

Im/Materiell praktik

Berättelser om etnicitet och klass i ett praktikprogram på ett svenskt företag

Elin Hunger & Mohammed Mohsen

Abstract: This thesis adopts a critical perspective, and aims to contribute to the current body of research on the status of foreign academics in the Swedish labor market. It draws on an empirical qualitative study on an internship program for foreign academics in a large Swedish corporation, investigating the relationship between the societal and the organizational contexts – the internship program functions as a means to counteract the high unemployment rates among foreign academics in Sweden. Straddling dual ontological perspectives, the study employs critical narrative analysis in its aim to illustrate the contemporary discourses and established structures that are present in the empirical personal narratives, as well as the way in which they influence internship participants. Adopting an emic approach towards empirical findings, the study identifies two salient categories of difference in the narratives, hence introducing an intersectional analysis of class and ethnicity. The analysis reveals that, on an individual level, the experiences of the internship program are intrinsically intermeshed with the experiences within the societal context, i.e. the Swedish labor market. Furthermore, there are indications that a colonial discourse both explicitly and implicitly governs participants' abilities to express a professional identity, placing them in a position characterized by exclusion and an oftentimes, futile mimicry of Swedishness. Analysis within a Bourdieuan framing further reveals the organizational structure as one governed by a certain logic, which partially inhibits the foreign academics from activating their different forms of capitals. Paired with a colonial discourse, this structure impinges both the individual's sense of identity and self-esteem, and well as her or his structural class position.

Key words: critical narrative analysis; critical diversity studies; postcolonial theory; intersectionality; class.

Det här är en uppsats där berättelser står i centrum – vi vill därför tacka alla er som så generöst delat med er av era erfarenheter.

Och Laurence, tack för att du vid varje möte visat att du vet att vi kan bättre.

Tabell 1: I uppsatsen förekommande begrepp och hur de används

Begrepp	Definition
Diskurs	Uppsatsen följer den definition av diskurs som Souto-Manning (2014:159) tillämpar då hon citerar Phillips och Hardy (2002) och skriver att "Discourse is seen here, 'as an interrelated set of texts, and the practices of their production, dissemination, and reception, that brings an object into being'". Diskurs är därför inte begränsat till <i>vad</i> som sägs, utan innefattar också <i>hur</i> saker sägs inom en viss kontext (Archer (2000), refererad i Souto-Manning 2014).
Etnicitet ¹	Används för att beskriva identifikation och/eller grupprelationer, genom att sammanföra aspekter som till exempel geografisk härkomst, historia, språk eller kultur. Vi understryker att etnicitet inte alltid är betydelsefull för individen, och att det ibland används för att tala om "icke-gemenskaper såsom utländsk 'bakgrund', och [då] få[r] sin innebörd genom ett motsatsförhållande till exempelvis svenskhet." (Kalonaityté 2014:85)
Intersektionalitet	Refererar till ett simultant studium av olika grupptillhörigheter (exempelvis kön, etnicitet eller klass), i avsikt att belysa hur <i>samspelet</i> mellan dessa kan bidra till o/jämlikhet, marginalisering eller hegemonisk överordning. (Tatli & Özbilgin 2012)
Kultur	Används för att beskriva de uppsättningar av värderingar, normer och artefakter som i varierande utsträckning präglar (en grupp) personer och/eller en tidsepok. Kultur(er) anses få sin betydelse i ständigt pågående processer, i vilka sociala och politiska aktörer förhandlar om dess innebörd. (Yuval-Davis 1997)
Mångfald ² (ord)	Används som översättning till engelskans <i>diversity</i> , och tilldelas två betydelser enligt distinktionen nedan.
<i>Mångfald som idé</i>	Används som substantiv, för att syfta på den <i>nyttobetonade</i> idén om att mångfald är bra för organisationer (se Rönnqvist 2008), syftar därmed på det normativa bruket av ordet.
<i>Mångfald</i>	Används som adjektiv, för att beskriva en organisation vad gäller exempelvis olika attribut eller kvalitéer (Ahmed 2012), till exempel i betydelsen att gruppen anställda är heterogen i olika aspekter. Således ett deskriptivt bruk av ordet.
Narrativ	Narrativ betecknar i uppsatsen en textuell representation av en sammanhängande berättelse, berättad för en viss publik vid ett visst tillfälle. (Eriksson & Kovalainen 2008) I uppsatsen används <i>berättelse</i> därmed synonymt med narrativ då empirin åsyftas.
Praktikprogram	Används synonymt med <i>program</i> , <i>praktik</i> eller <i>integrationsprogram</i> . Personer som deltar eller deltagit i praktikprogram kallas <i>praktikdeltagare</i> eller <i>deltagare</i> .
Svensk	Används för personer som <i>passerar</i> som "svenska" när de rör sig i samhället. Skrivs med stor begynnelsebokstav för att urskiljas som den kulturella och etniska konstruktion det innebär (att vara vit och Svensk).
Utrikes född	Syftar på geografisk härkomst, används synonymt med <i>invandrare</i> eller <i>migrant</i> .

¹ I uppsatsen utgår vi från den etnicitet intervjupersonerna tillskriver sig själva (och i vissa fall) andra. Uppsatsen har ett konstruktivistiskt perspektiv på etniska identiteter: de antas vara föränderliga, kontextbundna och skapade i interaktionen människor emellan (Cornell & Hartmann (1998), refererade i Rönnqvist 2008).

² Ordet mångfald får i uppsatsen sina olika betydelser utifrån särskilnad mellan *isopraxism* (att företeelser är desamma) och att *isonymism* (att företeelser har samma namn) (Erlingsdottir (2005), refererad i Rönnqvist 2008). En organisation kan till exempel göra utlåtanden om att den arbetar med mångfald (idén) för att den tror att det ger ekonomiska fördelar, utan att mångfald finns representerad i (alla) delar av i organisationen (deskriptivt bruk).

Innehållsförteckning

Inledning	7
Tidigare forskning	8
Studiens syfte och forskningsfråga	9
Studiens positionering	9
Förväntat forskningsbidrag	9
Metod	10
Forskningsstrategi: induktiv kvalitativ metod	10
Forskningsdesign: intern fallstudie	10
Urval och fallföretag	11
Metod vid insamling av empiri: intervju där berättelsen står i centrum.....	11
Genomförande av intervjuer	12
Metod vid bearbetning och analys av empirin: kritisk narrativ analys.....	13
Etiska implikationer	14
Kritisk diskussion kring studiens metod och genomförande: några ord om reflexivitet	14
Teoretiskt ramverk	15
Bourdieu: den strukturella kontexten kallas fält.....	15
Post/Kolonial diskurs: väst och Andra	16
Synliggörande och översättningar	17
Postkolonial identitet	18
Mångfaldsdiskurs: mångfaldsidéns spridning och befintlig kritik	19
Empiri: ett narrativ i sig	20
En inledning, och Företagets narrativ	20
Innan praktiken: Arbetsförmedlingen	20
Under praktiken	21
Handledare	21
(Arbets)Uppgifter	22
Mellanmänniska relationer	23
Jag och andra praktikanter.....	23
Jag och Svenska medarbetare	23
Jag och vem jag <i>tidigare</i> var på jobbet	24
Att inte vara Svensk och att (inte) prata svenska	24
Fördelar: kulturellt utbyte och språktillgång	24
Svenska	24
Hur man kommer överens: flexibilitet.....	25
Vad är klass?	26
Förlorad arbetsmarknadsmässig status	26
Status på Företaget: i praktikprogrammet och som anställd	26
Tid och pengar: praktiken är obetald	27
Avslut.....	27

Analys och diskussion	29
Reglering av professionell identitet på grund av etnicitet	29
Kolonial diskurs reglerar	29
Mångfaldsdiskurs	30
Klass	31
Kapital och frihet	31
Den simultana aspekten: inequality regimes	32
Slutsatser	33
Studiens betydelse för praktiker	33
Vidare forskning	34
Referenser	35
Bilagor	39
Bilaga 1: Inbjudan till deltagande i studie, praktikanter	39
Meddelande från företagsrepresentant	39
Inbjudan till studien	40
Bilaga 2: Intervjuguide, praktikanter	41
Bilaga 3: Tabell över intervjupersoner	42
Tabellförteckning	
Tabell 1: I uppsatsen förekommande begrepp och hur de används	4
Tabell 2: Intervjupersoner i studien	42

Inledning

I februari 2017, när den här uppsatsen började ta form, rörde sig den säsongsrensade och utjämnade arbetslösheten (för andelen som tillhör arbetskraften) runt knappt sju procentenheter. (SCB 2017) Om man samtidigt zoomade in, och tittade på gruppen akademiker (som då definierades som personer med minst två års eftergymnasial utbildning), kunde man dock se två olika siffror: att arbetslösheten var 1,4 procent för akademiker födda i Sverige och 10,4 procent för akademiker födda utanför Norden. (Saco 2017a) Det var, och är, alltså betydligt svårare att få jobb om man är en av de nu 300 000 svenska akademiker som inte är födda i Sverige. (Saco 2017b) I en rapport från OECD (2015) framgår vidare att Sverige är ett av de OECD-länder där integrationen av (samtliga) utlandsfödda på den inhemska arbetsmarknaden fungerar sämre än genomsnittligt. Samtidigt framhålls inom sammanslutningen generella trender, där en är att utrikes födda akademiker tenderar att vara överkvalificerade för sina arbeten i större utsträckning än inrikes födda akademiker (mer än var tredje person, jämfört med var fjärde). Överensstämmelsen mellan faktisk utbildning och typ av arbete kallas ibland för kompetensmatchning (Arbetsförmedlingen 2017), och strukturell överkvalificering är då ett uttryck för dålig matchning.

I Sverige pågår olika försök att utjämna de strukturella snedfördelningarna: Sveriges akademikers centralorganisation efterfrågar praktikplatser och betonar svensk arbetsmarknads behov av invandrade akademiker, samtidigt som de lyfter fram vikten av lika rättigheter och möjligheter för *alla* arbetssökande (Saco 2017b). Det senare står för ett antidiskrimineringsperspektiv, där bland annat Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) tilldelar individen rättigheter.

Den centrala idén med praktikprogram är att de ska ge invandrade akademiker med tidigare arbetslivserfarenhet en möjlighet att utveckla sin yrkessvenska och att skapa nätverk, samtidigt som arbetsgivare kan säkra sin kompetensförsörjning (Saco 2017b). Tanken är att programmen ska leda till mer likartade möjligheter för inrikes och utrikes födda akademiker – samtidigt beror utfallet av parternas arbetsinsatser. Bristfällig implementering från arbetsgivarens sida antyds då få, eller inga, praktikanter erbjuds anställning vid praktikens slut (Paulsen (2015) ger uttryck för att en del arbetsgivare ser praktikanter från Arbetsförmedlingens fas 2 som gratis arbetskraft, varvid antalet anställningar efter avslutad praktik går mot noll). Motsatsvis antyds ett bättre tillvägagångssätt om en stor andel praktikdeltagare fått anställning efter avslutad praktik.

Den här uppsatsen är sprungen ur frågor som statistiken och åtgärdsförslagen ovan ibland lämnar i skymundan, nämligen hur relationen mellan den större kontexten – den svenska arbetsmarknaden där utrikes utbildade akademiker har svårt att få jobb – och den mindre kontexten, ser ut. Med den mindre kontexten åsyftas enskilda praktikprogram, som existerar till följd av de förhållanden som präglar den större kontexten. För att belysa det som ibland hamnar i bakgrunden, utgår den här uppsatsen därför från en studie av berättelser från deltagare i ett

specifikt praktikprogram på ett svenskt företag³ (där organisationen själv uppgett att drygt två tredjedelar av alla praktikdeltagare fått jobb efter avslutad praktik).

Tidigare forskning

Svensk forskning och utredande rapporter kring integration av utrikes födda (och deras barn) ger flera exempel på hur gruppen exkluderas från den svenska arbetsmarknaden, eller tilldelas underordnade positioner i arbetslivet: sämre anställningsvillkor och lägre löner (Behtoui 2006; Behtoui & Neergaard 2010, 2012; Bursell 2012; Eliasson 2013; Eriksson *et al.* 2012; Hammarstedt & Palme 2012; Joona *et al.* 2014; OECD 2010; SOU 2006:59). En entydig orsaksförklaring till varför så sker finns inte: de teorier samhällsvetenskapen tillhandahåller går isär.

Den neoklassiska nationalekonomin lyfter fram humankapitalets betydelse för arbetsmarknadens utfall (Behtoui 2006). Nämda inriktning får dock kritik från forskare inom arbetsmarknadsstudier, vilka betonar att (bristande) humankapital endast går att tillskriva ett litet förklaringsvärde för variationen i arbetsmarknadens utfall (Cain (1986); Tilly & Tilly (1998), refererade i Behtoui 2006). Invändningen styrks av de studier som visat att utrikes födda erhåller lägre avkastning på sin utbildning (än inrikes födda) på den svenska arbetsmarknaden, och att de i större utsträckning tenderar att vara överkvalificerade för yrkesgrupperna de verkar inom (Joona *et al.* 2014). Forskningen visar även att processer av *särskiljning* utgör grund för gruppens exkludering och underordning på arbetsmarknaden. (Bursell 2012; Eliasson 2013; Hammarstedt & Palme 2012; Katz & Östberg 2013, OECD 2010; SOU 2006:59)

Forskning om den svenska arbetsmarknadens utfall lyfter fram betydelsen av socialt kapital (nätverk) för individers möjlighet att få arbete, och att den stigmatisering vissa befolkningsgrupper utsätts för ytterligare begränsar tillgången till socialt kapital – vilket resulterar i en splittrad arbetsmarknad. (Behtoui 2006, 2013; Behtoui & Neergaard 2010, 2012; Bygren 2013; SOU 2006:59) Avslutningsvis visar Osmans granskning av arbetsmarknadssatsningar inom svenskt mångfaldsarbete hur praktikprogram kan bli en "arena för konstruktion och normalisering av det (in)kompetenta invandrarsubjektet" (SOU 2006:59:207). Osman menar att föreslagna åtgärder syftar till att hantera *den Andre*, och de los Reyes skriver att svenska inte är ett problem på den svenska arbetsmarknaden – att det är närvaro av *brytning* som försummar en individs chanser (SOU 2006:59).

³ I uppsatsen är såväl platser som företags- och egennamn anonymiserade i syfte att respektera intervjupersonernas integritet. Företaget kallas både företaget och organisationen och skrivs med stor begynnelsebokstav, Företaget eller Organisationen, då företagsnamnet åsyftas.

Studiens syfte och forskningsfråga

Uppsatsen undersöker hur deltagare i ett praktikprogram för utrikes utbildade akademiker berättar om sina upplevelser innan, under och i vissa fall efter genomförd praktik. Detta görs i syfte att belysa vilka i samhället förekommande diskurser och strukturer som återfinns i berättelserna, och hur de i så fall påverkat praktikdeltagarna.

Syftet uppnås genom att besvara frågeställningarna:

1. Vilka temata framkommer i praktikdeltagarnas berättelser om praktikprogrammet?
2. Hur relaterar berättelsernas temata och i samhället förekommande diskurser till varandra?

Studiens positionering

Vår uppsats tar avstamp i *kritisk teori*, vilken spänner över såväl radikalhumanism som radikalstrukturalism: de paradig som utgår från att organisationer behöver radikal förändring, snarare än reglering och smärre reformer (det senare fokuserar framför allt på maktrelationer) (Burell & Morgan (1979), refererade i Bryman & Bell 2013). Inledningsvis tar vi dock avstamp i radikalhumanism, och därmed ett konstruktivistiskt ontologiskt förhållningssätt till "de sociala entiteternas art eller natur" (Bryman & Bell 2013:41), vilket även innebär uppfattningen att "sociala företeelser och kategorier inte bara skapas via socialt samspel utan att de också befinner sig i ett tillstånd av ständig revidering." (2013:43) Samtidigt tar vi fasta på det Willmott kallat den "praktiska odelbarheten" (1993:709) mellan subjektiva och objektiva dimensioner av social (re)produktion – det vill säga att den sociala konstruktionen av till exempel kategorier kan få strukturella konsekvenser. Detta går i linje med Yuval-Davis som skriver att "Gender, ethnicity and class, although with different ontological bases and separate discourses, are intermeshed in each other and articulated by each other in concrete social relations." (1997:7f)

Förväntat forskningsbidrag

Studien kan bidra till befintlig forskning på två sätt: för det första är det en studie som behandlar empiri utifrån ett *emiskt* förhållningssätt, vilket betyder att intervjupersonernas berättelser utgör grund för de *kategorier av skillnad* som analysen behandlar (istället för att se kategorierna som på förhand givna), ett perspektiv som efterfrågats av bland andra Tatli och Özbilgin (2012) i syfte att fånga den dynamik som präglar verkliga (organisatoriska) relationer; för det andra tillämpar studien – på grund av de temata som vid analys framkom i empirin – en intersektionell analys av skillnader, vilka i sig utgår från skilda ontologiska förhållningssätt: klass och etnicitet. Det medför en analytisk svårighet som resulterat i att intersektionella studier, trots efterfrågan, är ovanliga (Atewologun *et al.* 2016). Dilemmat överkoms genom tillämpning av kritisk narrativ analys (se metod) som tar fasta på att subjektiva narrativ kan röja diskursers strukturella makt, och att personliga narrativ kan användas för att maskera dominerande diskurser (Souto-Manning 2014).

Metod

Forskningsstrategi: induktiv kvalitativ metod

Vid studiens genomförande präglades relationen mellan empiri och teori av en i huvudsak induktiv ansats, vilket betyder att forskningsinsatsen inleddes med insamling och bearbetning av empiri. Bryman och Bell (2013:34) skriver att den "induktiva processen innebär således att man drar generaliserbara slutsatser på grundval av observationer", men att många induktiva processer innehåller ett inslag av deduktion, eftersom datainsamling och teoretisk analys ofta görs parallellt, och i omgångar. En sådan upprepande process kallas för iterativ, och beskriver på ett bra sätt hur vi har arbetat. Bryman och Bell (2013:35) påpekar även att en alltigenom enkelriktad relation mellan praktisk forskning och teori är ovanlig, då initial teoretisk kunskap ofta föregår beslutet att *alls* forska inom ett visst område: induktiv eller deduktiv metod går därför att se som "tendenser".

Vidare arbetade vi med en kvalitativ metod – intervju – vilket anknyter till och motiveras av uppsatsens i huvudsak konstruktivistiska utgångspunkt. Bryman och Bell (2013:391) skriver att tyngden inom kvalitativ forskning "ligger på en förståelse av den sociala verkligheten på grundval av hur deltagarna i en viss miljö tolkar denna verklighet." och att kvalitativa metoder tar hänsyn till de sociala relationernas struktur, samt vilken mening människor tilldelar sina erfarenheter (Nichols och Beynon (1997), refererade i Bryman & Bell 2013). För att fånga upp de tolkande och meningsskapande aspekterna, utgick vi i den initiala insamlingen av empiri från breda och öppna frågeställningar, vilka vi successivt smalnade av.

Forskningsdesign: intern fallstudie

Studien i uppsatsen utgörs av en fallstudie av ett praktikprogram på svenskt företag. Fallstudien är enligt Bryman och Bell (2013:715) en forskningsdesign som "går ut på en detaljerad och ingående analys av ett enda fall". Vi avgränsade oss till att studera ett praktikprogram på ett visst företag då vi eftersökte en ingående förståelse för en specifik (organisatorisk) kontext och de subjektiva uppfattningarna hos människorna inom den. Att på det sättet eftersöka inblick i detaljerna i en situation kallas ibland för en *intern fallstudie* (Stake (1995), refererad i Bryman & Bell 2013).

Vad gäller *överförbarhet*, är vi medvetna om att den kvalitativa studiens natur präglas av svårigheter gällande slutsatsernas generaliserbarhet. Därför har vi under skrivandets gång lagt vikt vid att ge det Geertz kallar för *thick descriptions* plats. Det betyder att vi har tilldelat empirin ett stort utrymme i texten, och att vi har placerat redogörelser och deras mening i en kontext, i avsikt att underlätta läsarens bedömning av eventuell överförbarhet till andra miljöer. (Geertz (1973) refererad av Lincoln & Guba (1985), refererade i Bryman & Bell 2013)

Urval och fallföretag

Vi har anonymiserat den *organisation* som studerats i avsikt att respektera intervjupersonernas integritet, men det är en organisation som i huvudsak anställer akademiskt utbildad arbetskraft. Organisationens arbetsmarknadssatsning, praktikprogrammet, hade pågått under flera år när vi genomförde vår studie. Vid sidan av den förutsättning praktikprogrammet utgjorde, valdes organisationen ut på grundval av två konkreta aspekter: den första var att organisationen själv ville att praktikprogrammet skulle studeras (vilket gjorde organisationen tillgänglig för oss), den andra var att organisationen hade flera kontor i Stockholmsområdet (vilket var en praktisk förutsättning, som för oss talade till organisationens fördel). Urvalet kan därmed sägas vara ett bekvämlighetsurval baserat på tillgänglighet (för en diskussion, se Bryman & Bell 2013:204f).

Urvalet av *deltagare* utgick också från ett bekvämlighetsurval och baserades på deltagarnas självselektion: vår kontakt med organisationen gick via en kontaktperson på dess HR-avdelning. För att respektera nuvarande och tidigare praktikprogramdeltagares integritet, ville kontaktpersonen initialt agera mellanhand mellan oss och dem. Vi skrev en inbjudan till studien, som kontaktpersonen distribuerade till alla som tidigare deltagit eller då deltog i programmet (för inbjudan, och kontaktpersonens tillägg, se bilaga 1). I inbjudan fanns kontaktuppgifter till oss, och de 13 deltagare som hörde av sig inom utsatt datum (innan den 17 mars 2017) utgör urvalet för vår studie⁴ (för tabell över deltagare, se bilaga 3). Sett till akademisk bakgrund, hade 9 personer masterutbildning, 2 personer magisterexamen och 2 personer kandidatexamen. Samtliga studiedeltagare var utbildade utanför Norden: i södra eller sydöstra Asien, i västra eller östra Europa, i Mellanöstern eller i Nordamerika.

Metod vid insamling av empiri: intervju där berättelsen står i centrum

Vi utförde såväl insamling som bearbetning av empiri utifrån en narrativ forskningsmetod. Vi ansåg att metoden var lämplig då *narrativ* vanligtvis refererar till forskning som har epistemologiska och ontologiska rötter i konstruktivism (Berger & Luckmann (1967), refererade i Eriksson & Kovalainen 2008) och *narrativt vetande* [narrative knowing] uppmärksammar berättandets och språkets roll i mänsklig interaktion och förståelse av verkligheten (Bruner (1986), refererad i Eriksson & Kovalainen 2008). Czarniawska har föreslagit att organisationsstudier med narrativ inriktning kan delas in i fyra former, och vår studie utgår från den andra kategorin: att samla och analysera berättelser förmedlade av *personer*, i vårt fall medarbetare och praktikanter (Czarniawska (1998), refererad i Eriksson & Kovalainen 2011).

För att samla in berättelserna användes semistrukturerade djupintervjuer (se bilaga 3). Förvisso skriver Eriksson och Kovalainen (2011) att narrativa intervjuer brukar vara ostrukturerade, men vi använde intervjuguiden för att möjliggöra ett likartat förhållningssätt till

⁴ Två potentiella studiedeltagare hörde av sig efter utsatt datum, men på grund av tidsbrist genomfördes inte intervjuer med dessa personer. Det utgör en begränsning av urvalet, vilken här redovisas för att skapa ökad transparens kring studiens (bort)val.

de olika intervjupersonerna – guiden var ett stöd för oss själva snarare än en lista på frågor som behövde svar. De inledande frågorna ställdes i syfte att uppmuntra till *personliga berättelser*, vilket här definieras som kontextbundna och subjektiva, många gånger emotionella, erfarenheter i relation till en viss tidsperiod: i detta fall tiden innan, under och i vissa fall efter praktiken (Riessman (1993), refererad i Eriksson & Kovalinen 2011).

Vidare innebär det förhållningssätt vi antog i intervjusituationerna att vi ansluter oss till den strömning inom organisatorisk narrativ forskning som Boje rubricerar som pluralistisk: en strömning som syftar till att öppna upp för alternativa tolkningar, och som kan ge marginaliserade röster utrymme i motberättelser (gentemot dominerande diskurser) (Boje (2001), refererad i Eriksson & Kovalinen 2011). I intervjusituationerna – och vid analysen – var vi medvetna om att också vi som intervjuare nödvändigtvis är att betrakta som katalysatorer eller medkonstruktörer av de förmedlade berättelserna (Elliott (2005); Ellis (2004), refererade i Eriksson & Kovalinen 2011). För att uppmuntra deltagarna till ett självständigt berättande, ställde vi därför några inledande frågor, för att därefter inte avbryta (annat än vid längre avstickare mot rent tekniska arbetsbeskrivningar).

Då den narrativa metod vi tillämpat betonar att personliga berättelser är kontextbundna, innehöll insamlingen av empiri även viss dokumentinsamling (sekundärdata). Dokumenten utgjordes av interna stöddokument skapade för praktikprogrammet: information om praktikprogrammet hämtad från organisationens intranät, en guide för hur den som vill ta in en praktikant på sin avdelning går tillväga, en handledarguide, samt en mall för arbetsintyg och uppföljning. Vi fick samtliga dokument av vår kontaktperson, och under studiens gång besöktes även organisationens publika hemsida för att komplettera de interna dokumenten.

Genomförande av intervjuer

Studien inleddes med en intervju med organisationens HR-representant. Därefter skickades inbjudan till potentiella studiedeltagare ut, enligt processen beskriven under *urval*. Av de 13 personer som svarade inom utsatt tid genomförde vi intervjuer med samtliga: 8 av dessa genomfördes vid fysiska möten förlagda på två olika kontor i Stockholmsområdet (vid 7 av 8 tillfällen av 2 författare) och 5 genomfördes på telefon (av 1 författare). Intervjupersonerna valde plats och format för intervjuerna, men samtliga telefonintervjuer motiveras av att personen inte arbetade eller hade praktik i Stockholmsområdet.

Intervjuerna varade mellan 30 och 100 minuter, och i genomsnitt pågick varje intervju i en timme. Efter intervjupersonens uttryckliga medgivande spelades 10 av 13 intervjuer in och transkriberades. De 3 intervjuer som inte spelades in dokumenterades med hjälp av anteckningar under intervjuens gång, och sammanfattades av båda oss författare i direkt anslutning till intervjuens avslutande. Den inledande intervjun med kontaktpersonen spelades inte in, men vi summerade den information vi delgivit om praktikprogrammet i ett dokument, som senare faktagranskades av densamma.

Avslutningsvis vill vi nämna att alla citat som förekommer i uppsatsen är återgivna enligt Språkrådets rekommendationer för vetenskaplig text (se Institutionen för språk och folkminnen 2008).

Metod vid bearbetning och analys av empirin: kritisk narrativ analys

Vår metod vid bearbetning av data utgick i huvudsak från narrativ analys, men vi valde även att följa Souto-Manning (2014) som föreslagit en hybridversion mellan narrativ analys och kritisk diskursanalys. Valet motiveras av att vår studie positionerar sig inom både radikalhumanism och radikalstrukturalism, och *kritisk narrativ analys* – som Souto-Manning kallar metoden – söker fänga potentialen i denna dubbelhet; den narrativa analysen kan bidra till att konkretisera och dekonstruera hur vardagen yttrar sig i personers egna berättelser om sina (arbets)liv, medan den kritiska diskursanalysen kan urskilja huruvida dominerande (institutionaliserade) diskurser är närvarande i samma berättelser, eller i andra (re)presentationer av den kontext personen rör sig i. Forskarens roll blir då att se om, och på vilket sätt, dessa relaterar till varandra. Metodologiskt har vi därför försökt att förstå utbytet mellan diskurser på individnivå (narrativ) och institutionell nivå genom att analysera det *dagliga samtalet* (samtalen under intervjuerna), i syfte att ta fasta på att diskurser uppstår i samverkan med varandra, och att den sociala verkligheten har betydelse för narrativet. (Souto-Manning 2014) Ett kritiskt diskursanalytiskt förhållningssätt tillämpas således för att om möjligt identifiera de "maktrelationer som ansvarar för [diskursernas] uppkomst" (Reed (2000), refererad i Bryman & Bell 2013:545).

Den narrativa analysen är en metod som syftar till att fänga den reflexiva processen av meningsskapande, då narrativet *som sådant* ger individer utrymme att uttrycka sin subjektivitet inom ramen för en viss kontext. (Miller (2000), refererad i Bryman & Bell 2013; Souto-Manning 2014). I analysen fokuserade vi på det Mishler kallar *mening* och *kontext*, dock med övervägande tyngd på det förra. Det innebär att vi studerade *innehållet* i berättelserna – alltså *vad personerna (egentligen/inte) berättade om* (Mishler (1995), refererad i Eriksson & Kovalainen 2008) – samtidigt som vi tog hänsyn till och försökte förstå den sociala och kulturella kontext berättelsen utspelande sig i (Elliott (2005), refererad i Eriksson & Kovalainen 2008).

Analysen av innehållet strukturerades *tematiskt*, vilket här betyder att vi eftersökte återkommande teman intervjuerna *emellan* (tema definieras då som ett koncept, en trend eller en idé som utkristalliseras vid den iterativa genomgången av empiri). Transskript, intervjusummeringar och företagsdokument (sekundärdata) analyserades först enskilt, för att sedan diskuteras av oss författare tillsammans. Vi genomförde det senare momentet för att blottlägga eventuella svagheter, eller för givet tagna antaganden i de individuella analyserna. Därefter strukturerade vi tillsammans *empiripresentationens* narrativ, vilket byggdes upp för att vara de ursprungliga narrativen trogna, och för att förmedla den större berättelse de individuella narrativen skapar *tillsammans* (då temata funna vid analysen presenteras på ett av oss strukturerat sätt).

Etiska implikationer

Etiska aspekter av forskning berör bland annat de subjekt som figurerar i en studie: forskaren får inte pressa subjekten och skall respektera deras integritet (för en diskussion, se Bryman & Bell 2013:136ff). I vår studie har vi eftersökt ett etiskt förhållningssätt genom att implementera tre moment: inbjudan till studien skrevs på såväl svenska som engelska för ökad tillgänglighet, och vi var tydliga med att deltagande i studien var helt frivilligt. Vidare genomfördes intervjuerna på de/t språk intervjupersonen var mest bekväm med, och varje intervju inleddes med att vi gav en kort beskrivning av studien, att deltagande var frivilligt, och att alla personer samt organisationen skulle komma att anonymiseras. Vi informerade om att personen kunde välja att avsluta intervjun utan att ange något skäl (för en fullständig lista, se bilaga 2). Vidare spelades intervjuerna endast in i de fall intervjupersonen var bekväm med det – om personen via exempelvis kroppsspråk signalerade motvilja, men muntligt medgav inspelning, spelades intervjun *inte* in.

Kritisk diskussion kring studiens metod och genomförande: några ord om reflexivitet

Vad gäller urvalet av intervjupersoner, har vi i efterhand uppmärksammat att vårt sätt att formulera oss i inbjudan – och att det var en HR-representant som skickade ut vår inbjudan – kan ha gett potentiella studiedeltagare intryck av att vi var lierade med organisationen: att våra *intressen* var detsamma som organisationens. Oavhängigt, var personer som deltagit i programmet de senaste två åren och nu hade anställning kraftigt överrepresenterade. Under forskningsprocessen försökte vi att via befintliga studiedeltagare nå icke-representerade grupper, dock utan resultat. Vår lösning blev således att beakta urvalet i vår analys.

Avslutningsvis vill vi kommentera vårt kritiska perspektiv: Ahmed (2006:5) anser att "critique allows us to think and do." och Carr argumenterar för att kritik kan användas för att ifrågasätta för givet tagna antaganden (Carr (2006), refererad i Carr 2006). Emellertid varnar Ahmed (2012:5) för att "the presumption of our own criticality can be a way of protecting ourselves from complicity." Vi har beaktat Ahmeds varning genom att aktivt tillämpa *reflexivitet* i forskningsprocessen, vilket betyder att vi inbördes diskuterat hur våra egna val av teori format våra tankar och slutsatser. Vi har även lagt vikt vid empirins inre motsättningar, i avsikt redovisa komplexitet snarare än en ensam "sanning" – som i sig skulle kunna vara ett uttryck för den auktoritet kritisk teori söker utmana. (Alvesson & Skoldberg (2000), refererade i Alvesson och Billing 2009; Westwood 2006)

Teoretiskt ramverk

Det teoretiska ramverket är utvalt och uppbyggt utefter i empirin förekommande temata, i enlighet med en emisk ansats. För att underlätta läsarens orientering, vill vi påminna om uppsatsens positionering, och relationen mellan de ontologiska utgångspunkterna: att det konstruktivistiska perspektivet ser det sociala som frammanat av diskursen, medan det strukturalistiska ser diskursen som en delkomponent av det sociala livet, och som beroende av materiella eller sociala strukturer (Bourdieu (2000); Bourdieu, Passeron & Martin (1994), refererade i Nentwich *et al.* 2015).

Det teoretiska ramverket inleds med Bourdieus (e.g. Bourdieu 1993) teorier om klass(reproduktion), vars centrala begrepp kan tillämpas för att identifiera vad som karaktäriserar de strukturella mekanismer som reglerar och reproducerar en specifik organisatorisk kontext (Tatli & Özbilgin 2012). Vidare ges en introduktion till studiens andra delkomponent: diskurser och deras sociala inverkan. Ramverket består av en översikt av befintlig kritisk forskning kring de två (delvis relaterade) diskurser analysen identifierat: kolonial diskurs och mångfaldsdiskurs (idén). I avsnittet om postkolonialism – motstånd och kritik av en kolonial diskurs (e.g. Loomba 2008) – förs en kort diskussion om identitet. Detta för att analysen senare identifierar att de delar av narrativen som berör identitet uppvisar påverkan av en kolonial diskurs.

Bourdieu: den strukturella kontexten kallas fält

Bourdies teori om klassreproduktion medför att samhällsfenomen ska studeras i sin specifika kontext – introducerat via begreppet *fält* (Tatli & Özbilgin 2012). Fält betecknar den arena där "individer inordnar sig i grupper, avgränsade av t.ex. yrkestillhörighet" (Carle 2007:390) och konkurrerar om de resurser – *kapital* – som finns tillgängliga (Tatli & Özbilgin 2012). Fält präglas av sociala praktiker (det sätt på vilket sociala aktörer gör saker), diskurs (normerande sätt att tala om och förstå agerande i fältet) och materiella praktiker (normerande ageranden relaterade till ting) (Tatli 2011).

Bourdieu benämner olika typer av resurser som kapital, och visar att såväl materiella som immateriella tillgångar kan tillskrivas värde – och användas för att tillskansa sig makt (Tatli & Özbilgin 2012). Bourdieu introducerar *ekonomiskt*, *kulturellt*, *socialt* och *symboliskt* kapital: ekonomiskt kapital avser i huvudsak olika former av monetära medel, men indirekt även en individs sociala klassbakgrund (oberoende av nuvarande status). Kulturellt kapital (som står i nära anknytning till social klassbakgrund) refererar till de fördelar viss bildning och förhållningssätt kan ge en person. Kulturellt kapital kan anta tre former: *förkroppsligat* (attityder till följd av socialiseringsprocesser), *objektifierat* (kulturell finkänslighet, beroende av en hierarkisk *distinktion* olika *smaker* emellan) och *institutionaliserat* (det som vanligen kallas humankapital – t.ex. utbildning och arbetslivserfarenhet). Socialt kapital betecknar i sin tur de förmåner (såsom "stöd" eller respektabilitet) en person kan få genom sitt sociala nätverk, grupptillhörighet eller kontakter. *Symboliskt kapital* är den *form* övriga kapital tar då de uppfattas som legitima av en

individs omgivning. Det är de attribut som avkrävs en individ för att erkännas tillhörighet och konkurrensförmåga inom ett fält, och är en förutsättning för att kunna *aktivera* exempelvis kulturellt kapital. (Bourdieu 1993; Carle 2007; Tatli & Özbilgin 2012; Bourdieu (1987), refererad i Tatli & Özbilgin 2012; Bourdieu & Wacquant (1992), refererade i Tatli & Özbilgin 2012) Aktivering av kapital indikerar således att individer avkrävs såväl egna insatser som andras erkännande för att kunna klättra i en hierarki, och processen regleras via fältets *logik* (Bourdieu & Wacquant (1992), refererade i Tatli & Özbilgin 2012), som går att betrakta som fältets spelregler. Alla individer får därför inte "samma möjligheter"; Bourdieu (1993:265) skriver att "den individuella positionen och levnadsbanan inte är statistiskt oberoende av varandra; alla ändstationer är inte lika sannolika från alla startpunkter." och att samma individ kan ha olika position inom olika fält, beroende av variationer i logiker och kapitalkrav.

Positioner och närvaro i olika fält relaterar till vad Bourdieu kallar för att en person tillägnar sig ett *habitus*: en vana av att kunna "föra sig" eller agera "naturligt" i olika sociala miljöer. Bourdieu menar att enskilda aktörer formas av den omgivande miljön, men samtidigt *reproducerar* den när de agerar på det sätt de lärt sig är det rätta.⁵ (Bourdieu 1993; Carle 2007) Nentwich *et al.* (2015:241) skriver: "The norms that produce habitus are at the same time reproduced through it." Bourdieu har kritiserats för att i detta hänseende vara deterministisk (Mutch (2003); Vandenberghe (1999), refererade i Nentwich *et al.* 2015), men vi har tillämpat Bourdieus ramverk – kapital – för att urskilja vad som karaktäriserar empirins materiellt och socialt situerade former av åtskillnad. Nedan diskuteras fältets tredje komponent – diskurser – dock utifrån ett konstruktivistiskt perspektiv som fokuserar på diskursernas *uppkomst* (och kritik av detsamma).

Post/Kolonial diskurs: väst och Andra

Ryckt ur sitt sammanhang är meningen "The East as well as the left [as opposed to the *right*] is thus orientated; it *acquires its direction only by taking a certain point of view as given*." (Ahmed 2006:14, kursivering i original) svår att förstå, men den blir meningsfull om man anlägger ett postkolonialt *perspektiv*. För att ringa in centrala begrepp inom teoribildningen föreslår Loomba (2008) en rumslig distinktion: *imperialism* kan då ses som dominans eller kontroll (utövad av exempelvis en stat och ofta sammanvävt med kapitalistiska idéer), och *kolonialism* som dess resultat: exploatering i kolonin till följd av imperialistisk dominans. Imperialism kan då existera utan kolonier; kolonialism kan det inte. *Postkolonialism* antyder därmed ett tillstånd *efter* kolonierna, och

⁵ "Dessa båda förmågor – dels förmågan att producera klassificerbara praktiker och produkter, dels smaken d.v.s. förmågan att särskilja och värdera dessa praktiker och produkter – definierar habitus, och det är i relationen dem emellan som den *representerade sociala världen*, d.v.s. *rummet av livsstilar*, konstitueras." (Bourdieu 1993:298, kursivering i original)

behandlar förvisso tillstånd av statlig självständighet. Samtidigt ska postkolonialism förstås som en kritik av kolonialismens alltjämt förtryckande efterspel.⁶

Kalonaityté (2014) skriver att postkolonialism bland annat innebär kritik av den mentala "världskarta" som skildringar inom kolonial antropologi, litteratur och media skapat: det Said år 1978 kom att benämna *orientalism*, i ett verk med samma namn. Enligt Kalonaityté innebär orientalism att Orienten (motsvarande det nutida Mellanöstern) konstruerats som en motbild till väst⁷: som en plats med lägre civiliseringsgrad, befolkad av människor som inte kan leva upp till det *föreställda* västs "kulturell[a], intellektuell[a] och moralisk[a] fullkomlighet." (2014:87) Motbilden legitimerade det som kolonialismen såg som sin *civiliserande mission* – att ägna sig åt "social och kulturell fostran av lokalbefolkningar." (2014:88)

Kolonialtiden har passerat, men som Loomba uttrycker det: "Språket och litteraturen har bidragit till att konstruera det europeiska jaget som en binär motpol till den icke-europeiske 'Andre'." (2008:80) I dagsläget syns dessa spår i det som kallas *eurocentrism*, vilken innehåller stereotyper präglade av kulturell determinism, ett absolut särskiljande mellan kulturer och utvecklingshierarkier mellan etniska grupper. (Prasad (2006), refererad i Kalonaityté 2014) Det betyder att en kolonial diskurs då, liksom nu, tvingar in icke-européer och icke-vita personer i marginaliserade positioner: "the underlying structures of oppression and discrimination are based on the same hierarchical discourse of the West and the rest" (Sardar (2008), refererad i Muhr & Salem 2013).

Synliggörande och översättningar

Ovan nämnda kritik har bidragit till att uppmärksamma och synliggöra de privilegier vithet för med sig, och hur marginaliseringsprocesser av Andra kan ta sig uttryck (Loomba 2008). I en svensk kontext, där "mångfald" många gånger kommit att likställas med icke-Svensk etnicitet (Kalonaityté 2010; SOU 2006:59), är Yuval-Davis påpekande talande: "Ethnicity is not specific to oppressed and minority groupings. On the contrary, one of the measures of the success of hegemonic ethnicities is the extent to which they succeed in 'naturalizing' their social and cultural constructions." (1997:44) Insikten utgör grund för Westwood (2006) då han – följandes Bhabhas problematisering av "the 'regime of the stereotype'" (Bhabha (1994), citerad i Westwood 2006) – i en granskning av litteratur inom International Business konstaterar att det genomgående synsättet är essentiellt och reduktionistiskt: att allt som är väst avvikande klumpas ihop till kategorier – *översätts för att passa en orientalistisk diskurs* – vilka får utgöra entydig orsaksförklaring

⁶ Man kan även göra skillnad mellan "postkolonial" (det historiska och reella tillståndet efter kolonialism), "postkolonialitet" (ekonomiska, politiska och kulturella *förutsättningar* för postkolonial utveckling, det vill säga påverkan av kolonial diskurs även *efter* kolonialtiden) och "postkolonialism" (kritik av postkolonialitet och den koloniala diskursens inverkan i en postkolonial tid). (McLeod (2000), refererad i Muhr & Salem 2013; Young (2001), refererad i Westwood 2006)

⁷ Vi föreslår att "väst" här ska förstås som konstruktion, beroende av process och diskurs: "The West stands for [...] the conception of a Self contrasted to the East and the Orient that developed under an enlightenment-fuelled colonial and imperial expansion. The term continues to have currency today through the alignment of those embedded in international capitalism and the globalisation process." (Westwood 2006:108)

till subjekts olika sätt att handla. Det får till resultat att "any culturally perceived sign could become a boundary signifier to divide the world into 'us' and 'them'." (Anthias & Yuval-Davis (1992), refererade i Yuval-Davis 1997:47)

Postkolonial identitet

I en svensk kontext är organisatoriska studier med postkolonial inriktning mindre vanliga, enligt Muhr och Salem (2013) för att Sverige inte betraktas tillhöra de forna kolonialmakterna. Emellertid visar författarna i sin studie av en svensk organisation, att en kolonial diskurs i en stor utsträckning påverkar arbetssituationen för utrikes födda: "This leaves foreign workers in an integration dilemma, as they are expected to suppress home-country values and identities in order to become accepted, while at the same time they always are bound to fail to become 'Swedish' because of the same foreign origins." (2013:62) Kalonaityté (2010) identifierar samma fenomen och anser att det finns en parallell till "the concept of *mimicry* (Bhabha, 1990, 1994), which signifies the process, wherein the colonized – or immigrants in this case – imitate the dominant language and culture, only to expose the assumption that Swedishness is an essence and not a learned skill." (2010:44, vår kursivering)

I sammanhangen ovan, framgår att identitet(er) är ett resultat av social interaktion, och därmed beroende av *var* någonstans en individ interagerar med *vilka* (Essers & Benschop 2007; Kalonaityté 2010). Det senare syftar på att identiteter är *situerade* och inte utgår från någon förutbestämd uppsättning egenskaper hos individen, utan är *dynamiska* (Haraway (1991), refererad i Essers & Benschop 2007) då de beror av reflexiva processer av aktivt meningsskapande – i den engelskspråkiga litteraturen kallat *identity work* (Atewologun *et al.* 2016). Detta *arbete*, som syftar till att skapa inre kongruens hos individen – såsom bibehållen självkänsla (Ashforth *et al.* (2008); Burke (2007), refererade i Atewologun *et al.* 2016) – sker genom interaktion mellan individen och dess omgivning (Beech 2008; Watson 2008, refererade i Atewologun *et al.* 2016). Individens agens i nämnda process, undersöks av Ybema och Byun (2009) som i sin studie av kulturella identiteter föreslår att individens egna tolkningar av kontexten påverkar dess kulturella identitet – det finns ingen essens som personer "passively enact" (2009:339).

Ibland görs en åtskillnad mellan personlig och kollektiv identitet, där den senare syftar på hur "The person defines her/himself (defined by others) as a member of a group or a social category." (Alvesson & Billing 2009:105) Kollektiv identitet är på så sätt reglerad, men enligt samma författare kan stigande status, exempelvis via klasstillhörighet, medföra större frihet att uttrycka personlig identitet. Kalonaityté (2014:73) påpekar dock gruppstillhörigheternas stelbenthet, som hon beskriver som "inte heller särskilt välanpassa[d] för att fånga erfarenheter och identiteter som sträcker sig över flera kategorier, förändras över tid eller söker förflytta sig från en kategori till en annan – eller rent av ligger bortom kategoriseringen." Ett kritiskt perspektiv medför kritik mot att de socialt konstruerade kategorierna cementeras i allt från social interaktion till institutionella diskurser: "To overcome contemporary colonialism, the dominant way of seeing things – that is, the colonial discourse – has to be challenged and assumptions about 'true' and 'natural' have to be re-examined" (McLeod (2000), refererad i Muhr & Salem (2013).

Mångfaldsdiskurs: mångfaldsidéns spridning och befintlig kritik

Om man idag pratar om (icke-Svensk) etnicitet på svenska arbetsplatser, är det ofta i relation till begreppet *mångfald*. Idén om att arbeta med mångfald kom till Sverige från USA på 1990-talet och Rönqvist (2008) skriver att *idén* och *begreppet* idag är etablerat inom såväl samhällsdebatten som i arbetslivets organisationer. Rönqvist anser att mångfaldsidén står för "ett organisationsperspektiv i kombination med att det finns en nyttoaspekt", (2008:13) det vill säga ekonomiska motiv där mångfald blir ett medel för att nå prestationsrelaterade mål (Tatli & Özbilgin 2012).

Kritisk teori har uppmärksammat att det kan vara etiskt tveksamt att arbeta med mångfald utifrån premissen att det är ekonomiskt lönsamt – skulle det visa sig att lönsamheten minskar skulle ju samma argument (som baseras på en utilitaristisk ståndpunkt) kunna användas för att *inte* rekrytera "mångfald". (van Dijk *et al.* 2012; Noon 2007; Zanon *et al.* 2010) Ahmed (2012) uttrycker skepsis kring att mångfaldsidén blivit institutionaliserad – kanske att betrakta som en organisatorisk *vana*. Ahmed skriver att "While habits save trouble, [real] diversity work creates trouble." (2012:26) Hållningen får medhåll av Omanović (2013), som i en etnografisk studie av mångfaldsarbete på ett stort svenskt företag kom fram till att arbetet ofta marginaliseras och att verkligt progressiva insatser hålls tillbaka, även från ledningshåll. Ahmed uttrycker det som att "diversity work becomes about creating 'the right image'" (2012:34), och avser då att uppmärksamma att *bilden av mångfald* representerar personer som *ser annorlunda ut*, samtidigt som mångfaldsarbete tenderar att verka individualiserande och då uppmärksamma vad som helst som ett tecken på mångfald – vilket trivialiserar den reella negativa inverkan grupptillhörighet (e.g. etnicitet) kan medföra. Denna aspekt riskerar att förstärkas av att diskursen kring mångfaldsarbete markerar viss brytning mot antidiskriminering, i syfte att marknadsföra en "gladare" framtoning. (Holvino & Kamp 2009; Noon 2007)

I "Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations" (2006) skriver Acker om *intersektionalitet* från ett strukturellt perspektiv, och om att ojämlikhet kontinuerligt produceras i organisationer. Ahmed skriver – i en replik till Acker – att det är nödvändigt att inte "assume that an equality regime is necessarily aimed at the overcoming of an inequality regime" (2012:8) och att "when equality becomes another performance indicator, it cannot be treated as outside the disciplinary regimes" (2012:85). Ahmed vill uppmuntra till ett kritiskt perspektiv gentemot mångfald som intersektionalitetens lyckliga slut, och uppmärksamma Crenshaws ursprungliga tanke då hon introducerade begreppet 1989: att vår upplevelse av en kategori beror av sättet på vilket vi bebor andra (Tatli & Özbilgin 2012). Det vill också vi, vilket leder oss in på denna studies empiri.

Empiri: ett narrativ i sig

En inledning, och Företagets narrativ

I empirin delar tretton nuvarande eller tidigare deltagare i praktikprogrammet med sig av sina erfarenheter, och i berättelsen hörs Alina, Amala, Ana, Bianca, Elias, Fardin, Leila, Lucy, Lydia, Nadyia, Sabina, Samer och Tom. Narrativet inleds med det vi kallar *Företagets narrativ* – en kort summering av det budskap den inledande intervjun med kontaktpersonen, interna dokument och den publika hemsidan tillsammans skapar.

Företaget förmedlar att praktikprogrammet tagits fram av två anledningar, där det ena relaterar till att organisationen har en historia av att ägna sig åt samhällsengagemang, och det andra till att företaget ser praktikprogrammet som ett sätt att sörja för sina personalbehov – ett ekonomiskt perspektiv, där praktikanternas kompetens betonas. Emellertid relateras programmet även till organisationens arbete för eller med mångfald, och under intervjun framgår att företagets olika avdelningar fram till för några år sedan, uppmuntrades att ta in praktikanter för att uppnå sina *mångfaldsmål*. De interna dokument vi tagit del av innehåller framför allt riktlinjer och information om hur en praktik skall skötas av ansvarig avdelning och handledare, men relaterar också praktik till organisatoriska målsättningar inom exempelvis lönsamhet, medarbetar- och kundnöjdhet, samt mångfald. Via hemsidan berättar Företaget att (svensk) språkutveckling och tillskanskad kunskap om svenska normer är det tidigare praktikdeltagare värdesätter mest.

Innan praktiken: Arbetsförmedlingen

I alla utom en av intervjuerna, blev det tydligt att en berättelse om praktikprogrammet är beroende av en viss förförståelse kring – eller en berättelse om – arbetsförmedling.

Upplevelser av Arbetsförmedlingen utgör i majoriteten av narrativen en mörk fond: en jobbig erfarenhet som deltagarna kontinuerligt återkommer till, eller minns med viss indignation. Lydia berättar att hennes första handläggare tyckte att hon skulle söka jobb på en viss asiatisk restaurang, eftersom han ansåg att hon representerade den etnicitet som han själv associerade med restaurangen. Att hon själv hade förhoppningar om att fortsätta sin framgångsrika karriär – och att hon upplevde det han sa som förnedrande och förtingligande – verkade han inte förstå, så hon bytte handläggare. Lucy delger oss en liknande berättelse:

Seriously, I went to Arbetsförmedlingen: they told me to clean toilets in my face. 'Jag pratar inte svenska men jag förstår svenska. I won't improve my Swedish in cleaning. What is the point? I'm sure even if I don't use my [double MSc] degree I can help you photocopy something.' Isn't it insulting asking a professional lawyer or surgeon to clean toilets? I don't think that's a right way to treat someone [who] come to you country and contribute and pay taxes. [...] [I left my home country, leaving personal] enjoyment, a lot of society class etc. but it didn't matter for me: it's a personal sacrifice [I] do for my son. To further insult [me], by asking me to clean toilets. It's killing me. Arbetsförmedlingen are cruel to foreign professionals. Maybe not all of

them. I have good 'handläggare'. The one before was awful, my second one was nice. She told me I don't have to wash toilets: 'We will not go there unless we have tried everything'. [...] That is why a lot of trainees are desperate.

Lucys positiva upplevelse av att byta handläggare delas av flera deltagare, som framhåller att de träffat individuella handläggare som kämpat för att hitta en fungerande lösning. Men faktum kvarstår: de flesta av deltagarna hade sökt hundratals jobb innan de påbörjade praktikprogrammet, och hade negativa associationer kopplade till Arbetsförmedlingen. De flesta vittnar om att potentiella arbetsgivare inte ens besvarade deras jobbsökningar, men Amala illustrerar känslan av att vara bortstött då hon säger att "My inbox was full of rejected e-mails." Elias antog erbjudandet om att delta i praktikprogrammet av samma anledning: "Jag var verkligen hopplös, så när jag fick den här chansen så tänkte jag: jag tar vad som helst. Det är obetald praktik, och jag tänkte att om inte det här funkar då lämnar jag Sverige och åker någon annanstans."

Av berättelserna om Arbetsförmedlingen är det egentligen bara Toms som sticker ut – han utbildade sig i Nordamerika, och flyttade därefter till Sverige. Han hade därför inte någon tidigare arbetslivserfarenhet innan programmet, men han berättar att han såg programmet som en god chans att lära sig svenska. Han säger: "Men såklart, jag ville fortsätta jobba på [företaget] om det gick bra, och det har gått bra. Så ja, det var det. [...] Också det: att ha en bra rad på mitt CV. Alla känner ju till arbetsplatsen – det är inte som att jag har jobbat på en pizzeria någonstans." Överlag, är Toms historia inte präglad av lika stor utsatthet som de andra berättelserna – han kom till Sverige och började snart läsa svenska, och fick kort efter det praktik.

Under praktiken

Handledare

I praktikanternas berättelser om tiden i praktik framkommer två centrala teman: handledarens betydelse och (arbets)uppgifternas karaktär. Handledarna förefaller ha spelat vitt skilda roller: Elias säger att hans mentor varit som en vän – att han hade samma ålder och personliga intressen – och Alina säger flera gånger att hennes mentor var "den bästa" eftersom han gjorde en *plan* och prioriterade hennes lärande. Efteråt lägger hon dock till: "Som jag förstår det så har vi inte likadant alla [praktikdeltagare] här. Det handlar mycket om avdelningen och [handledaren] som sagt. Jag vet att några [andra deltagare] inte ens vet vem deras [handledare] är." Amala kan betraktas som en av dem Alina åsyftar, då hon berättar att hon inte hade någon handledare – och att hon därför hade svårt att veta vad hon skulle göra. Hon riktar kritik mot detta, och säger att alla nya deltagare borde få en mentor. Kontrasten mot Alinas upplevelse är stor, och övriga deltagares berättelser ligger någonstans mellan dessa poler: Fardin säger att han inte hade någon mentor, men att en kollega kom att spela stor roll för honom. Samer fick i sin tur en introduktion av sin handledare, men "then she went on vacation until next month." Han uttrycker dock att det gick bra ändå, eftersom hans praktik var inom ett team där han kunde be om hjälp.

En bristande struktur i handledningen framkommer i flera berättelser: Nadya deltar i praktik just nu, och upplever att de instruktioner hennes handledare gett henne varit otydliga. Hon tror dock att det kan bero på handledarens egen arbetsbelastning: "Jag har en handledare men hon har mycket, mycket jobb att göra." Av berättelserna framgår att en frånvarande handledare skapar en situation där praktikanten blir beroende av andra medarbetare. Nadya säger att "Vi har mycket relation [jag och de andra på kontoret], men jag jobbar i små kontor, men det är ganska nytt för dem att de har praktikant. Nyanländ praktikant." och lyfter fram att detta skapar en (aningen spänd) situation där de olika personerna på arbetsplatsen inte vet hur de ska förhålla sig till varandra.

(Arbets)Uppgifter

Handledarens förhållningssätt har i många fall haft stor inverkan på de (arbets)uppgifter som praktikanten utför/t under praktiken. Alina, som hade en handledare som betonade att det var praktik – och inte jobb – hon var där för att göra, provade under insyn av sin handledare olika sysslor på flera avdelningar. Hon betonar att hon som praktikant inte tidsrapporterade eller hade övergripande ansvar, och att hon inte fick tillgång till personalförmåner. Ana berättar i sin tur att många som deltar i praktikprogrammet kommer först av alla på morgonen och går sist på kvällen, för att de så gärna vill göra ett bra jobb. Amala, som inte fick någon handledning, upplevde en annan svårighet: hon fick ingen access till systemen företaget arbetade i. Hon säger att det motiverades med att hon inte kunde språket – men poängterar att hon inte kunde lära sig utan möjlighet att öva. Amala berättar att hon därför tvingades gå omvägar och att hon ägnade sin fritid åt att lära sig den svenska vokabulär som behövdes för att manövrera systemen. Samtidigt kände hon sig ensam och utelämnad.

En annat narrativ framkommer hos till exempel Elias, Fardin och Samer, som alla berättar att de började "arbeta" direkt. Elias, som har fast anställning, säger att hans arbetsuppgifter under praktiken var "exakt vad jag gör just nu. I början tar man det lättare, sen så tar man lite svårare och större kunder. Jag kunde inte lika bra svenska så jag var skiträdd att prata i telefon med kunder, så det gjorde jag inte från början utan efter ett tag." Fardin uttrycker sig lite annorlunda, och med en viss ambivalens: "I wouldn't say it's an internship, because I've been working here a lot. I mean people showed one or two things but I've been doing things myself. But yeah, it's an internship." Dessa berättelser karaktäriseras av att praktikdeltagaren successivt tilldelats mer ansvar, men också att personen ibland behövt bemöta viss skepsis: Lucy säger att "when they gave me the work I realized: I can do this. I really can do this. And they were not sure. I told them they don't have to be: 'I'll do it and [then you can] have a look'. Repeat. There were nice colleagues that took more of a chance". En strukturell aspekt som i sammanhanget förefaller viktig, är att deltagare som haft en praktikplats som inneburit arbete i mindre team verkar ha haft en mer friktionsfri upplevelse än andra.

Mellanmännsliga relationer

Jag och andra praktikanter

I berättelserna framgår att praktikdeltagarna tänker på sina medarbetare i termer av Svenskar och (tidigare) praktikdeltagare. Ana säger att man som invandrare, som rör sig inom en svensk institution, snart märker vilka andra som också är utlänningar: "you can see who's a foreigner." Ana, Lydia och Elias, som alla har fast anställning idag, tar upp att det gått bra för dem – men att de vet att det finns andra praktikdeltagare som det gått sämre för. Ana och Lydia påpekar båda att vissa Svenska medarbetares bemötande gentemot praktikanter inte är acceptabelt, medan Elias säger det mer i förbifarten. Han säger att det, precis som när man var liten och gick i skolan, alltid finns ett gäng – och någon som ingen vill vara med. "Barriären kan vara karaktären eller språket. Jag skulle säga att de som kommer från utomlands nyligen har det lite svårare allmänt." Lydia förefaller ha reflekterat kring situationen tidigare:

Because I know someone else who came for a job through [the initiative] and they are horrible to her, they don't ask her for lunch and they don't talk to her, so I feel really grateful that I had nice people around me. I think the fact that I'm fluent in English helps. Other people are not. So refugees that come in from other countries, they have a harder time I think. I also feel that I come from [a big European city] with a background in [a high status/well paid job] also helps – they go 'oh she is one of us' I believe. [...] [The person I told you about,] she is trying to look for an internal transfer. Of course she is not like 'I'm quitting' and goes – you know once you get in you try to... Yes, it is so hard to get in.

Jag och Svenska medarbetare

När vi samtalar mer ingående om Svenska medarbetare har alla deltagare bra saker att säga – allt ifrån att de känt sig välkomnade på ett personligt plan och att kollegorna varit hjälpsamma till att de blivit medbjudna på lunch och after work. Men i samtalen återkommer vissa spänningar, eller beröringspunkter som deltagarna själva verkar *förhandla* kring. Lucy, som säger att hon överlag har haft en fantastisk upplevelse, tar upp vissa aspekter som skulle kunna tolkas som negativa, samtidigt som hon säger att praktikens förhållanden är rimliga:

The first impression is more 'she is just a secretary here to take notes'. But often a 'trainee' is seen that you are fresh. But they forget [the initiative] is to train Swedish at work. So the training is the Swedish, which is our handicap, not our knowledge. [If there is a difference between being a trainee and a full recruitment?] People look at me differently. Before as a trainee, from people I get a little problems. Not a big deal from me, because I expected it. I knew it didn't hurt me in any way, but I did get obstacles: not getting messages returned, not getting confirmations I need for this program.

Lucy säger att hon haft en bra upplevelse eftersom hennes självförtroende ökade när hon fick riktiga arbetsuppgifter och hennes kollegor insåg att "ok, she's the person doing the work, now I have to talk to her". Hon säger dock att man kanske borde kalla det något annat än "praktik" och

att det vore rimligt att presentera personens erfarenhet, så att det framgår om man har fem års erfarenhet inom ett område – och inte noll.

Jag och vem jag *tidigare* var på jobbet

I andra fall framkommer det att deltagarna funderar kring sin situation idag, eller i programmet, i relation till det arbete de haft i andra länder. Alina berättar att hon aldrig behövt söka jobb innan hon kom till Sverige, eftersom nya erbjudanden alltid dykt upp. Hon säger att hon genom åren tillskansat sig stor erfarenhet och att hon är van att arbeta i ett högt tempo – praktiken blev därför emellanåt lite tråkig: hon kände att det var för lite att göra.

Biancas berättelse, å andra sidan, visar hur en jämförelse med tidigare jobb varit plågsam, men att praktiken skapat möjligheter. Hon berättar att hon hade ett ”bra” jobb i det land hon bodde i tidigare, och att hon berövades sitt självförtroende när hon inte kunde få något jobb i Sverige – om hon inte ville ”jobba som städning eller något sånt.” Därför är hennes åsikt att praktiken för henne, och för andra, varit ett sätt att läka ett söndrat självförtroende. Hon lyfter fram projektarbeten och känslan av delaktighet. Också Sabina lyfter vikten av delaktighet: ”Det är viktigt med kollektiv; jag hamnade i ett bra kollektiv.”

Att inte vara Svensk och att (inte) prata svenska

Fördelar: kulturellt utbyte och språktillgång

Precis som vid jämförelser med andra personer på Företaget (eller i samhället, då den svenska arbetsmarknaden åsyftas), kommer etnicitet eller kulturell tillhörighet på tal i relation till Svenskhet. Nadya är lite av ett undantag, då hon ser interaktionen med Svenskar och Svenska medarbetare som ett utbyte: ”Eftersom att vi är många [från landet där jag bodde förut] som har kommit till Sverige och det är viktigt att man vet lite om våra traditioner och hur tänker vi.” Hon säger också att hon tror att Företaget uppskattar det arbete hon gör: att hon är en resurs eftersom hon nästan dagligen hjälper kunder som inte talar svenska. På den punkten instämmer även Sabina, som visserligen säger att ”Jag vet att mitt förnamn är ett problem och att min brytning ställer till med problem” men att ”det är *egentligen* bara en styrka att jag pratar ett till språk.”

Svenska

Alla deltagare pratar om vikten av att lära sig svenska, vilket är en av de uttalade idéerna med programmet. Samtidigt påpekar Sabina en motsägelse: hon berättar att hon är den enda praktikdeltagare som – såvitt hon vet – hade (eller har) svenska som arbetsspråk under praktiken. Hon säger att fler borde få samma chans, om nu vitsen är att man ska lära sig svenska, så att inlärnigen inte villkoras av individens möjlighet att socialisera.

I Elias fall var svenska avgörande för att han skulle kunna få en fast tjänst, då hans chef var tydlig med att han måste kunna ta kundsamtal. Han berättar att han minns några av de tidiga kundsamtalen – speciellt ett som till slut kom att involvera tre språk och tre personer:

Det var någon gång när jag fick ett samtal, jag fattade *ingenting*. Jag bad min [Svenska kollega] 'kan du ta det här samtalet? De pratar skånska, jag fattar ingenting.' Så tog han över samtalet. Sen plötsligt började han prata engelska. Jag ba: 'shit är det möjligt.' Sen till slut la han på och sa 'Vet du vad, det här var danska och inte skånska.' Så ja, jag hade väldigt svårt för dialekter i början.

För Fardin har svenska inte villkorat anställning på samma sätt. Han berättar att han haft tur eftersom hans team jobbar på engelska (vilket också är koncernspråk) och att hans chef varit flexibel på den punkten. Men han säger att svenska ändå är viktigt för honom, eftersom det krävs för att "bonda" med folk och för att kunna umgås på ett avslappnat sätt. Elias reflekterar kring informella samtal som sker på arbetsplatsen:

När det handlar om jobbet så är det inte så stor skillnad. Däremot när man gör 'small chats' känner jag mig väldigt ofta utanför. Det är inte för att de inte försöker få med mig, utan jag som försöker att fundera om det blir rätt om jag säger något. Hur det uppfattas. [...] Jag kanske funderar mycket över såna saker, men det har jag märkt väldigt mycket inte bara på mig, utan alla de som inte växer upp här.

Hur man kommer överens: flexibilitet

Frånsett Nadya, som pratar om vikten av kulturellt utbyte, pratar många deltagare om sin etnicitet eller kulturella tillhörighet i termer av anpassning. Fardin tar i detta hänseende tydlig ställning:

You have to know how people think and how they talk. What to talk, what not to talk. It is good if you have a western view, or a westernized culture in yourself. [...] If you give the impression that you belong to a certain mentality, that they belong to, it's a good impression. I had a feeling that Mohamed was not good to have on the CV, so I removed it. [...] You have to be open minded and secular and accept their views. You have to be really liberal that is more important than knowledge.

Leila visar i sin tur att hon förhåller sig till vissa (enligt henne i samhället förekommande) idéer om invandrare, då hon pratar om sin syn på att vara invandrare eller Svensk. Hon påtalar att hon kan förstå hur vissa "Svenskar" känner när invandrare "tar deras jobb". Hon ursäktar delvis nämnda uppfattning och säger att hon kände på ett liknande sätt i landet hon bodde i tidigare, då hennes bror var arbetslös medan invandrade personer fick jobb.

Elias berättar att han känt sig osäker med Svenska kollegor, men att han å andra sidan jobbat med Alina, och att de två kunde arbeta ihop på ett rättframt och problemfritt sätt. Han påtalar vikten av att kunna socialisera på *rätt* sätt med Svenska kollegor, och att möjligheten att göra karriär (eller inte) är något "känsligt att prata om":

Sen är det något man ser i samhället här, varje dag: att vissa som har varit här i trettio år, men fortfarande är 'labelled'. Det här är väldigt svårt att undersöka. Det handlar

om man har anpassat sig till samhället eller inte. [...] Det handlar mycket om det, och det känns mycket på jobbet också, även om man inte får prata om det. Det har jag hört från folk som vuxit upp här: att han kommer *därifrån*, han tänker såhär. Och då känner man direkt att det finns en barriär, och det där är ganska avgörande för hur långt man kan gå karriärmässigt.

Vad är klass?

Förlorad arbetsmarknadsmässig status

Alla intervjupersoner är akademiker och majoriteten har en masterexamen. Som såväl avsnittet om Arbetsförmedlingen som återblickarna mot tidigare anställningar vittnar om, finns inslag av förlorad (arbetsmarknadsmässig) status representerad i många berättelser. Elias säger: "Jag skulle inte säga att det handlar om rasism, men det handlar mest om att man inte vill jobba med någon som tänker på ett annat sätt eller beter sig på ett annat sätt." Lydia berättar om det hon identifierar som en dubbel bestraffning i det svenska samhället och på arbetsmarknaden: att man som invandrare inte kan få jobb för att man *ses* som invandrare, men att man får *ännu* lägre status om man är en invandrare som inte har ett jobb. Hon säger också att hon i andra storstäder än Stockholm sett hur företag vågar investera i personer, bara de på *något* sätt visat vad de går för: "They believe that if you got a first class honour in geography, you can also come in to [other working fields] because it means: you have a brain, you are smart, we can teach you." Lucy, som berättar att hon faktiskt läst en master i Sverige, gör tydligt att det var en helt annan sak att plugga i Sverige, än att försöka söka jobb: under studietiden umgicks hon mest med internationella studenter, som lämnade Sverige efter utbildningen. Hon säger: "In Sweden, this thing I had to learn: this program is not so much what you know, as your *knowledge*. It is who you *are* that matters a lot."

Status på Företaget: i praktikprogrammet och som anställd

Elias, Lydia och Lucys inlägg ovan berör det svenska samhället och den svenska arbetsmarknaden, men Lydia reflekterar också mer specifikt kring praktikprogrammet. Hon säger:

Because my ex husband and I we have 'stuga på landet', the boat, a flat in the city Östermalm. And of course then I'm seen to be in that thing. But the refugee doesn't. The refugee lives in Rinkeby and na na. And he/she go to Lidl and buy their food – they don't go to NK. Not treated differently, but you don't have the same topic. Like here people go like 'vad ska du göra' 'jag ska åka till landet, yada yada.' You know you can't relate and I think there might be a difference. Not because they are treated badly because they are refugees, but because they have different lifestyle.

Ana berättar från ett annat perspektiv: "Jag bor i en [förort] och har en timme till jobbet. De flesta av mina kollegor bor på Kungsholmen eller på Södermalm, det tar dem typ tjugo minuter att komma hem." Elias pratar i sin tur om hur anställning – och karriär – är beroende av att man har kontaktnät, och att det är just det som ställer till det för invandrade akademiker. Han påpekar att det för honom inneburit en förlust – han *hade* ett kontaktnät. Lydia utmanar dock Elias tes: hon

hade ett indirekt kontaktnät då hon kom till Sverige – genom sin dåvarande man som arbetade inom samma bransch som hon – men efter ett par månaders jobbsökande gav hon upp eftersom alla sa: "Tyvärr, you don't speak Swedish." Ana säger att även hon känner av begränsningarna den svenska arbetsmarknaden innebär för henne, och att hon fortfarande är inne i en "trial period" gällande ett liv i Sverige. Budskapet återspeglas i Elias berättelse:

Sen har man lite högre förväntningar när man har pluggat i fem år, har haft ett bättre jobb i sitt land, och sen så får man ett lite mindre intressant jobb här. Då får man känslan att det här är det högsta jag kommer att kunna nå här. Jag säger inte att det är för att det är Sverige, men det beror på att det är en annan kultur [...].

Tid och pengar: praktiken är obetald⁸

När vi pratar om praktikprogrammets längd, säger Alina – som hade en aktiv handledare – att tre månaders praktik skulle räcka, medan de flesta andra tycker sex månader är lagom (vissa deltagare hänvisar till att det är den vanliga längden på en provanställning). Alina ser också annorlunda på att praktiken är obetald, då hon säger att hon mest såg ersättningen från Försäkringskassan som en bonus. Övriga deltagare tillhör två läger: ett där man ifrågasätter att praktiken är obetald, och ett där man inte gör det. Ana säger att det förvisso är sex månaders praktik, men att man måste se det mer från "a human perspective, people need some kind of compensation afterwards: you say 'praktik' but this is not students! [...]'Praktik' means a lot of exercise." Som svar på vad som var *bäst* i praktiken säger Lydia:

Haha, *not* getting paid. No, I'm joking. The not getting paid is different. Definitely standing out [from other aspects of the program]. Actually, not getting paid when having an internship is quite humiliating from an honest perspective, I think. Because, in a way it's amazing: because someone doesn't speak your language you have to test them in a way [in which] they don't get paid. When you can see from their CV that they are probably better than a lot of people. [...] I would definitely expect the [company] to pay something monetary to the interns, not just from Försäkringskassan. Four thousand buys you SL cards, some lunches – but maybe they don't have other people here who could financially look after them. [...] I know people with *kids* doing this, and I wonder how the hell do you actually finance 'looking after your family'. And psychologically [a salary] makes you feel better. [...] I'm not asking for a full salary, but at least ten to fifteen *k* a month.

Avslut

Ana säger att hon tror att det var hennes sociala förmåga som gjorde att hon kunde få jobb. Hon beskriver det nästan som en slump, och att det var så pass sent i praktiken att hon trodde att alla chanser var borta. Amala pratar också om att leta efter chanser: "We [immigrants and trainees] need to build our own path [...] I have to expose myself outside, I push myself". Att känna sig utsatt är inte unikt för Amalas berättelse: Leila berättar att hon, för att dämpa den stora stress hon känner inför att halva praktiken har förlöpt och hon ännu inte har ett jobb, går runt till olika

⁸ Via Försäkringskassan får praktikdeltagaren en ersättning på ca 3000-4000kr i månaden.

avdelningar och presenterar sig och bokar in möten med chefer för att på så sätt säga att "här är jag". Hon säger att hon ofta får en känsla av att hon har "gått fel" och att samhället förväntar sig att hon ska kämpa på helt själv. Ana säger att även hon upplever att de flesta praktikdeltagare är helt överväldigade, framförallt mot slutet. Hon säger att hon själv inte trodde att hon skulle få jobb, och att det var förkrossande. Hon är därför en av de många praktikdeltagare som säger att hon inte tycker att Företaget borde ta in fler praktikanter än vad det senare har möjlighet att anställa.

Analys och diskussion

Reglering av professionell identitet på grund av etnicitet

När deltagarna reflekterar kring sin egen situation framkommer identiteters situerade och dynamiska karaktär. Vi menar att deltagarnas berättelser går att läsa som förhandlingar kring den egna identitetens *nya* betydelse på den *svenska* arbetsmarknaden. Återblickar på ett tidigare arbetsliv kontrasteras nämligen gentemot situationen på den *svenska arbetsmarknaden*, och inte bara upplevelser av praktikprogrammet. I sammanhanget betyder det att personerna reflekterar över och försöker förstå den *icke-tillhörighet* de tillskrivs i den svenska kontexten. Den egna etniciteten befinner sig inte i berättelsernas förgrund, snarare fokuserar deltagarna på att de helt eller delvis berövats sin professionella status. Att inte längre (i kontexten tillåtas) ses som professionell, ser vi som ett uttryck för reglering.

I reflektionerna kontrasteras frånvaron av professionell identitet gentemot andra praktikanter, Svenska medarbetare och den egna, tidigare, professionella statusen. Det framkommer att deltagarna har blivit beroende av hur *andra* ser på dem, och att de i varierande utsträckning identifierar sig som en del av *kollektivet icke-Svenska*. Det förstärks av de upplevelser många deltagare har av Arbetsförmedlingen, där den kollektiva identiteten icke-Svensk blivit dem påtvingad. Etnicitet har medfört förtingliganden och återkommande avvisanden och vi menar att de klassificerande praktikernas stelbenthet syns här: kombinationen icke-Svensk *och* kompetent förefaller inte vara en tillgänglig kollektiv identitet i den svenska kontexten.

Identitetsteorin säger att identity work bland annat sker för att individen ska kunna bibehålla sin självkänsla. Att deltagarna ser sig själva som rättmätiga professionella – de *hade* en karriär – och samtidig upplever yttre reglering, kan därför innebära en inre konflikt. Vi menar att det kommer till uttryck i empirins skildringar av skadad självkänsla och utsatthet. Samtidigt förefaller konkreta arbetsuppgifter inom programmets professionella miljö förflytta fokus från förhandlingar om den egna identiteten, till professionell prestation. Det kan i sin tur ses som en läkande process, vilken möjliggör ett återtagande av en tidigare professionell identitet. Emellertid finner vi att också detta återtagande är villkorat, och vi menar att de reglerande faktorerna delvis går att förklara av de diskurser som identifierats i empirin: kolonial och mångfaldsdiskurs.

Kolonial diskurs reglerar

Den koloniala diskursen har en explicit närvaro i berättelserna om Arbetsförmedlingen och tiden före programmet. Deltagarna har tydliga erfarenheter av att tillsammans med andra icke-Svenska klumpas ihop till en kategori, den påbudna kollektiva identiteten diskuterad ovan, som i litteraturen benämns den icke-europeiske *Andre*. Kategoriseringen har inte bara medfört att deltagarna setts som inkapabla att verka inom professionella yrken, utan också att de aktivt

kopplats samman med en viss typ av jobb (som städning) eller med en viss sorts arbetsplats (som asiatisk restaurang).

Den koloniala diskursen lämnar avtryck även i berättelser om själva praktikprogrammet, om än implicit. Vi anser att det framkommer i de fall då deltagarna refererar till den egna etniciteten och kulturella tillhörigheten som en anpassning till att vara, eller försöka bli, Svensk. Anpassningen har i detta fall spår av det som i det teoretiska avsnittet kallas *mimicry*: deltagarna betonar vikten av att lära sig svenska och att (upp)föra sig på rätt sätt (i vissa fall att ändra sitt namn). Samtidigt framkommer det att deltagarna upplever det såväl Muhr och Salem (2013) som Kalonaityté (2010) tar upp – att omgivningen ändå inte anser att de gör *helt* rätt. Att Toms berättelse avviker från de övrigas styrker i viss mån insikten om att en kolonial diskurs är närvarande: Tom förefaller inte ha känt sig så utsatt som andra deltagare, eller ägnat sig åt *identity work* i samma utsträckning, men han är också den enda som utbildat sig i *och* har en etnicitet som förknippas med "väst".

Känslan av att försöka genomföra en svår, kanske omöjlig, anpassning skulle kunna förklara den osäkerhet många deltagare nämner att de känt, eller känner, i interaktionen med Svenska medarbetare. Osäkerhet illustreras exempelvis av att Elias, trots en mycket god svenska, känner sig utanför i mer informella sammanhang, men samtidigt nämner att han inte alls känt sig osäker då han jobbat med Sabina. Vi menar att en analys av empirin visar att den friktion som kan uppstå i relationen mellan medarbetare förefaller bli praktikantens uppgift att lösa – vilket framgår av de många upprepandena om att det är vem man *är* snarare än vad man *vet* som avgör om man får anställning i Sverige.

Mångfaldsdiskurs

Företagets narrativ visar att programmet är förlagt i en organisation som, utöver ett samhällsengagemang, arbetar med mångfald utifrån de nyttoaspekter som kritiserades i uppsatsens teoretiska ramverk. Vi upplever att empirin indikerar att det inte finns en motsättning mellan ett bra praktikprogram och en nyttoaspekt *per se*: om den koloniala diskursen berövat praktikanten dess professionella identitet och erkännande, skulle ett nyttoperspektiv (mångfaldsdiskurs) som tar fasta på praktikantens tillförande av kunskap kunna gagna både organisation och praktikant.

I företagets interna dokument händer det dock att programmet sammankopplas med mångfaldsmål, och då nämns tillsammans med andra "performance indicators". Vi anser att det kan förflytta fokus från *arbete* med inkludering, till *signaler* av detsamma. Vi uppmärksammar därmed det Ahmed (2012) ser som ett uttryck för disciplinering snarare än progressivitet, och menar att effekterna illustreras i de fall då praktikanternas arbetslivserfarenhet inte presenterats och praktikanten behövt bevisa (snarare än visa) sin kompetens, eller i de fall då praktikanten inte fått en handledare och således inte fått *föresättningar* för en bra praktik. Exempelen visar också att det finns en diskrepans mellan faktisk praktik och de interna riktlinjerna för detsamma, och att avvikande från riktlinjer, såsom utebliven handledning eller uppföljning, i flera fall skett på praktikantens bekostnad. I empirin urskönjer vi därför att en kombination av kolonial och mångfaldsdiskurs *kan* förstärka varandra: om organisationens medarbetare tänker att programmet

i sig – det vill säga oavsett hur det implementeras – innebär att man ”jobbar med mångfald” riskerar det faktiska innehållet, och praktikantens behållning, att hamna i skymundan. Det försvårar för den som vill framföra legitim kritik.

Klass

Som empirins narrativ visar går upplevelser av praktik på företaget isär, och vi tillämpar Bourdieus kapitalformer för att explicit identifiera och redogöra för den systematiserade struktur vi anser att berättelserna skildrar.

Beroende på vilket (storleks)perspektiv man anlägger, kan den svenska arbetsmarknaden eller praktikprogrammet avses med begreppet fält. I diskussionen ovan har vi visat varför vi anser att båda fälten – om än i varierande utsträckning – präglas av en kolonial diskurs, och hur en mångfalddiskurs kan hjälpa den att bibehålla sitt inflytande. Vi hävdar därför att den mindre kontexten, praktikprogrammet, förefaller styras av samma logik som den större kontexten.

Med Bourdieus ord, har alla praktikdeltagare tillägnat sig institutionaliserat kulturellt kapital genom sina akademiska examina. Därutöver har nästan alla flera års arbetslivserfarenhet: när företag säger att det är viktigt för dem att invandrare får sina examina validerade i Sverige eller att de vill anställa personer som har (exakt) rätt examina för yrket, är det institutionaliserat kulturellt kapital de avser. När deltagarna å andra sidan pratar om svårigheterna med att agera i ett nytt land där man inte har kontakter, är det bristande socialt kapital de menar: brist på kontakter som kan gagna ens respektabilitet och ge en stöd. Emellertid visar empirin att de nämnda kapitalformerna inte förklarar varför dagens situation ser ut som den gör: flera deltagare säger uttryckligen att det inte är vad du *kan* utan vem du *är* som spelar roll i Sverige, och Fardin säger att det är viktigare att vara liberal än att vara kunnig. Vidare berättar Lydia att hennes sociala nätverk inte kunde hjälpa henne då hon sökte jobb i Sverige: hon blev avfärdad med hänvisning till bristande språkkunskaper. Vi ser detta som en indikation på att andra kapitalformer har större tyngd i sammanhanget, och med stöd av empirin föreslår vi att det är befintligt ekonomiskt kapital och förkroppsligat samt objektifierat kulturellt kapital. Detta diskuteras inom ramen för praktikprogrammet.

Kapital och frihet

När det kommer till befintligt ekonomiskt kapital, anser vi att det i empirin framgår att de personer som tar upp andra deltagares svårigheter *själva* har ”lyckats bra”. Frihet att uttrycka kritik förefaller stödjas av visst ekonomiskt kapital: personerna har fast anställning, och i berättelserna framgår att Sverige inte är deras *enda* alternativ – personerna skulle kunna åka någon annan stans om situationen blev outhärdlig, vilket antyder viss (monetär) frihet. Monetära begränsningar, det vill säga till att praktiken är obetald och att den tar ungefär ett halvår, är något praktikdeltagarna upprepande återkommer till. Vi menar att en direkt konsekvens av villkoren är att deltagaren antingen måste ha befintligt ekonomiskt kapital, eller exempelvis en partner med tillräckligt hög inkomst. Det kan leda till en situation där personer som har rätt klassbakgrund är de som har råd

att tacka ja. Om man därtill lyfter in att deltagarna betonar att framgång inom programmet är beroende av att man socialiserar sig, framgår att situationen riskerar att bli självförstärkande: det är viktigt att vara social, men du måste ha råd med det.

I Bourdieus ramverk kan ekonomiskt kapital inkludera såväl monetära medel som klassbakgrund, och av andra vittnesmål framgår att såväl förkroppsligat som objektifierat kulturellt kapital kan påverka ens status inom programmet. Lydia uttrycker delvis själv dessa tankar, vilka kan användas som konkret exempel för att illustrera Bourdieus teori: hon berättar att hon tror att hon blev accepterad för att hon dels hade erfarenhet av att ha rört sig i en kontext som liknade Företaget tidigare (förkroppsligat kulturellt kapital), dels delade medarbetarnas smak – lägenhet på Östermalm och stuga på landet (objektifierat kulturellt kapital villkorat av ekonomiskt kapital). Vi menar att dessa kapitalformer utgör delar av de sociala och materiella praktiker som tillsammans med kolonial diskurs präglar fältets struktur. När Lydia säger att "Not because they are treated badly because they are refugees, but because they have a different lifestyle." menar hon indirekt att personerna inte har rätt habitus för att kunna föra sig friktionsfritt inom fältet.

Bourdieu understryker att övriga kapitalformer, för att tillskrivas värde inom fältet, måste aktiveras av symboliskt kapital, och empirin visar att deltagarna har erfarenheter av att genomgående bli avvisade på den svenska arbetsmarknaden. Vi menar att det tyder på att en kolonial diskurs påverkar fältets logik så till den grad att deltagarnas institutionaliserade kulturella kapital (utbildning och erfarenhet) inte erkänns som symboliskt kapital. Inom praktikprogrammet finns potential för att få detta erkännande, men narrativen skildrar att erkännande av kompetens tar *tid* även inom programmet och att det inte alltid innefattar alla deltagare.

Den simultana aspekten: inequality regimes

Analysen ovan indikerar att de deltagare som uttrycker kritik också är de som idag omsätter störst symboliskt kapital, vilket styrker identitetsteorins tes om att förhöjd klassmässig position kan medföra förhöjd förmåga att uttrycka personlig snarare än kollektiv identitet. Först då man har symboliskt kapital till sitt förfogande, är det möjligt att ses som icke-Svensk och kompetent.

En aspekt som styrker denna slutsats, är att praktikprogrammet har ett uttalat mål om att förbättra deltagarnas svenska – vilket inte alltid är det språk som tillämpas i praktiken. Vikten av att tala svenska förefaller snarast vara en funktion av hur väl personen anses passa in i andra hänseenden, det vill säga vad individen har för habitus och vad för symboliskt kapital den omsätter. Tidigare studier har visat på likande tendenser: Kalonaityté (2010) skriver med referens till Ogbonna och Harris (2006), att etniskt avvikande medarbetare indirekt kan diskrimineras genom referenser till "språkkunskaper". Episoden med det danska telefonsamtalet visar att svenska kan utgöra en kontrollerande mekanism: Elias vågade inte övergå till engelska, ett symbolladdat gränsöverskridande hans Svenska kollega inte behövde ta hänsyn till.

Avslutningsvis, är en av våra egna reflektioner att ingen tar upp att chefer eller handledare kanske har svårigheter att *leda*. Berättelserna om praktikanter det gått "sämre för"

illustrerar detta: Lydias tar ställning för deltagaren som blivit dåligt behandlad och påpekar den *aktiva handling* som det innebär att utesluta någon, men vare sig hon eller någon annan tar upp det bristande ledarskap som nödvändigtvis omgärdat ett sådant scenario.

Slutsatser

De temata som framkommit i deltagarnas berättelser om praktikprogrammet skildrar att en berättelse om Arbetsförmedlingen och den svenska arbetsmarknaden – där icke-Svenska personer *inte kan få jobb* – är intimt relaterad med upplevelser av praktikprogrammet. Under tidsperioden för praktik framgår handledarens roll och (arbets)uppgifternas karaktär som centrala för deltagarnas upplevelser, som visar sig vara väldigt olika. Deltagarna diskuterar mellanmännsliga relationer, som vid analys röjer meningsskapande processer ämnade att överkomma den inre dissonans de upplever efter att ha berövats sina professionella identiteter. Vidare präglas narrativet av diskussioner om innebörden av att inte vara Svensk på den svenska arbetsmarknaden – och i praktikprogrammet. En kolonial diskurs identifieras, och analysen visar att den riskerar att understödjas av en mångfaldsdiskurs. Icke-tillhörighet präglad av kolonial diskurs framträder exempelvis i citatet: ”Jag skulle inte säga att det handlar om rasism, men det handlar mest om att man inte vill jobba med någon som tänker på ett annat sätt eller beter sig på ett annat sätt.” Vidare framkommer klasstillhörighet som en faktor som kan påverka nivån av inkludering, men bara då individen genom kontinuerlig exponering i fältet *av andra* erkänns symboliskt kapital. Studien visar således att ett intersektionellt perspektiv är nödvändigt: upplevelsen av en kategori beror av sättet på vilket man bebor andra.

Studiens betydelse för praktiker

Struktur och uppföljning framgår i studien som centrala för deltagaren – för att denna ska kunna få erkännande för utfört arbete. Följaktligen bör *organisationens* prestation vara föremål för utvärdering, vilket indikerar att befintliga riktlinjer kräver tydligare implementering. Deltagande i program bör frikopplas från ”mångfaldsmål”, då personerna i studien visat att de efterfrågar professionellt erkännande och en möjlighet att definiera sig själva genom faktiska arbetsinsatser, vilket kombinationen av en kolonial och mångfaldsdiskurs i dagsläget försvårar.

För att professionellt erkännande inom programmet ska vara möjligt – och inte en klassbetingad urskiljningsprocess – krävs förbättrade strukturella förutsättningar: monetär ersättning, ett namnbyte från ”praktik” och en bättre introduktion av deltagarens professionella bakgrund då den påbörjar arbetet i organisationen. Detta för att på ett bättre sätt belysa att deltagare har arbetslivserfarenhet och att deras närvaro är legitim.

Vidare forskning

Studien indikerar att vidare forskning bör fokusera på utveckling av inkluderande praktiker befriade från villkorning, det vill säga hur bemötande av *alla* människor skall ske utifrån vilka de är snarare än utifrån den *skillnad* de nu anses representera.

Referenser

- Acker, J. 2006, "Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations", *Gender and Society*, vol. 20, no. 4, pp. 441-464.
- Ahmed, S. 2012, *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*, 1st edn, Duke University Press, Durham; London.
- Ahmed, S. 2006, "Introduction: Find Your Way" in *Queer Phenomenology: Orientations, Objects, Others*, 1st edn, Duke University Press, Durham; London, pp. 1-24.
- Alvesson, M. & Billing, Y.D. 2009, *Understanding Gender and Organizations*, 2nd edn, Sage, London.
- Arbetsförmedlingen 2017, "Kompetensmatchning". [Accessed 2017-05-04]
<https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Om-Arbetsformedlingen/EU-projekt/Projektsidor/2016-03-01-Kompetensmatchning.html>
- Atewologun, D., Sealy, R. & Vinnicombe, S. 2016, "Revealing Intersectional Dynamics in Organizations: Introducing 'Intersectional Identity Work'", *Gender, Work and Organization*, vol. 23, no. 3, pp. 223-247.
- Behtoui, A. 2006, *Unequal Opportunities: The Impact of Social Capital and Recruitment Methods on Immigrants and Their Children in the Swedish Labour Market*, Institutionen för samhälls- och välfärdsstudier, Linköpings universitet.
- Behtoui, A. & Neergaard, A. 2012, "Social capital, status and income attainment in the workplace", *International Journal of Sociology and Social Policy*, vol. 32, no. 1, pp. 42-55.
- Behtoui, A. & Neergaard, A. 2010, "Social capital and wage disadvantages among immigrant workers", *Work, Employment and Society*, vol. 24, no. 4, pp. 761-779.
- Bourdieu, P. 1993, "Distinktionen: En social kritik av omdömet" in *Kultursociologiska texter*, eds. D. Broady & M. Palme, 4th edn, Brutus Östlings Bokförlag, Stockholm; Stehag, pp. 245-310.
- Bryman, A. & Bell, E. 2013, *Företagsekonomiska forskningsmetoder*, 2nd edn, Liber, Stockholm.
- Bursell, M. 2012, *Ethnic Discrimination, Name Change and Labor Market Inequality: Mixed approaches to ethnic exclusion in Sweden*, Sociologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Bygren, M. 2013, "Unpacking the Causes of Segregation Across Workplaces", *Acta Sociologica*, vol. 56, no. 1, pp. 3-19.
- Carle, J. 2007, "Pierre Bourdieu och klassamhällets reproduktion" in *Moderna samhällsteorier: Traditioner, riktningar, teoretiker*, ed. P. Månson, 8th edn, Norstedts, Stockholm, pp. 373-414.

- Carr, A. 2006, "In the constructive tradition of being critical", *Critical Perspectives on International Business*, vol. 2, no. 2, pp. 73-78.
- Eliasson, T. 2013, *Löneutveckling bland invandrade och infödda: betydelsen av arbetsplatser och yrken [Rapport 2013:5]*, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, Uppsala.
- Eriksson, P. & Kovalainen, A. 2008, "Narrative Research", *Qualitative Methods in Business Research*, Introducing Qualitative Methods, SAGE Publications Ltd., pp. 210-226. [Accessed 2017-05-04] <http://dx.doi.org/10.4135/9780857028044>
- Eriksson, S., Johansson, P. & Langenskiöld, S. 2012, *Vad är rätt profil för att få ett jobb? En experimentell studie av rekryteringsprocessen [Rapport 2012:13]*, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, Uppsala.
- Essers, C. & Benschop, Y. 2007, "Enterprising Identities: Female Entrepreneurs of Moroccan or Turkish Origin in the Netherlands", *Organization Studies*, vol. 28, no. 1, pp. 49-69.
- Hammarstedt, M. & Palme, M. 2012, "Human capital transmission and the earnings of second-generation immigrants in Sweden", *IZA Journal of Migration*, vol. 1, no. 4. [Accessed 2017-05-11] <https://izajodm.springeropen.com/articles/10.1186/2193-9039-1-4>
- Holvino, E. & Kamp, A. 2009, "Diversity management: Are we moving in the right direction? Reflections from both sides of the North Atlantic", *Scandinavian Journal of Management*, vol. 25, no. 4, pp. 395-403.
- Institutet för språk och folkminnen (Språkrådet) 2008, *Svenska skrivregler*, 3rd edn, Liber AB, Stockholm.
- Joona, P.A., Gupta, N.D. & Wadensjö, E. 2014, "Overeducation among immigrants in Sweden: incidence, wage effects and state dependence", *IZA Journal of Migration*, vol. 3, no. 9. [Accessed 2017-05-11] <https://izajodm.springeropen.com/articles/10.1186/2193-9039-3-9>
- Kalonaityté, V. 2014, *Normkritisk pedagogik - för den högre utbildningen*, 1st edn, Studentlitteratur, Lund.
- Kalonaityté, V. 2010, "The Case of Vanishing Borders: Theorizing Diversity Management as Internal Border Control", *Organization*, vol. 17, no. 1, pp. 31-52.
- Katz, K. & Österberg, T. 2013, *Unga invandrare – utbildning, löner och utbildningsavkastning [Rapport 2013:6]*, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, Uppsala.
- Loomba, A. 2008, *Kolonialism/postkolonialism: en introduktion till ett forskningsfält*, 2nd edn, Tankekraft Förlag, Stockholm.

- Muhr, S.L. & Salem, A. 2013, "Specters of colonialism – illusionary equality and the forgetting of history in a Swedish organization", *Management & Organizational History*, vol. 8, no. 1, pp. 62-76.
- Nentwich, J.C., Özbilgin, M.F. & Tatli, A. 2015, "Change agency as performance and embeddedness: Exploring the possibilities and limits of Butler and Bourdieu", *Culture and Organization*, vol. 21, no. 3, pp. 235-250.
- Noon, M. 2007, "The fatal flaws of diversity and the business case for ethnic minorities", *Work, Employment and Society*, vol. 21, no. 4, pp. 773-784.
- OECD 2010, *Equal Opportunities? The Labour Market Integration of the Children of Immigrants*, OECD Publishing, Paris.
- OECD/European Union 2015, *Indicators of Immigrant Integration 2015: Settling In*, OECD Publications, Paris.
- Omanović V. 2013, "Opening and closing the door to diversity: A dialectical analysis of the social production of diversity", *Scandinavian Journal of Management*, vol. 29, no. 1, pp. 87-103.
- Paulsen, R. 2015, *Vi bara lyder: en berättelse om Arbetsförmedlingen*, 1st edn, Atlas, Stockholm.
- Rönnqvist, S. 2008, *Från diversity management till mångfaldsplaner? Om mångfaldsidéns spridning i Sverige och Malmö stad*, Ekonomisk-historiska institutionen, Lunds universitet.
- Saco 2017a, "Arbetslöshet för akademiker". [Accessed 2017-03-21] <http://www.saco.se/vara-fragor/arbetsmarknad/arbetsloshet-for-akademiker/>
- Saco 2017b, "Invandrade akademiker är viktiga för Sverige". [Accessed 2017-03-21] <http://www.saco.se/vara-fragor/integration/>
- Said, E.W. 1978, *Orientalism*, 1st edn, Ordfront, Stockholm.
- SCB 2017, "Nyckeltal för Sverige". [Accessed 2017-03-21] <http://www.scb.se/hitta-statistik/nyckeltal-for-sverige/>
- SFS 2008:567, Diskrimineringslag 2008:567. [Accessed 2017-04-04] https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567
- SOU 2006:59, Arbetslivets (o)synliga murar: Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering, ed. de los Reyes, P.. [Accessed 2017-05-06] <http://www.regeringen.se/contentassets/b83fece5ad284a579cc25dfab953f7a/arbetslivets-osynliga-murar-sou-200659>
- Souto-Manning, M. 2014, "Critical narrative analysis: the interplay of critical discourse and narrative analyses", *International Journal of Qualitative Studies in Education*, vol. 27, no. 2, pp. 159-180.

- Tatli, A. 2011, "A Multi-layered Exploration of the Diversity Management Field: Diversity Discourses, Practices and Practitioners in the UK", *British Journal of Management*, vol. 22, no. 2, pp. 238-253.
- Tatli, A. & Özbilgin, M.F. 2012, "An Emic Approach to Intersectional Study of Diversity at Work: A Bourdieuan Framing", *International Journal of Management Reviews*, vol. 14, no. 2, pp. 180-200.
- van Dijk, H., van Engen, M. & Paauwe, J. 2012, "Reframing the Business Case for Diversity: A Values and Virtues Perspective", *Journal of Business Ethics*, vol. 111, no. 1, pp. 73-84.
- Westwood, R. 2006, "International business and management studies as an orientalist discourse", *Critical Perspectives on International Business*, vol. 2, no. 2, pp. 91-113.
- Willmott, H. 1993, "Breaking the Paradigm Mentality", *Organization Studies*, vol. 14, no. 5, pp. 681-719.
- Ybema, S. & Byun, H. 2009, "Cultivating Cultural Differences in Asymmetric Power Relations", *International Journal of Cross Cultural Management*, vol. 9, no. 3, pp. 339-358.
- Yuval-Davis, N. 1997, *Gender & Nation*, 1st edn, Sage, London.
- Zanoni, P., Janssens, M., Benschop, Y. & Nkomo, S. 2010, "Unpacking Diversity, Grasping Inequality: Rethinking Difference Through Critical Perspectives", *Organization*, vol. 17, no. 1, pp. 9-29.

Bilagor

Bilaga 1: Inbjudan till deltagande i studie, praktikanter

Meddelande från företagsrepresentant

Hello,

I am sending you this e-mail since you have been or/are part of the xx initiative here at The Organization. At the moment we are cooperating with Stockholm School of Economics and are starting our cooperation with 2 bachelor students who are interested in participators for their thesis.

If you are interested in participating, please read more in the attached letter from the students and reply to them directly if you would like to be a part of the study.

Deadline for responding is March 17th, 2017.

Let me know if you have any questions.

Kind regards,

XX

Group HR

Inbjudan till studien

Hej!

Vi heter Mohammed Mohsen och Elin Hunger, och skriver just nu vårt examensarbete vid Handelshögskolan i Stockholm. Vi skriver inom området för organisationsforskning, och har nyligen inlett ett samarbete med Organisationen.

Vi vill gärna komma i kontakt med dig då du har deltagit, eller deltar, i Organisationens praktikprogram XX. Vi skulle vilja intervjua dig om hur du har upplevt programmet och hur du tror det har påverkat, eller kommer att påverka, ditt yrkesliv i Sverige.

I vår studie kommer alla intervjupersoner att vara anonyma, samma sak gäller Organisationens som organisation. Deltagande är helt frivilligt, och du kan höra av dig direkt till oss (Mohammed och Elin) om du vill delta. Vi kommer att anpassa oss efter dig för att hitta ett bra intervjutillfälle.

Vår förhoppning är att studien kan bidra till att utveckla XX, och vi tror att vi kan få ett mer betydelsefullt resultat om vi lyssnar på flera personers berättelser – därför hoppas vi att du vill delta!

Om du är intresserad, eller har frågor, tveka inte att kontakta Mohammed på: XX.

Hoppas att vi hörs snart!

Mohammed & Elin

Hi!

Our names are Mohammed Mohsen and Elin Hunger, and we are currently writing our Bachelor thesis at Stockholm School of Economics. We are doing research within Organization Studies, and have recently initiated a collaboration with The Organization.

We wish to get in touch with you since you have participated in, or participate in, The Organization's internship program XX. We would like to interview you regarding your experiences of the program, and how you think it might have affected, or will affect, your working life in Sweden.

All participants in the study will be anonymous and we will not disclose The Organization's company name in our report. Of course, participation is voluntary, and you can contact us (Mohammed and Elin) directly if you want to contribute to the study. We will schedule the interview to your convenience.

Our ambition is to conduct a study that can contribute to the development of the program, and it is our belief that our accomplishment will be of greater value if we listen to multiple stories – therefore we sincerely hope you want to participate! If you want to contribute to the study, or have further questions – don't hesitate to contact Mohammed: XX.

We wish to hear from you soon!

Mohammed & Elin

Bilaga 2: Intervjuguide, praktikanter⁹

Etiska aspekter

1. Ditt deltagande i den akademiska studien är frivilligt.
2. I det arbete vi skriver, en kandidatuppsats, kommer du som deltagare och din/a arbetsgivare att anonymiseras.
3. Vi kommer inte heller att berätta vilka personer som deltar, vare sig för arbetsgivare eller för andra deltagare.
4. Du som deltagare kan när som helst avbryta intervjun, och du behöver inte förklara varför.
5. Får vi ditt tillstånd att spela in intervjun, så att vi sedan kan transkribera den?

Inledning

- Vill du berätta lite om dig själv – vem du är, och vad du gör idag?
- Vad har du arbetat med innan du kom till Företaget?
- Vad pluggade du?
- Tänkte du att du ville jobba med något speciellt när du pluggade? Är det samma nu?

Praktikprogrammet

- Hur kommer det sig att du deltagit (deltar) i praktikprogrammet?
- Innan du påbörjade i programmet, vad var din förhoppning att det skulle ge dig?
- Hade du sökt andra jobb innan?
- Vad hade du för arbetsuppgifter under programmet?
- Hur skulle du beskriva din upplevelse av programmet? Hur var det att gå till praktiken på morgonen?
- Var det något som inte fungerade? Något som fungerade väldigt bra?
- Någon speciell händelse som gjort starkt intryck?
- Hur var din relation till din handledare?
- Fanns det någon annan person som blev viktig för dig? Hur kom det sig?
- Om du fick förbättra något, litet eller stort, vad skulle det vara?
- Vad skulle du vilja göra efter programmet? (För personer i programmet)

Intervjupersoner som nu jobbar

- Hur fick du det jobb du har idag?
- Kan du beskriva dina arbetsuppgifter idag?
- Är det ditt första jobb efter programmet, eller hade du andra där emellan?
- Tror du att praktikprogrammet var dig till hjälp när du sökte tjänsten? På vilket sätt?
- Hur ser du på programmet idag? (Känslan då vs. nu)
- Skulle du göra om det (deltagande i programmet)?

⁹ På intervjuer genomförda på engelska har samma frågor använts, i översatt form.

Bilaga 3: Tabell över intervjupersoner

Tabell 2: Intervjupersoner i studien

Inspelad	Transkriberad	Intervju utförd	Språk	Typ av intervju/plats	Utbildningsnivå	Tidsperiod program
Nej	Nej	17-02-23	Sv.	N/a	N/a	N/a
Nej	Nej	17-03-08	Sv./Eng.	Kontor 1	Master	2016
Ja	Ja	17-03-09	Eng.	Kontor 1	Master	2015
Ja	Ja	17-03-10	Sv.	Telefon	Master	2014
Ja	Ja	17-03-10	Sv.	Telefon	Master	2016
Ja	Ja	17-03-13	Sv.	Kontor 1	Magister	2016
Ja	Ja	17-03-13	Eng.	Kontor 1	Master	2016
Nej	Nej	17-03-14	Sv.	Kontor 1	Kandidat	2016/17
Ja	Ja	17-03-15	Sv.	Kontor 2	Master	2015/16
Ja	Ja	17-03-15	Eng.	Kontor 1	Master	2015
Ja	Ja	17-03-17	Eng.	Kontor 2	Master	2016/17
Nej	Nej	17-03-17	Sv./Eng.	Telefon	Kandidat	2016
Ja	Ja	17-03-18	Eng.	Telefon	Master	2016
Ja	Ja	17-03-20	Sv.	Telefon	Magister	2016