett beklagligt sätt. Han berättar om sin erfarenhet från bostadsförmedlingen i Solna. Under sina första år i Sverige hyrde han en lägenhet i andra hand i Solna. När kontraktet gick ut sökte han ett förstahandskontrakt i samma stadsdel, men fick ett svar som chockerade honom.

*”Det här är ett svenskt område, ni kan inte söka bostad här, utan i Rinkeby och Tensta”,* hade bostadsförmedlaren sagt. Detta menade han påminde om apartheidsystemet i Sydafrika.

Aras berättar att han gick till riksdagen och begärde att få träffa politiker för vilka han beklagade sig och framförde sina synpunkter: *”Ni samlar oss på ett ställe med 50-60 olika kulturer. Våra barn kan inte ta till sig så många olika kulturer. Efter några år kommer barnen att hata det svenska samhället. Detta är ett system som producerar hat...”*

Han hade även dålig erfarenhet av socialkontoret. Där hamnade han en gång mellan olika arbeten och behövde hjälp. Han minns att den perioden tyvärr varade i två och ett halvt år. Han kände sig illa behandlad av socialsekreteraren som ständigt påpekade för honom att han varje dag måste infinna sig på arbetsförmedlingen och komma tillbaka med en lista på jobb han hade sökt och fått avslag på. Han kände sig misstrodd och han ifrågasatte socialsekreterarens sätt att kommunicera. De bråkade stort och Aras uttryckte sitt missnöje och sa:

*”Du har en diktatorisk fason, värre än Saddam Hussein som jag flytt ifrån. Bakom ditt språk och ditt beteende ligger en fördom. Du tror att jag, vi invandrare, är moraliskt sämre än svenskar. Men så är det inte. Den stora skillnaden är välfärdssystemet (det europeiska systemet). När man tar bort systemet och bara människor är kvar, så kommer det att tydligt framgå att vi har traditioner och kulturer som ger oss moraliska fördelar.”*

Och så har bråket fortsatt och de har kommit in i diskussionen om att vara bättre och sämre, där även terrorismen kommit på tal, där han fortsatt fått hävda att terrorism är en systemprodukt.

*”Bra system skapar bra folk, medan fel i systemet skapar terrorister. Jag hatar terrorism och jag hatar de som dräper en människa.”*

Aras har inte känt sig bemött med respekt utan har upplevt en missaktning av socialsekreteraren. Han menar att han på grund av sin invandrarbakgrund inte har blivit erkänd som en person med samma moraliska tillräknelighet som de infödda. Detta har väckt indignation och vrede som han uttrycker i sin verbala konfrontation med socialsekreteraren. De emotioner som Aras uttrycker förekommer hos människor som utsätts för försörjning med socialbidrag oavsett etnisk bakgrund (Angelin, 2009).

Sholek känner sig kränkt och särbehandlad både av arbetsförmedlingen och av kommunen. *”Arbetsförmedlingen stänger alla dörrar för mig. Min handläggare är otrevlig mot mig, hon skäller ut mig. När jag en gång ställde en fråga för att vara säker på att jag hade förstått vad hon hade sagt till mig skrek hon bara att jag inte begriper något.”*

Sholek känner sig ensam. Hon är frånskild och har varken barn eller släktingar och hon tror att det har betydelse för hur myndigheter behandlar henne. Hon tror att det finns rasism i Sverige, men hon tror inte att alla är rasister. *”Det finns goda människor här också. Men det finns människor som ser ned på invandrare”*, säger hon.

Melek tycker att byråkratin är krånglig och att man inte får tillräckliga förklaringar. Hon tror att många invandrare inte kan utnyttja sina rättigheter på grund av att de inte förstår reglerna.

*”Invandrare blir utnyttjade i arbetslivet också. Man har ofta inget annat val än att tacka ”ja” till springvikariat med dåliga villkor. Många vågar inte säga att de inte kan hoppa in i rädsla för att inte bli tillfrågade nästa gång. Men jag sa nej, kan jag inte så kan jag inte”*, säger hon.

## Sammanfattning och diskussion

Intervjupersonernas berättelser visar på att de upplever att de utsatts för direkt eller indirekt kränkning av omsorgstagare eller kolleger. Det förekommer även kränkningar av anhöriga till omsorgstagare eller bekanta till kollegorna. Två fall av svår mobbing observeras. Flera upplever också att de har utsatts för lönediskriminering. Även utanför arbetet upplever de kränkningar av andra medborgare eller myndighetsorganisationer. Till några av dessa kränkningar är kopplade besvär som magont, sömnsvårighet eller andra stressymptom.

Gemensamt för intervjupersonerna är att de först svarar att de *inte* har upplevt någon kränkning av omsorgstagarna och när de slutligen berättar om sina erfarenheter bagatelliserar de ofta det. Förtränger intervjupersonerna dessa upplevelser för att de är obehagliga eller är det inte något att bry sig om? Kan det handla om skam?

Att känna sig kränkt av andra kan väcka skam hos den kränkte som bär inom sig den kränkande personens negativa eller nervärderande syn. Den kränkte ser på sig själv genom ”förövreans” ögon och känner skam, men kanske förnekar det (Scheff, 2000).

Intervjupersonernas syn på omsorgstagares kränkande beteenden kan beskrivas ur fyra perspektiv.

### 1. Självbevaringsdriftsperspektiv

Flera av intervjupersonerna visar oro för att bli uppfattade som bråkiga eller gnälliga och att det skulle ge negativa konsekvenser för dem själva om de skulle klaga. Bella, till exempel, teg och väntade utanför omsorgstagarens lägenhet, medan hennes svenska kollega utförde arbetet som de tillsammans skulle ha utfört. Hon ville bli klar med sin utbildning och börja arbeta, så hon tog inga risker som kanske skulle äventyra hennes mål. Det verkar som om hon då inte räknade med att få stöd någonstans. Hade hon varit säker på att kunna räkna med stöd så skulle hon kanske ha

anmält händelsen till utbildningsanordnaren eller till den som ansvarade för organisering och ledning av praktik. När hon säger att många med utländsk bakgrund står ut med kränkningar för att inte förlora jobbet kan det tolkas som att hon tillsammans med de ”många” saknar tillit till ”systemet” och inte förväntar sig att få stöd. Hon tror snarare att en anmälan skulle hindra henne från att slutföra sin utbildning. Frågan är hur mycket medvetenhet det finns om dessa problem i verksamheterna, där intervjupersonerna arbetar. På de arbetsplatser intervjupersonerna jobbar verkar det inte finnas någon medvetenhet alls. Om det hade funnits skulle de berörda ha fått någon form av information/introduktion/handlingsplan vid anställningstillfället eller utbildningstillfällena.

## **2. Maktperspektiv**

Maktperspektivet handlar om att vård- och omsorgstagarna framställs som gamla och svaga eller dementa och man kan därför inte förvänta sig av dem att uppträda på ett bättre sätt; de kan inte förväntas ta ansvar för sitt eget beteende. I Faruks fall var bussresenären kanske berusad och därför kan hans oförskämhet ignoreras.

## **3. ”Tycka synd om” - perspektiv**

Flera av intervjupersonerna uttrycker en form av ”tycka synd om dem” empati. De har inte erfarenheter av ”sådana som jag”, säger Ariel som ursäkt för patienten som försökte avvisa henne. Och Aras anser att det hela handlar om att de äldre inte får den uppmärksamhet de förtjänar.

## **4. Normaliseringsperspektiv**

Det fjärde perspektivet, som möjligen kan vara svårt att skilja från det första, betyder att det finns en tendens att ta kränkande och rasistiska möten för givna. Flera av intervjupersonerna uppger att de känner andra invandrare som har samma erfarenheter. Detta kan uppfattas som en tendens att acceptera det, att ta det onormala som normalt.

## Kapitel 5

# Den övriga arbetsmiljön

### Fysiska krav i arbetet

Folkhälsoinstitutets studier visar att invandrare oftare har fysiskt påfrestande arbeten än svenskfödda. Ryggont är också betydligt vanligare hos invandrare än infödda svenskar (Sundquist, 2002).

I den här rapporten berättar intervjupersonerna om till exempel tunga lyft och olämpliga kroppsställningar vid lyft eller stöd, om trånga lokaler och dålig ventilation. När det gäller användning av hjälpmedel och andra rutiner för att förebygga belastningsskador, till exempel att lyfta tillsammans, visar det sig att intervjupersonerna har olika synsätt och olika erfarenheter.

*”Det finns hjälpmedel, men det är inte alltid de används, när man är stressad går det fortare att lyfta utan hjälpmedel”,* berättar Masja.

Även Ariel säger att det inte alltid är möjligt att använda lyfthjälpmedel. Ett skäl till detta är, enligt henne, att vissa patienter kan vara rädda för lyftanordningen och då väljer personalen bort den. Dessutom kan det ibland helt enkelt vara tyngre att använda hjälpmedlen. Det kan till exempel bero på skillnader i kroppslängd bland personalen. *”De är ofta långa och vi är ofta kortare. De korta vill höja, de långa vill sänka”,* säger hon och skrattar. (Med ”vi” syftar hon på anställda med utländsk bakgrund och ”de” är infödda svenskar.)

Bella säger att hjälpmedlen är en förutsättning för att klara av jobbet även på sikt. *”Det finns inget annat val. Brukarna kan inte hjälpa till på något sätt ... Vi använder hjälpmedel enligt*



*föreskrifterna, enligt utbildningen vi fick, när vi tog lyftkörkortet”, säger hon.*

Också Vahid berättar att det är nödvändigt att följa rutinerna om man vill hålla ryggen frisk.

*”I början kände man sig som superman och lyfte ensam och utan hjälpmedel, men det kändes i ryggen. Har man en gång haft ryggsmärta vill man inte ha det igen, så nu följer jag reglerna”, säger han.*

Förutsättningarna i hemtjänsten skiljer sig ifrån de övriga arbetsplatserna. *”Det kan vara tre inköp och det ska bäras fyra våningar upp i ett hus som saknar hiss”,* säger Sahar. Dessutom kan lägenheterna vara små och sängarna låga. Sahar berättar att det ofta förekommer att brukarna ramlar och att hon måste lyfta upp dem. Hon berättar att hennes arbete är ett ensamarbete och att hon egentligen inte har något emot det, men att hon önskar att hjälpen var lätt tillgänglig när hon väl behöver den.

Forskare på Karolinska Institutet har jämfört olika yrkesgrupper inom vård och omsorg och visat att fler omsorgs-/omvårdnadsarbetarkvinnor än övriga personalkategorier anser sig utsättas för tungt kroppsligt arbete. Som omsorgs-/omvårdnadsarbetare kategoriseras här huvudsakligen undersköterskor, vårdbiträden, barnskötare och övriga skötare (Parmasundm.fl., 2009).

Arbetsmiljöinstitutet har visat att undersköterskor och sjukvårdsbiträden löper sex gånger högre risk än andra förvärvsarbetande kvinnor i Sverige att drabbas av ryggskador på grund av överbelastning (Arbetsmiljöinstitutet, 1994).

Skadorna syns också i sjukfallsstatistiken. 30 procent av sjukfallen inom avtalsområdet Kommuner och Landsting härrör från sjukdomar i det muskuloskeletala systemet och bindväven. Nästan

lika stor andel sjukfall (29 procent) förklaras av psykiska sjukdomar, syndrom eller beteendestörningar (AFA Försäkring, 2011).

Förutom tunga lyft är intervjupersonerna negativa till trånga utrymmen och dåliga värmesystem i den fysiska miljön. Faruk berättar att förarrummen i vissa bussar är för trånga och att det är problem med värmen ibland.

*”Den fungerar inte som den borde göra, då sitter man där och fryser i flera timmar. Bakom det kan ligga tekniska fel och arbetsgivaren säger att de gör vad de kan”,* berättar han.

Lokalen som Olga arbetar i är för liten och för trång för det antal personer som vistas i den.

*”Personalen har klagat och framfört det till cheferna som säger att det är svårt att hitta andra lokaler, men att de ska jobba på det. Det är ett mycket akut arbetsmiljöproblem. De stängde den förra lokalen för fort”,* säger hon.

## **Jäkt och stress**

Sahar berättar att det är mycket jäktigt på morgonarna. *”Vissa dagar hinner man inte ens dricka vatten eller gå på toaletten”,* säger hon. Hon berättar att hon både går och står mycket i arbetet och tycker att arbetsgivaren borde stå för bekväma arbetsskor och arbetskläder.

Masja berättar att underbemanningen leder till att personalen på hennes arbetsplats jäktar för att hinna med alla krav som arbetsledningen ställer. Hon är rädd att problemet kanske inte får tillräcklig uppmärksamhet så länge personalen löser det på bekostnad av sitt eget välbefinnande.

*”Vi klagar över att vi inte är tillräckligt många, men vi jäktar och stressar ändå för att hinna med allt arbete. Hur skulle då arbetsgivaren kunna se personalbristen?”* frågar hon sig och hon förklarar att detta är ett dilemma som personalen lever med, eftersom de framför allt tar hänsyn till omsorgstagarnas behov.

Detta dilemma är vanligt för personer som arbetar med människor. Anställda befinner sig alltid i en position mellan organisation och servicetagare. Organisationen ställer upp ramar som styr resurserna, men servicetagarna har förväntningar och behov som personalen konfronteras med i det direkta mötet (Peterson, Leppänen, Jönsson, & Tranquist (red) 2006)

Trots känslan av jäkt anser Masja att personalen kan ta regelbundna raster för att koppla av och hämta andan.

Också Dawit tar upp den låga bemanningen som orsak till jäkt. Enligt honom uppstår problem särskilt när vikarier med otillräcklig kompetens ersätter ordinarie personalen vid frånvaro. När det är flera som är borta samtidigt blir det stressigt för den ordinarie personal som är i arbete. *”Ännu värre är det, när det inte alls finns några vikarier att tillgå”*, påpekar han.

Liknande problem tar Ariel också upp.

*”När ”de” går på utbildning eller möten, tas det in vikarier som inte har delegering och därför inte kan ta så mycket ansvar, vilket innebär en belastning för oss som är kvar. På något vis påverkar det arbetsmiljön”*, säger hon.

Hon berättar vidare om flera moment i sitt arbete som skapar jäkt och stress.

*”När två patienter trycker samtidigt på hjälplarmen är det svårt att undvika att stressa upp sig. När jag står och hjälper en patient, kan hennes granne trycka på larmet, och det kan*

*vara mycket akut. Man vet inte vad det handlar om förrän man har gått till patienten och tagit reda på det. Då uppstår en känsla av jäkt, musklerna blir spända. Tempot beror på hur många svårt sjuka patienter med behov av direkt hjälp vi har på avdelningen. I bland fortsätter intensivvården hos oss. Alltså patienter kommer direkt från intensivvården, och kan fortfarande behöva bevakning. Vissa har ju sina assistenter med sig och då får vi avlastning. Men de som inte har assistenter kan kräva extra insatser av oss. Då kan tempot bli högt. Assistenterna utbildar vi innan patienterna skrivs ut”, säger hon.*

I Ariels arbete tar personalen raster när de har tid. *”Det finns morgonfika, en halvtimmes lunch och eftermiddagsfika, men ingen av dessa pauser är fastspikade”,* säger hon.

I omsorgen av dementa människor är det viktigt att ha lugn och ro, säger Bella.

*”Om personalen stressar blir brukarna också oroliga. Vi måste sitta med brukarna, när de fikar och när de äter. Vi har egen mat med oss, men vi sitter och äter med dem, annars äter de inte. Det betyder att vi, personalen, har flera paustillfällen som är naturligt inbakade i arbetet. Vi får sätta oss”,* berättar hon.

Tania anser att det är viktigt att skapa en lugn miljö runt barnen. Barn märker när vuxna är stressade och de påverkas av det, resonerar hon. Hon berättar att hon alltid försöker lugna ner sig när andra stressar upp sig. Hon skapar lugn genom att dela upp barnen i grupper i olika rum och sitta med dem.

*”Barn kräver mycket uppmärksamhet, somliga mer än andra. De vill ha tröst när de är ledsna, de vill ha beröm för det de gör. Jag tycker att det viktigaste i barnomsorgen är tryggheten, och inte produktionen av målningar och andra saker...”,* säger hon.

Både Bella och Tania beskriver de ramar i arbetet som styr deras emotioner. De dementa äldre och barnen kräver lugna

miljöer för att fungera i sin tillvaro, så Bella och Tania måste arbeta för att skapa en lugn stämning. De får inte uttrycka andra emotioner än de som bidrar till en lugn miljö. Detta kallas för emotionellt lönearbete (Hochschild, 1983), och det kännetecknar de relationsarbeten som intervjupersonerna utför.

I psykiatrin där Abeba arbetar kan tempot vara högt och ansträngande. Det beror på hur ”svåra” patienter det finns på avdelningen och i vilket skick de är. Däremot förekommer sällan tunga lyft och när det gör det arbetar de två och två för att undvika onödigt belastning. Men ofta är det lugnt och allting går på rutin. Personalen har inga bestämda raster: de behöver alltid vara hos patienterna på ett eller annat sätt.

## **Psykiska ansträngningar och emotionellt lönearbete**

Intervjupersonerna berättar om psykiska ansträngningar i sina arbeten, och samtidigt om det som kallas för emotionellt lönearbete (Hochschild 1983). Det senare innebär att de arbetar aktivt med både sina egna och andras känslor i arbetssituationen utifrån krav från arbetsgivare, yrkesroll och etiska regler.

Psykiska ansträngningar och emotionellt lönearbete hänger ihop och att emotionellt lönearbeta betyder att vara på sin vakt eller att anstränga sig för att uttrycka de emotioner som anses vara lämpliga utifrån det betalda arbetets etik och moral.

Wolde anser att arbetet på dagverksamheten ställer höga krav på kommunikation mellan olika parter. Brukarnas språk inbegriper mer än vanliga ord och det handlar om att lyssna på dem och vara observant på kroppsspråket eftersom de använder sin kropp mycket i kommunikationen, förklarar han. Han beskriver vidare:

*”När en brukare med autism börjar dagen med att banka huvudet mot väggen och skrika kan man inte vara opåverkad. Brukarens monotona ljud och upprepningar går hela tiden runt i huvudet på en, och ibland fortsätter det även hemma. Vissa vill ha särskilt mycket uppmärksamhet. Andra vill alltid prata oavbrutet. Att lokalen är trång bidrar också negativt till den psykiska miljön. Eftersom det inte finns något personalrum går det inte ens att för några få minuter lämna brukarna ... Allting sker med brukarna: fika, lunch... Vart kan man gå? Cheferna säger att vi ska ta rast, punkt och slut... men det går ju inte.”*

Tania anser att arbetet i förskolan inte bara ställer fysiska utan också psykiska krav. *”Man är ofta orolig för barnens säkerhet och måste alltid vara på sin vakt för att det inte ska hända någon olycka”*, säger hon och minns en händelse som har skakat om henne. Hon kom en dag in i ett lekrum och mitt framför hennes ögon trillar en av pojkarna av bordet han hade klättrat upp på. Pojken var tre år gammal. Ingen hade knuffat honom och han hade heller inte busat särskilt mycket, utan han råkade bara ut för en olycka.

*”Jag sprang fram och insåg att han hade brutit armen, trots att man inte kunde tro det med tanke på att bordet var lågt. Jag ringde till pojkens pappa och min kollega kallade på en ambulans. När fadern kom fick jag lugna ner honom.”*

Hon fick försäkra fadern att hon var på plats när olyckan inträffade. Hon tröstade honom och bad honom att gå in på toaletten och gråta om han behövde, men vara stark för sin pojkes skull. Pojken opererades och blev bra. För Tania var detta en traumatisk upplevelse, även om hon kände att hon hade skött det på ett bra sätt. Hon fick stöd av chefen som kallade henne till sig och uttryckte sin uppskattning för hennes sätt att hantera händelsen. Senare ska chefen ha bjudit henne på fika.

*”Du är alldeles tyst och verkar ta det hårt. Sätt dig här, vi fikar och pratar om någonting helt annat”,* hade hon sagt till henne.

Tania var omskakad av olyckshändelsen och behöver hantera sina egna emotioner, men arbetet med den anhöriges emotioner (det emotionella lönearbetet) fick företräde.

Faruk anser att bussföraryrket är mycket psykiskt ansträngande. Man måste ha full uppmärksamhet hela tiden. Man kan inte sitta och drömma sig bort ens en kort stund. Kravet på psykisk närvaro är högt. Det förekommer en hel del stress och tempot är hela tiden högt. Passagerare klagar och gnäller vid minsta försening. Man kan inte alltid klara av punktligheten, även om man har det som mål. Det finns omständigheter som inte beror på en själv, till exempel trafiken.

Både Wolde och Faruk beskriver arbetssituationer där kraven är både höga och långvariga och kan överskrida deras förväntningar på rimliga och hanterbara krav. Sådana emotionella lönearbeten kan skapa stress som kan belasta hälsan negativt (Fineman S, 2003).

## **Risker för våld och olyckor**

Det finns alltid risk för fysiskt våld på Abebas arbetsplats, och därför är personalen utrustad med larm som är fäst på rocken. *”När man trycker på larmet går det en signal till displayen som visar varifrån larmet kommer och då kommer förstärkning på en gång”,* förklarar hon. Själv har hon råkat ut för våld en enda gång. En patient slog henne på munnen med knytnäven. Läpparna svullnade lite. Det lämnade dock inte något trauma efter sig.

*”Jag går inte och oroar mig ständigt för att bli skadad, men jag är medveten om risken”,* berättar hon.

Hot förekommer också ofta i Faruks jobb. Han har själv utsatts för en händelse som han än i dag minns med obehag. Det inträffade vid en kvällstur ute i en by, en fredags- eller lördagskväll (han minns inte riktigt). När han öppnade dörren för att släppa in ett antal ungdomar som stod vid hållplatsen blev han attackerad med istappar. Han stängde dörren på en gång. Ingen istapp träffade honom, men han blev rädd och ringde till polisen som svarade att de inte hade någon bil att skicka. Han funderade ett tag och när hjärtat slutade klappa hårt körde han därifrån, för han mådde riktigt dåligt. Han ställde in turen och åkte hem. Polisen ringde två timmar senare och sa att de nu hade en ledig bil.

*”Det var verkligen tråkigt att inte få hjälp när man blev överfallen på sin arbetsplats”, berättar han.*

Han är ofta orolig när han kör i små byar på helger och nätter. Oro är ett emotionellt uttryck och det betyder att Faruk är utsatt för emotionellt lönearbete.

I förskolan är risken inte särskilt stor för att råka ut för våld utan snarare olycksskador. En av Tantias kolleger halkade en gång på en lövhög och slog sig i ryggen och fick mycket ont. *”Men efter en stund reste hon sig. Tack och lov var inte underlaget hårt. Hade det varit asfalt eller sten vet jag inte om hon skulle ha tagit sig upp.”* Tania berättar att det händer saker nästan hela tiden: någon klämmer ett finger, en hand eller en fot då och då.

Enligt AFA Försäkring drabbar ungefär hälften av de allvarliga hot- och våldskadorna som rapporteras personer som arbetar i kommuner och landsting. Skadorna sker vanligtvis i samband med vård och omsorgsarbete, i förskoleverksamhet, i skolan och i socialtjänsten.

Fysiskt våld från förvirrade, aggressiva och dementa boende beskrivs som vanligt förekommande i äldreomsorgen. Hot och



våld förekommer främst vid kroppsnära assistans, till exempel vid toalettbesök, påklädning och sängläggning; anställda kan bli klösta, rivna, få handleden omvriden eller motta sparkar och knytnävsslag. Ökat hot och våld i arbetet betraktas som en försämring i arbetsmiljön för personalen i hemtjänst och äldreomsorg (AFA Försäkring, 2010).

## **Kompetens och engagemang, men begränsningar av vidareutveckling**

Flera av intervjupersonerna berättar med stolthet om sin strävan att lära sig nya saker, utveckla sin professionella yrkesroll och om sin vilja att ta ansvar. Men det är inte alla som får tillämpa hela sin kompetens.

Sahar har gått en handledarutbildning men har inte kunnat tillämpa den i praktiken; så hon undrar vad vitsen med utbildningen är. Hon tror heller inte på det årligen återkommande utvecklingssamtalet.

*”Det finns inte någon plan, någon återkoppling eller uppföljning. Jag har inte längre någon lust att delta i det”,* berättar hon.

Vahids erfarenhet skiljer sig från Sahars. Han har ett schema- och handledaransvar på avdelningen. På morgonen arbetar nio personer, på eftermiddagen är de sex och nattsiftet bemannas av tre personer. I hans fall är problemet att ansträngningen inte leder till några förbättringar i lönekuvertet.

Också Wolde tar ansvar och är handledare för till exempel ungdomspraktikanter och sommarvikarier. För detta har han fått en handledarutbildning och ett lönepåslag. Utöver handledarrollen kör han också minibussar vid utflykter. Han har utbildat

sig till yrkesförare för att bredda sin anställningsbarhet. Han anser att man måste ha olika alternativ för att försörja sig.

Han berättar om alla moment han måste behärska för att klara av det dagliga arbetet. I arbetsuppgifterna ingår att skapa underlag i datorn för genomförandeplanen. Biståndsbedömaren och brukarens gode man utvärderar årsverksamheten utifrån genomförandeplanen och huruvida brukaren är nöjd med sin dagliga verksamhet eller inte. Kontraktet förlängs eller sägs upp beroende på resultatet.

Datorarbetet är en extra belastning för honom och kommunikationen mellan brukarnas övriga kontaktpersoner, anhöriga och personalen på gruppboendet kan vara påfrestande. Kommunikationen sköts genom en kontaktbok. Där berättar de inblandade för varandra om brukarens förhållanden på respektive platser. Wolde anser att detta är ett stort ansvar som inte alltid tas på allvar.

*”Boken är för viktig för att slarvas bort, men det händer att brukarnas anhöriga eller personalen på gruppboendena inte fyller i den”* berättar han.

Han känner frustration för att han inte kan göra något annat än att anteckna i boken att information saknas och skicka påminnelser. Han önskar att alla tog sitt ansvar.

På Tanias arbetsplats har de pedagogiska träffar en gång i veckan. En gång i månaden har hela enheten ett gemensamt möte och två gånger per termin har personalen studiedagar. Två gånger per termin har man trivseldagar, där arbetsgivaren står för exempelvis bowling, men personalen själva betalar för middagen.

På Tanias förskola har personalen ett utvecklingssamtal per år. Tania har fått viss kompetensutveckling. Hon har gått en språkanalysutbildning och lärt sig att identifiera språkutvecklingen hos barn som är fyra år eller äldre. Utbildningen gavs under fyra

heldagar under en termin och hade en uppföljningsdel på två halvdagar. Under utbildningen tog arbetsgivaren in en vikarie.

## Den sociala sfären som miljö

Forskare inom emotionell sociologi anser att socialt stöd både av kolleger på arbetsplatsen och av vänner eller familjemedlemmar utanför arbetet är en viktig buffert som motväger de nackdelar i arbetsmiljön och i arbetsvillkoren som anställda upplever (Olsson, 2008).

Enligt Folkhälsoinstitutets studier är det fler utlandsfödda än svenskfödda bland den arbetande befolkningen som upplever ett lågt socialt stöd och ett begränsat beslutsutrymme. Fler upplever också relativt högre krav i arbetet (Sundquist (red), 2002). Detta är en nackdel mot bakgrund av att socialt stöd i form av stöd från chefer och kolleger på arbetet anses vara en skyddsfaktor mot skadliga effekter från höga krav (Karasek & Theorell, 1990).

Utfallen av de olika relationerna på intervjupersonernas arbetsplatser är inte entydiga. De är snarare komplicerade och kan till synes även verka motsägelsefulla. I stället för "vi och de" framställningarna i tidigare avsnitt (se särskilt avsnittet om diskriminering) dyker här upp en "vi" känsla. Det är inte alla intervjupersoner som uttrycker att de direkt får stöd från kolleger eller chefer. De väljer i stället att beskriva stämningen bland kollegorna eller chefens ledarskapskompetens som en sorts trygghetsskapare, vilket kanske kan tolkas som att det finns ett stödjande klimat.

*"Det är jäktigt ibland, men jag känner att jag har stressen under kontroll. Det betyder mycket att personalen hjälper varandra",* säger Dawit.

På Vahids arbetsplats råder alltid en glad stämning med skratt och värme. Personalen har ett gott samarbete och visar omtanke

om varandra. Om någon känner sig trött eller får plötslig huvudvärk och behöver vila en stund kan den personen göra det utan att vara orolig för sina patienter, för kollegerna täcker upp för henne/honom. Vahid trivs med alla sina kolleger, men med ett par av dem som han arbetar närmast med har han utvecklat en mycket mer vänskaplig relation. Enligt honom umgås många bland personalen även på fritiden.

Vahid uppskattar också teamledaren, som han beskriver som en trevlig, kompetent, stödjande och uppmuntrande person. Däremot är alla missnöjda med verksamhetschefen som ansvarar för fyra avdelningar och ett par mottagningar. Det är ett alldeles för stort ansvar för att göra ett bra jobb, tycker han.

Genom yrkessamhörigheten känner intervjupersonerna närhet till sina kolleger över etniska gränser. Vid olika tillfällen markerar de hur nära de är de äldre, barnen, personerna med funktionsnedsättning eller patienterna.

Ariel berättar med självförtroende att de (undersköterskorna) vet mer om patienterna än, till exempel sjuksköterskorna.

*”Jag brukar säga till sjuksköterskorna att jobba mer nära patienterna. Hur kan man skriva rapport om patienter som man inte har träffat? De skriver det vi berättar för dem”,* säger hon.

Jämfört med sjukhuset som hon tidigare arbetat på är den nuvarande arbetsplatsen mer hierarkiskt uppbyggd, enligt henne. På hennes tidigare arbetsplats fanns en känsla av samhörighet, oavsett personalkategori. Det skapade arbetsglädje och trygghet. Men på den nuvarande arbetsplatsen är hierarkin tydlig, menar hon.

*”Läkarna hälsar men gör för övrigt inget som får oss att känna att vi tillhör samma team som dem. Vissa sjuksköterskor är lätta att arbeta med”,* berättar hon.

Ariels relation till övriga arbetskamrater och till sin omgivning är i stort bra. Hon har ingen svårighet att samarbeta med sin chef, som hon bedömer vara kompetent i sin roll.

*”Chefen, som är sjuksköterska, är lite auktoritär/sträng, men man kanske ska vara det för att få arbetet gjort”,* säger hon.

Av patienterna känner hon sig uppskattad och omtyckt. Det har hänt att patienter har sagt att de saknat henne när hon har varit borta i flera dagar. Vid det årliga utvecklingssamtalet får hon också höra av chefen att hon är uppskattad av både arbetskamrater och patienter.

Bella berättar med värme om sin chef som är rak, tydlig och bestämd. Chefen har hjälpt henne att lära sig säga ifrån och att tala för sig själv. Hon har även sett hennes kompetens och engagemang och utsett henne till att vara etikledare. *”Hon har varit ett bra stöd och hjälpt mig att utvecklas”,* säger hon.

## **Familj, sociala nätverk och levnadsvanor**

I detta avsnitt återges en del av intervjupersonernas svar på frågor om familjeförhållande, ansvar i hemmet, fritidsaktiviteter och intressen samt umgänge med vänner och släktingar.

Ett gott socialt nätverk anses ha en skyddande effekt mot ohälsa. Att regelbundet träffa vänner, grannar och släktingar bidrar positivt till hälsan, medan ett glest socialt nätverk antas öka individens mottaglighet för sjukdom (Statens folkhälsoinstitut, 2002).

Tolv av sjutton personer lever i parförhållande, varav elva är gifta medan en lever i ett samboförhållande. De gifta har små hemmavarande eller vuxna och utflugna barn.

Bara en av dem som lever i parförhållande är arbetssökande, medan alla andra har etablerat sig på arbetsmarknaden. Två av de ensamstående (Sholek och Chibel) saknar arbete och en (Leila) är långtidssjukskriven och arbetssökande.

Att läsa böcker eller tidningar och att lyssna på musik är en del av rekreationen för flera bland intervjupersonerna. Utöver umgänge med familj och vänner berättar flera att de engagerar sig i trossamfund och i lokala politiska eller ideella föreningar. Promenader är den vanligaste formen av fysisk aktivitet.

Både Eden och Abeba är aktiva i kyrkliga gemenskaper. Eden är dessutom aktiv i en lokal politisk förening och i ett par frivilliga hjälporganisationer. Tania engagerar sig i den internationella kvinnoorganisationen på orten och har även haft förtroendeuppdrag vid ett par tillfällen. Engagemang i frivilligt arbete och deltagande i ideellt baserade nätverk visar sig ha positivt samband med den självskattade hälsan. Sambandet antas gå via det sociala kapitalet som anses vara större hos människor som arbetar frivilligt (lundåsen, 2005).

Alla tre har varit gifta sedan två tre decennier tillbaka och de känner att de får stöd av sina respektive och att männen tar eller lär sig att ta ansvar i familjens angelägenheter. Tania berättar att hon tidigare ensam skötte olika myndighetskontakter och utträtade alla familjens ärenden men att hon nu har ställt krav på sin man att sköta sina kontakter och att han har börjat göra det.

Eden berättar varmt om det stöd hon fick av sin man när hon höll på att söka arbete som ekonom. De har varit gifta i 30 år och har vuxna barn.

*”Han var beredd att ta hand om hushållet helt ensam, om jag skulle ha fått jobb på en annan ort och behövt pendla”,* berättar hon.

Ariels största fritidsintresse är kolonilotten. Hon är gift och har två vuxna söner. På min fråga om ansvarsfördel-

ningen i hushållet svarar hon att hennes man också deltar.  
*"Det har blivit mer jämställt med åren",* säger hon.

För Dawit har det varit en självklarhet både att ta föräldrale-  
dighet när flickorna var små och det är lika självklart att vara  
hemma för vård av barn. Han säger att han sköter städningen  
till 90 procent, tvättar, lämnar och hämtar barn. Han lagar mat  
också, men inte den traditionella matlagningen, som hans fru  
sköter. Han tycker att han och hans fru delar ansvaret hemma  
likvärdigt. Även frun arbetar inom omsorgen som vårdbiträde.

*"Nackdelen är att vi nästan aldrig kan vara lediga samma helg,  
men vi försöker ändå hitta egen tid tillsammans",* berättar han.

*"Jag kan inte sitta och vänta på att min fru ska komma hem och  
sköta hushållsarbetet. Det är en moralfråga",* säger Wolde och  
berättar att han sköter städningen hemma. Dessutom tar han hela  
ansvaret för barnens fritid, vilket var den huvudsakliga anled-  
ningen till att han tog jobbet som börjar åtta och slutar före fem.  
Matlagning är han inte bra på. Hans färdigheter på den fronten  
sträcker sig inte längre än att koka pasta och steka kött. Även  
Woldes fru arbetar inom vården och har oregelbundna tider.

Wolde ägnar sig åt olika aktiviteter på sin fritid och går  
bland annat med barnen till kyrkan en gång i veckan. Han  
är också aktiv i en ideell förening med över 60 medlem-  
mar från sitt hemland. Föreningen är politiskt obunden.

Bella och Vahid är angelägna att berätta om sina respektive  
familjers trosbekännelse. Vahid beskriver sig själv som en  
sekulär muslim som har tagit det finaste från två kulturer:  
från sin svenska uppväxt och från sin muslimiska bakgrund.  
Han berättar att han är lyckligt gift med en person som inte  
delar hans tro, men att de respekterar varandras religion.

Bellas man härstammar från samma land som hon, men de gifte sig i Sverige. Eftersom de hade olika religioner fick de inte gifta sig i sitt hemland där blandäktenskap inte uppmuntras. För mannens familj, som följer islam, var det stötande att gifta sig med en kristen tjej. Hennes pappa var inte heller direkt glad, men nu har alla accepterat dem. Bella har blivit omvänd till muslim och hon tycker att det är lättare rent praktiskt att hela familjen följer samma religion. *”Det är lättare för barnen”*, säger hon. Samtidigt påpekar hon att deras familj inte på något sätt är fanatiskt religiösa utan rätt pragmatiska. Hon känner sig hemma i Sverige som har gjort det möjligt för henne att bilda en familj med den man hon har valt.

Bella berättar att hon har mycket att stå i. *”Jag måste laga mat på två ställen, först hos brukaren och sedan hemma. Hemma äter vi alltid traditionell mat, som kräver mycket tid att förbereda”*, säger hon. Hennes man hjälper till med mycket annat, men inte med matlagningen. Han diskar, städar och står för renoveringar av huset. Han har mycket kvällsskift i sitt arbete, så hon sköter oftast barnens fritidsaktiviteter. Enligt henne är fördelen med att de jobbar olika tider att ingen av dem behöver vara borta från jobbet för vård av barn. När barnen är sjuka avlöser de varandra.

Bella har goda vänner som hon umgås med, både på och utanför jobbet. Men den mesta av fritiden vill hon ändå tillbringa med familjen. Hon känner sig trygg i staden och tycker att människorna här är vänliga. Hon hade en gång provat på att bo i en mindre ort, men hon vantrivdes där och återvände.

En annan person som för religionen på tal är Aras. Han är gift och har två döttrar, som han önskar ska klara sig på bästa sätt. *”Jag vet att de kommer att göra det, för de är mycket begåvade”*, säger han.

Vi halkar in i temat om hedersmord och han säger att det är en svart fläck för kurder.



*”Det beskrivs som en kultur, men det är ingen kultur. Det finns dumma människor som blandar personlig kultur, religion, tradition och får ut sådana dumheter. Islam dödar inte, den är emot dödande”, säger han.*

Bland de ensamstående berättar Sahar att hon kan känna sig ensam ibland trots att hon har tillräckligt många vänner. Sholek har berättat i tidigare avsnitt att hon känner sig ensam och säger att ensamheten påverkar hennes ställning på arbetsmarknaden.

Chibel berättar att han ofta är ensam på fritiden och då följer han fotboll eller andra idrotter på nätet. Han läser nästan aldrig. *”Jag är ingen läsande person”,* säger han. Han har inte haft någon kontakt med sin dotter som snart blir sju år gammal. Han berättar att barnets mamma har ensam vårdnad, men att han funderar på att försöka knyta kontakt. Förr spelade han fotboll, både i Sverige och hemma i Irak, men nu motionerar han aldrig.

## **Sammanfattning och diskussion**

Intervjupersonerna utsätts både för fysiska och psykiska ansträngningar i sitt arbete och de utsätts för emotionellt lönearbete som är reglerad i verksamhetens etiska krav. Enbart utifrån berättelserna i detta kapitel går det inte att dra några övergripande slutsatser om de redovisade arbetsmiljöfaktorerna belastar intervjupersonerna mer än anställda som inte har utländsk bakgrund, eftersom de fysiska och psykiska villkoren i arbetsmiljön som intervjupersonerna berättar om gäller generellt för alla anställda inom vård och omsorg, oavsett födelseplats. Men vi vet genom forskningen att personer med utländsk bakgrund generellt har sämre arbetsvillkor i synnerhet när det gäller den psykiskosociala miljön. En intressant observation som kan göras angående den fysiska miljön är Ariels anmärkning om betydelsen av skillnader i kroppslängd vid maskinella lyft av omsorgstagare. I det samman-

hanget beskriver hon anställda med utländsk bakgrund respektive anställda med svensk bakgrund som "vi" och "de". Även om denna iakttagelse inte gäller generellt för alla intervjupersoner, kan här anas att även de verktyg som erbjuds på arbetsplatsen är byggda utifrån föreställningen om en "normallång" kvinna med svensk bakgrund. Risken är att hjälpmedlet förstärker indelningen av personalen i olika grupper baserade på etnisk bakgrund.

Det är belagt att fysiska och psykiska faktorer i arbetsmiljön samverkar med varandra. Studier om samband mellan fysiska och psykiska besvär visar att stress kan yttra sig i fysiska besvär. Samband har påvisats också mellan å ena sidan ledarskap, arbetsbelastning, arbetstillfredsställelse, uppskattning och möjlighet att använda sin kompetens och å andra sidan hälsa och välbefinnande (Målkvist, 2010).

Stressens negativa effekter kan minskas genom socialt stöd från kolleger och chefer. Särskilt stor betydelse har ett fungerande samarbete på arbetsplatsen och att den anställde får feedback för utfört arbete.

När det sociala stödet på arbetsplatsen å andra sidan sviktar – till exempel till följd av kränkning, dold eller öppen diskriminering kan detta försämra den redan dåliga arbetsmiljön.

Man kan kanske säga att det finns en särskild faktor som kan kopplas till individens bakgrund, en faktor D (Diskriminering), och som till exempel i samverkan med emotionellt lönearbete som resulterar i emotiv dissonans<sup>7</sup> kan försämra arbetsmiljön för anställda med utländsk bakgrund.

*7 Emotiv dissonans uppstår när individen måste uttrycka emotioner som det betalda arbetets regler kräver i stället för att visa sina äkta emotioner.*



## Kapital 6

# Hur påverkas hälsan av diskriminering?

Masja berättar att hon har ledartros, högt blodtryck, ischias och en sliten axel. Men hon bedömer ändå sin hälsa som god. Hon säger att hon har sina besvär under full kontroll och att hon vet hur hon ska hantera dem. Hon känner inte att hon hindras från att arbeta. För sitt besvär med artrosen har hon bara varit hemma i tre dagar. Sammanlagt har hon endast varit borta på grund av sjukdom två gånger under tolv år. En gång gick hon till jobbet med ett brutet finger för att hon kände ansvar för sina kolleger och omsorgstagarna, säger hon.

*”Jag orkar bättre, därför att jag inte har jobbat inom branschen hela livet som mina kolleger”,* säger hon och understryker betydelsen av antalet år. Hon är helt övertygad att det påverkar hälsan.

Bland Masjas kolleger som har nått 57 år är det, enligt henne, vanligt med högt blodtryck, sömnbesvär, svår huvudvärk, värk i knä, rygg eller axlar.

*”Alla har något besvär, men särskilt de äldre. Ingen borde jobba efter 57 år inom det här yrket”,* säger hon.

Masja anser att arbetet inom demensvården, med eller utan hjälpmedel, är för tungt både psykiskt och fysiskt för att man ska kunna orka arbeta heltid i yrket under ett helt arbetsliv. Hon menar att skadorna är ackumulativa och oundvikliga. Hon berättar att hon alltid försöker att inte stressa för mycket, för det är då man vrider på kroppen på fel sätt och får belastningsskador.

*”Jag glömmmer inte mig själv eller min egen hälsa. Jag gör inte mer än vad min kropp eller mentala tillstånd tillåter”*, lägger hon till.

För att hålla sig frisk promenerar hon och på sommaren badar och cyklar hon. På arbetsplatsen finns det en motionslokal och personalen har även tillgång till gratis gym i staden. Dessutom får de en timmes motion på betald arbetstid i veckan. Men alla utnyttjar inte förmånen eftersom de ofta är kort om personal och då går arbetet före.

Tania känner sig stel i ryggen och har ständigt besvär i handleder och ibland i axlarna. Hon har även utvecklat migrän och får svåra anfall tre till fyra gånger per halvår. Hon har pratat med sina kolleger och fått reda på att i stort sett alla har besvär i sina handleder. *”Det är bärande, plockande, sköljning dagarna i ända...”*, säger hon. Men hon har aldrig varit sjukskriven.

Tania berättar också att hon försöker förebygga risken för att bli smittad av barnen på olika sätt. Hon motionerar regelbundet på fritiden. Hon får full ersättning för friskvård. Motionsavgiften i stadsdelen är låg, endast 400 kronor per termin. Utöver det har en i personalen fått utbildning i kroppsmassage och kan massera kollegerna vid behov.

Trots att Bella aldrig lyfter utan hjälpmedel har hon ändå besvär i vänster skuldra och vänster axel. Hon är högerhänt men belastar vänster sida vid lyft och stöd. Hon lider också av svullen armbåge. Hon har sökt vård för sina besvär och har fått remiss till sjukgymnasten. Hon säger att det lindrar besvären lite grand, men att det inte botar dem. *”Sedan är det dyrt i längden att gå till sjukgymnast”*, säger hon.

Även hennes migrän kommer oftare nu; hon har haft det sedan många år tillbaka (redan i hemlandet). Men hon har aldrig varit sjukskriven för något av sina besvär.

Någon friskvårdstimme har de inte på hennes jobb men de har

gratis tillträde till det kommunala badet och träningslokalen. Men Bella använder det inte. I stället går hela familjen till Erikssons motionslokal. Där spelar de badminton med barnen upp till två gånger i veckan och promenerar. Fritidsaktiviteterna är familjens gemenskap.

Ariel har ont i axlar, nacke och rygg. Ibland strålar smärtan ut i armar och händer. Hon är diagnostiserad för inflammation i leder och går hos sjukgymnast. Hon har varit hemma lite då och då, men som längst i sex veckor. Då kunde hon inte ens hålla i något. När besvären är som värst tar hon antiinflammatorisk medicin, men annars försöker hon undvika för mycket läkemedel.

*”Läkarna säger att det är en förslitning. Det är inte konstigt i din ålder, säger de, men det är ju inte åldern i sig utan arbetet som har slitit mig och många andra kvinnor i yrket. Det är en arbetsskada. Facket måste få samhället att acceptera att det är en arbetsskada.”*

På Ariels arbetsplats får de motionera en timme i veckan på betald arbetstid. I början fick de enbart träna dagtid. Men eftersom det inte alltid fungerade är det nu flexibelt. Nu kan man stämpla ut en timme tidigare och gå direkt till träningslokalen. Där har personalen även tillgång till individuell träning med instruktör (sjukgymnast). Om man hellre vill träna på fritiden får de ersättning för avgifterna.

Sedan ett år tillbaka har Sahar börjat få ont i axlarna och nacken och hon har också ofta huvudvärk. *”Ibland känns det som om man bär på tunga stenar”*, berättar hon. Hon är tillfälligt sjukskriven för en ryggskada. Hennes längsta sjukskrivningsperiod sträckte sig till en månad.

*”Vi sliter våra kroppar på jobbet, så vi borde få gratis friskvård av arbetsgivaren”*, säger hon. I dag får personalen 500 kronor per år i ersättning för träning.

Hon berättar att hon ofta inte orkar med något annat efter jobbet. Efter maten gör hon sig i ordning och lägger sig för att samla kraft inför morgondagen. Hon anstränger sig ändå för att få ihop två timmars ordentlig motion per vecka, till exempel promenader eller cykling.

Vahid känner sig frisk och har bara varit hemma på grund av sjukdom en enda gång. På sitt förra jobb var han borta oftare, för det var mer psykiskt och fysiskt belastande arbete, enligt honom. Genom träning och lämplig kost har han kontroll över sin diabetes.

Vahid tränar på sjukhusets gym i genomsnitt två gånger i veckan. Han spelar också basket när han har tid. *”Det har blivit svårare att hinna”*, säger han. Personalen får dessutom 2 500 kronor per år i motionsersättning. Det kan man till och med använda till golf eller ridning, berättar han.

Eden känner sig frisk och har aldrig varit sjukskriven för annat än korta förkylningar.

Wolde berättar om ett lindrigt höftbesvär som han har känt av under den senaste tiden. Dessutom har han en sömnstörning som gör att han vaknar flera gånger om natten. Han säger att han i övrigt känner sig frisk och att han hittills aldrig har varit sjukskriven. För att finna balans simmar Wolde två gånger i veckan, cyklar på gymmet och promenerar mycket.

Olga berättar att hon inte har några fysiska besvär och att hon aldrig har varit borta från jobbet på grund av andra besvär än kanske sammanlagt högst en vecka på grund av förkylning. Men för ett par år sedan hade hon sömnstörningar. Hon gick igenom en svår skilsmässa och i kombination med en jobbig arbetskamrat hade hon inget andrum någonstans.

*”Skilsmässan är avklarad och arbetskamraten, som var en negativ, hysterisk och stressande person som också skapade stress hos brukarna är inte längre kvar på arbetsplatsen”, säger hon.*

De fast anställda på Olgas arbetsplats har rätt till en timmes friskvård som de kan ta ut på morgonen eller i samband med arbetsdagens slut. Under arbetsdagen går det inte. De har även frikort till badhuset.

Abeba berättar att hon mår dåligt, men att hon har mått ännu sämre tidigare. Hon har smärta och värk i nacken, i skuldrorna och i ryggen. Dessutom har hon problem med magen. Det började för två år sedan och när det var som besvärligast blev hon sjukskriven på heltid i ett och ett halvt år. Nu är hon sjukskriven på halvtid. Hon tror inte att hennes sjukdom har något att göra med arbetet.

*”Visst utsätts man för andras problem och svåra öden i det här yrket, men det var bara i början jag brukade ta med mig det hem. Nu har jag faktiskt lärt mig att dra gränser mellan patienterna och mitt liv, så jag tror inte att det är arbetet.”*

Hon berättar att hon fortfarande inte kan stå och diska utan att känna smärta. Hon har under lång tid bollats mellan olika läkare och fått olika diagnoser. Hon har gjort röntgenundersökningar som inte visade några fel. Hon upplevde att läkarna inte lyssnade på henne. Men nu har hon kommit till en läkare som hon har förtroende för. Hennes besvär antas vara psykosomatiska och kan ha orsakats av en svår relationskris med en nära vän. Hon har börjat gå på smärterapi och känner sig förhoppningsfull. Hon har fått stöd av sina arbetskamrater som har skickat blommor, kort och ringt och hälsat på henne.

Hon berättar också om sin relation till försäkringskassan som hon upplevde som besvärlig i början.

*”Försäkringskassan verkar inte lita på patienter. När man är sjuk vill man inte ha krångel, man orkar helt enkelt inte. Det*



*kan finnas folk som fuskar, men jag vill bli bedömd individuellt. Jag älskar mitt jobb och skulle aldrig tänka mig hitta på en sjukdom för att stanna hemma. Jag tycker att försäkringskassan borde skaffa sig rätt glasögon för att hitta fuskarna.”*

Faruk berättar att han under den sista tiden har börjat få ont i ryggen, axlarna, nacken och handleden. ”*Det kommer ibland*”, säger han. När det kändes som besvärligast ringde han till vårdcentralen för en tid på akutmottagningen, men det gick inte. Han tycker att det är besvärligt att behöva vänta så länge, så han gick aldrig till läkaren. Han hade varit hemma ett par veckor för handleden när han inte kunde köra.

## **Sammanfattning och slutsatser**

Oavsett ålder, kön, bostadsort eller födelseregion berättar intervjupersonerna att de upplever olika besvär i muskler och leder samt sömnbesvär eller huvudvärk. Dessa symptom är vanligt förekommande generellt bland Kommunals medlemmar, men diskriminering och kränkning på grund av utländsk bakgrund i samspel med övriga faktorer kan göra anställda med utländsk bakgrund relativt mer utsatta för ohälsa.

Sahar är sjukskriven för ryggskada men har ont även i axlar och nacke. Hennes erfarenhet av diskriminering och kränkning löper tydligt genom hela hennes arbetsliv. Också Wolde har gått igenom svåra möten på arbetsplatsen och på grund av det har han, bland annat, besvärats av sömnsvårighet.

Många bland intervjupersonerna berättar att de har upplevt diskriminering och kränkning vid olika faser i arbetslivet: när de söker arbete, när de redan har tillträtt på arbetsmarknaden

som praktikanter eller vikarier och senare när de är etablerade på arbetsmarknaden som tillsvidaranställda. Återkommande upplevelse av diskriminering anses vara en form av kronisk stress. Den som har haft upprepade erfarenheter av diskriminering är beredd att alltid möta negativa reaktioner i omgivningen, enligt *Folkhälsorapport 2009* som i sin tur refererar till Socialstyrelsens *Invandrarundersökning 1996* och Folkhälsoinstitutets *folkhälsoenkät 2006*. Personer med utländsk bakgrund som anser sig vara diskriminerade rapporterar psykisk ohälsa dubbelt så ofta som dem som inte upplever diskriminering.

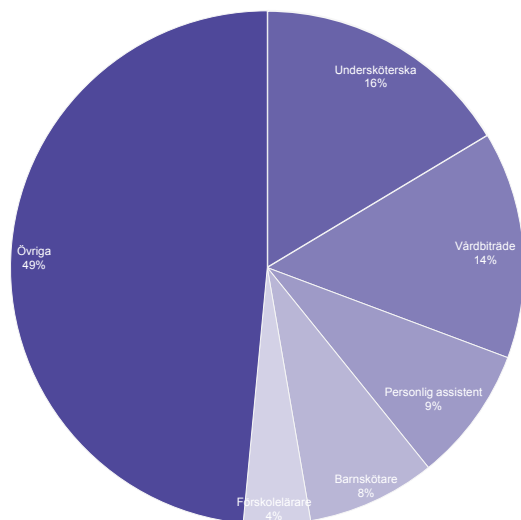


# Bilagor

## Bilaga 1

De fem största yrkena bland utrikesfödda kommunanställda 2007

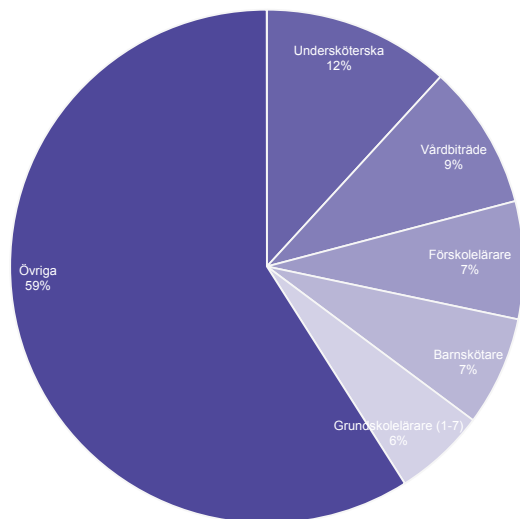
*Källa: Sveriges kommuner och landsting*



## Bilaga 1a

### De fem största yrkena bland inrikesfödda kommunanställda 2007

Källa: Sveriges kommuner och landsting



## Bilaga 2

Namn	Kön	Ålder vid ankomst	Antal år i Sverige	Födelse-region	Bransch/ verksamhet
Abeba	K	23	22	Östafrika	Psykiatrisk vård
Aras	M	30	16	Mellanöstern	Äldreomsorg, övrig service
Ariel	K	24	30	Asien	Geriatrisk inom landstinget
Bella	K	26	18	Asien	Äldreomsorg/demensboende
Chibel	M	20	16	Mellanöstern	Skola
Eden	K	34	16	Östafrika	Funktionsnedsättning
Faruk	M	15	17	Europa (Balkan)	Kollektivtrafik
Dawit	M	18	20	Östafrika	Äldreboende
Leila	K	20	32	Mellanöstern	Äldreomsorg/barnomsorg
Masja	K	42	13	Europa (öst)	Äldreomsorg/demensboende
Melek	K	13	24	Turkiet	Skola, hemtjänsten, restaurangbranschen
Olga	K	26	19	Europa (öst)	Omsorgen om funktionsnedsatta mm
Sahar	K	31	20	Mellanöstern	Äldreomsorg/hemtjänst
Sholek	K	42	9	Mellanöstern	-
Tania	K	37	15	Europa (Balkan)	Barnomsorg
Vahid	M	Född i Sverige	Ålder 30	Sverige	-
Wolde	M	28	20	Östafrika	Omsorgen om funktionsnedsatta

## Bilaga 3 (Brev till intervjupersonen)

a07- 2220 YW  
7 december 2007

### Skulle du vilja ställa upp på en intervju?

Hej,

Mitt namn är Yeshi Wondmeneh. Jag är en kvinnlig utredare i arbetsmiljö- och välfärdsfrågor på fackföreningen Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal). Kommunal har flera gånger tidigare försökt ta reda på vilken arbetsmiljö och vilka arbetsvillkor medlemmarna har. Resultaten som uppnåddes har använts för att väcka allmän debatt och för att förbättra medlemmarnas arbetsliv.

Många medlemmar i Kommunal, ca 20 procent, har en utländsk bakgrund. Kommunal vill nu ta reda på dessa medlemmars förutsättningar i arbetslivet. Jag som har ansvar för denna utredning skulle vilja ställa några frågor till Dig. Frågorna gäller arbetsmiljö, löner och arbetstider. Jag kommer också att fråga Dig om vad Du tycker om facket.

Du kommer att svara på frågorna helt anonymt. Det betyder att ingen annan kommer att ta reda på vem Du är. Syftet med intervjun är att analysera allas berättelser och skriva om dem. På det viset kan eventuella brister i arbetslivet bli uppmärksammade. Och resultatet kan kanske påverka många beslut och leda till förbättringar.

### Hur fick jag tag på Din adress?

Du är en av några **slumpvist valda** personer som jag fick ur medlemsregistret. Din adress hittade jag med hjälp av Eniro.

### Hur vill jag ställa mina frågor?

Jag skulle vilja ställa några frågor till dig i en **direkt intervju** som kan ta från 45 minuter till 1 timme. Jag ringer Dig inom kort och frågar om Du vill ställa upp. Jag hoppas att Du gör det! Du bestämmer datum, tid och plats.

Med vänlig hälsning  
Svenska Kommunalarbetareförbundet

Yeshi Wondmeneh

## Bilaga 4

### Intervjustöd

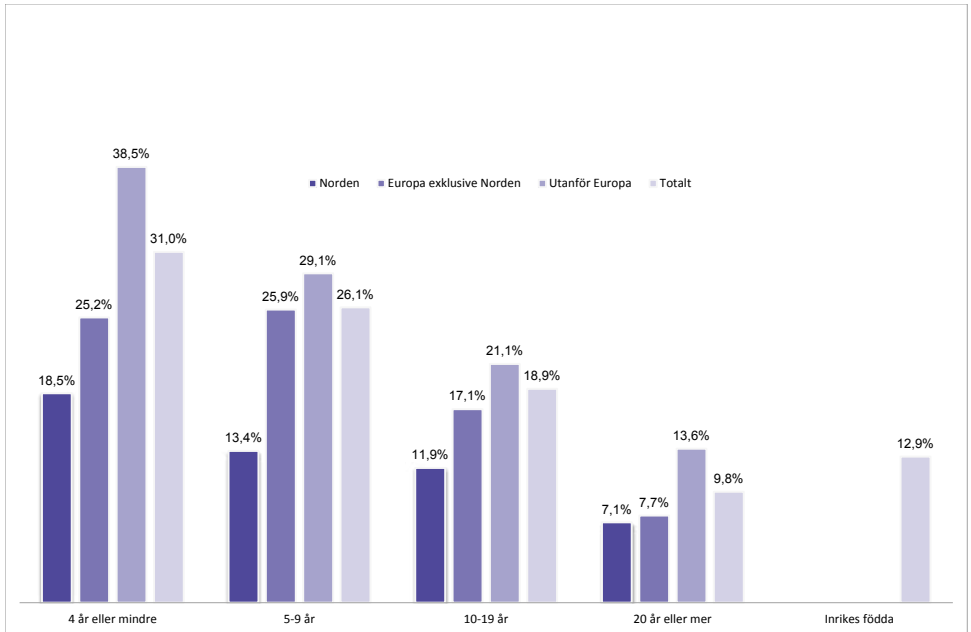
Syftet med denna undersökning är att kartlägga och utreda hur villkoren i arbetslivet för personer med utländsk bakgrund ser ut. Din identitet i den här intervjun är skyddad. Uppgifter som skulle kunna avslöja din personliga identitet kommer inte att finnas kvar efter intervjuens genomförande.

- 1 Födelseår
- 2 Yrke
- 3 Kön
- 4 Utbildning
- 5 Yrkeserfarenhet
- 6 Födelseland
- 7 Antal år i Sverige
- 8 Språkfärdighet: språkutbildning (8a), läs- och skrivkunnighet (8b), talförmåga (8c), problem i arbetslivet på grund av dålig språkkunskap (8d)
- 9 Anställningsform: heltid 9a, deltid 9b, tim 9c, tillsvidare 9d eller tillfällig 9e
- 10 Arbets tid: dag 10a, natt 10b...
- 11 Trivsel på jobbet
- 12 Relationer till: Arbetskamrater 12a, arbetsledare 12b, chefer 12c, brukare 12d, facket 12 e
- 13 Ork och lust i arbetet: vilja att engagera sig 13a, instrumentalitet 13b
- 14 Arbetsmiljö: tunga lyft 14a, överansträngning 14b, jäkt 14c, tempo 14d, pauser 14e, olyckshändelse 14f, upplevelse av mobbing 14g, övriga mindre eller större trakasserier 14h, g) motion på arbetstid
- 15 Upplevelse av negativ särbehandling/diskriminering p g av etnisk bakgrund: 15a) vid anställning 15b) vid lönesättning 15c) vid schemaläggning 15d) vid fördelning av uppdrag 15e) vid övrig kommunikation
- 16 Hälsan: a) funktionsduglighet b) bedömning av sin egen hälsa c) smärta och värk d) sjukskrivningsfrekvens
- 17 Social status: a) gift b) barn c) vänner d) släktingar e) ansvar i hemmet f) nöjd med sin ekonomi
- 18 Fritid a) motion b) läsning c) musik d) bio och teater eller övrig kultur
- 19 Kontakter med myndigheter a) klarar av att ta kontakt på egen hand b) får hjälp av andra c) svåra myndigheter/myndigheter som man har problem med
- 20 Relation Kommunal
- 21 Framtidsplaner
- 22 Övriga synpunkter



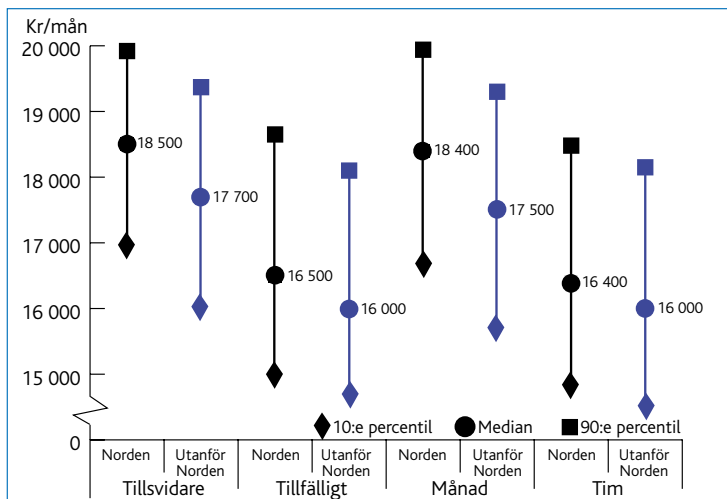
## Bilaga 5

Tidsbegränsat anställda efter födelseregion och vistelsetid (16-64 år). Procent av sysselsatta 2009.



## Bilaga 6

Löneläget och lönespridningen per anställnings- och avlöningsform, Kommunals medlemmar fördelade efter födelseland i november 2007.





## Referenser

AFA Försäkring, Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro 2011.

AFA Försäkring, Hot och våld bland kommun- och landstingsanställda 2005-2009.

Akvahan, S& Bildt, S(2004). Arbetslivsvillkor, hälsa och sjukfrånvaro bland invandrade kvinnor. Arbetslivsinstitutet, Arbetslivsrapport 2004:21.

Angelin, A(2009). Den dubbla vanmaktens logik: En studie om långvarig arbetslöshet och socialbidragstagande bland unga vuxna. Lund Dissertations in Social Work 38. Lunds universitet, Socialhögskolan.

Astvik, W (2002) Svåra möten i omsorgsarbete. Arbetslivsinstitutet: Arbete och hälsa/ Vetenskaplig skriftserie, 2002:17.

Bourdieu, P (1990) The logic of practice, Cambridge: Polity Press.

Erickson, R och Ritter, C (2001). Does gender matter? Social psychology quarterly. Vol. 64, No 2, pp. 146-163.

Eriksson, J L(2007). Diskriminering i anställningsprocessen: resultat från en internetbaserad sökkanal. IFAU (Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering).

Eriksson, S (2011). Utrikesfödda på den svenska arbetsmarknaden: Bilaga 4 till LU11.

Eriksson, UB (2009). "Man är ju inte mer än människa" - Långtidssjukskrivning ur ett emotionellt, relationellt och strukturellt perspektiv. Doktorsavhandling, Karlstad University Studies 2009:2.

Eriksson, UB, Starrin B & Janssons B (2003), Utbränd och emotionellt utmärslad.

Eurofound (2011). Working conditions of nationals with a foreign background. [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu). Fineman S (2003). Understanding emotion at work. Sage publications.

Flam, H & Beauzamy, B (2007). Symboliskt våld: Om nationens inre gränser. I Wettergren, Å, Starrin, B och Lindgren, G (red) (2008). Det sociala livets emotionella grunder.

Hochschild, A (1983). The Managed Heart. Berkeley: University of California Press.

Hogh, A, Carneiro, I G, Giver, H & Rugulies, R (2011). Are immigrants in the nursing industry at increased risk of bullying at work? A one-year follow-up study. Scandinavian journal of Psychology, 52:49-56. Doi: 10.1111/j. 1467-9450.2010.00840.x. Jusek (2011), Svårt för invandrarakademiker att få kvalificerade jobb.

Håkansson, K (2001), Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda. Forskningsrapport 2001:1, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering. <http://www.ifau.se>

Karasek, R & Theorell, T (1990). Healthy Work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life. Basic Books. New York.

Lagerström, M, Hagberg, M & Kolare, S (1994) Frisk rygg i sjukvården. En kunskapsöversikt. Solna: Arbetsmiljöinstitutet. 1994

Lundström, K E (2009). Sämre villkor för många från Asien och Afrika. Valfärd Nr. 1 2009. SCB.

Målkvist, I (2010). Styrningens påverkan på ekonomi, arbetsförhållanden och kvalitet i hemtjänst. Karolinska Institutet.

Lundåsen, S (2005). Frivilliga insatser och hälsa. Statens folkhälsoinstitut R 2005:47.

Nordström Skans, O & Åslund, O (2009). Segregationen i

storstäderna. Välfärdsrapport 2009. SNS. Olsson, E. (2008).  
Emotioner i arbete. Doktorsavhandling, Karlstad University Studies  
2008:6.

Parmsund, M. (2009). Arbetsförhållande, levnadsvanor och hälsa  
inom vård och omsorg - en jämförelse mellan anställda inom  
landsting, kommun och privat sektor i Stockholms län. Karolinska  
institutets folkhälsoakademi .

Parmsund, M, Svensson, M, Tegbrant, K& Åberg, C(2009). Stress  
i arbetet. Karolinska Institutet på uppdrag av Stockholms läns-  
landsting.

Petersson, H, Leppänen, V, Jönsson, S och Tranquist, J (red) (2006)  
Villkor i arbete med människor - en antologi om humanservice-  
arbete. Arbetsliv i omvandling 2006:4. Arbetslivsinstitutet.

Scheff, T (2000). Shame and the social bond: a sociological theory.  
I Sociological Theory vol 18.

Sillanpää, S.(2006). *Svensklärares arbetsmotivation*. Pro gradu-  
avhandling i svenska språket. Institutionen för språk. Jyväskyläs  
universitet.

Socialstyrelsen, Folkhälsorapport 2009.

Socialstyrelsen, Social rapport 2010.

Statens folkhälsoinstitut 2011, Hälsa i arbetslivet. Kun-  
skapsunderlag för Folkhälsopolitisk rapport 2010.

Statistiska centralbyrån, Demografisk rapport 2010:2.

Statistiska centralbyrån, Integration:Rapport 2. Integration-  
utrikesfödda på arbetsmarknaden.

Sundquist, J(red) (2002). *Födelselandets betydelse, En rapport*

*om hälsan hos olika invandrargrupper i Sverige.* Statens folkhälsoinstitut 2002:29.  
Sveriges kommuner och landsting (2007). Anställda i kommuner med utländsk bakgrund 2007.

SOU 2005:56. Det blågula huset: strukturell diskriminering i Sverige. Betänkandet av Utredningen om strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet.

Umegård, B. (2008). *Får man sämre anställningsvillkor och lägre lön om man är född utomlands?* Svenska Kommunal-arbetareförbundet.

Walette, M (2004), *Temporary jobs in Sweden: Incidence, Exit, and On-the-job Training.* Doktorsavhandling, Lund Economic Studies number 120

Yazdanpanah, S(2008). *Att upprätthålla livet: Om lågavlönade ensamstående mödrars försörjning i Sverige.* Doktorsavhandling i ekonomisk historia vid Stockholms universitet 2008.

Åslund, A (2007). *Migration och socialt medborgarskap.* Nordisk socialt arbeid Nr 04, 2007. [http://www.idunn.no/ts/nsa/2007/04/migraation\\_och\\_socialt\\_medborgarskap](http://www.idunn.no/ts/nsa/2007/04/migraation_och_socialt_medborgarskap).



I boken berättar medlemmar i Kommunal med utländsk bakgrund om sina upplevelser i arbetslivet. Upplevelser som visar en annorlunda vardag.

Yeshiwork Woldemeneh är utredare vid Kommunals utredningsenhet och står som författare till rapporten.

Yeshi kommer själv ursprungligen ifrån Etiopien. I Sverige har vi mött Yeshi även som romanförfattare.

För Kommunal är det viktigt att arbeta miljövänligt. Kommunal är idag det enda fackförbund som klimatkompenserar sina trycksaker. Det betyder att nya träd planteras som ersättning för de träd som blivit till papper. Mer om klimatkompensation på [www.kommunal.se/klimat](http://www.kommunal.se/klimat)

**KLIMATKOMPENSERAT  
PAPPER**  
[www.antalis.se](http://www.antalis.se)



**Kommunal.**