



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INST FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP

**Kulturtolkar i ett arbetsmarknadsprojekt -
en kvalitativ studie om etableringsmöjligheter**

Examensarbete för kandidat i sociologi 15 hp

Matilda Johansson

Handledare: Merete Hellum

Januari, 2015

Abstrakt

Titel: Kulturtolkar i ett arbetsmarknadsprojekt - en kvalitativ studie om etableringsmöjligheter

Författare: Matilda Johansson

Handledare: Merete Hellum

Examinator: Emma Engdahl

Typ av arbete: Examensarbete för kandidat i sociologi 15 hp

Datum: Januari 2015

Antal tecken inkl. blanksteg: 64 976

Nyckelord : Arbetsmarknadsprojekt, kulturtolkar, empowerment, etablering på arbetsmarknaden

Arbetslösheten bland utrikes födda har ökat de senaste åren och är större jämfört med arbetslösheten hos inrikes födda, läget för utrikesfödda kvinnor är särskilt svårt. Att förstå vad som krävs för att arbetsmarknaden ska inkludera fler människor är komplext. En liten del kan dock vara att förstå hur arbetsmarknadsprojekt fungerar, vad de bidrar med och hur de upplevs av de som deltar. Syftet med studien har därför varit att gå närmare in på ett specifikt arbetsmarknadsprojekt och fråga hur deltagare ser på tiden efter projektet, hur de ser på sin fortsatta etablering på arbetsmarknaden, vad de upplever att medverka i projektet bidrar med och hur de upplever sin nuvarande yrkesroll. Deltagarna i studien arbetar som kulturtolkar då projektet har som mål att underlätta kontakten mellan skolan och nyanlända familjer som har barn i skolan.

Den här studien har en induktiv ansats eftersom att området är relativt outforskat och det var svårt att veta vad som skulle komma att hittas. Två fokusgrupper genomfördes med fyra respektive fem deltagare. Det empiriska materialet analyserades genom kodning som ledde till teman vilket ledde till teorin som används, empowerment. Här syftar empowerment till att den enskilda individen tar kontroll över sitt liv och har förmågan att göra egna val.

Förutom konkreta svar och diskussioner kring frågorna, visade resultatet av dessa frågor även att empowerment kan spela en roll i kulturtolkarnas upplevelser och i deras syn på fortsatt etablering. Till en början visar sig uttryck kring vad som tolkas som brist på egenmakt och empowerment. Därtill framträder att tid har betydelse och kan vara en förklarande faktor till hur egenmakt uttrycks. Slutligen pekar resultatet också på att kulturtolkarna verkar inom flera av dimensionerna i en empowermentprocess vilket kan leda till ytterligare empowerment. Den etablering som de i och med projektet gör kan enligt teorin leda till än mer etablering på arbetsmarknaden.

Studien genomfördes med hjälp av...

Deltagare, projekt drivare och handledare har alla hjälpt till med att genomföra studien. Deltagarna ställde upp med sin tid och svarade tålmodigt på mina frågor. Projekt drivaren tog varmt emot mig och gjorde genomförandet av intervjuerna möjligt. Handledaren har med kunskap och goda råd väglett mig genom hela arbetet. *Tack för er medverkan!*

Innehållsförteckning

| | |
|--|----|
| 1. Inledning | 5 |
| 1.1 Syfte och frågeställningar..... | 5 |
| 2. Tidigare forskning | 7 |
| 2.1 Min studie och sammanfattning över tidigare forskning..... | 9 |
| 3. Metod | 11 |
| 3.1 Fokusgrupper..... | 11 |
| 3.1.1 Reflektioner kring metodval..... | 12 |
| 3.2 Urval..... | 12 |
| 3.3 Analytiskt tillvägagångssätt..... | 13 |
| 3.4 Etiska reflektioner..... | 16 |
| 3.5 Validitet och reliabilitet..... | 17 |
| 4. Teori och begrepp - Empowerment och egenmakt | 19 |
| 5. Resultat och analys | 22 |
| 5.1 Diffus framtid..... | 22 |
| 5.1.1 Hopp..... | 22 |
| 5.1.2 Behov och efterfrågan..... | 23 |
| 5.1.3 Ovisshet..... | 23 |
| 5.2 Förhållningssätt till tid..... | 24 |
| 5.3 Att lyfta sin yrkesroll..... | 25 |
| 5.3.1 Arbetets betydelse..... | 25 |
| 5.3.2 Ett arbete av värde..... | 26 |
| 5.4 Behållning av medverkan i projektet..... | 27 |
| 5.4.1 Kunskap och erfarenheter..... | 27 |
| 5.4.2 Utbildning..... | 28 |
| 5.4.3 Tänkbara vägar..... | 28 |
| 5.5 Sammanfattning - resultat och analys..... | 29 |
| 6. Slutdiskussion | 30 |
| 7. Referenslista | 33 |
| 8. Bilagor | 37 |
| Bilaga 1. Intervjuguide..... | 37 |
| Bilaga 2. Populärvetenskaplig framställning..... | 39 |

1. Inledning

Utrikes födda står utanför arbetsmarknaden i högre grad än vad inrikes födda gör (SOU 2006:59). Mellan år 2005 och 2013 ökade till exempel andelen arbetslösa bland utrikes födda med 2,0 procentenheter och andelen arbetslösa var 16,3 procent år 2013 (SCB 2014a). Bland inrikes födda däremot, var andelen 6,4 procent samma år vilket var en minskning med 0,4 procentenheter (SCB 2014a). Det finns även en skillnad mellan kvinnor och män, vad gäller sysselsättningsgrad. Sysselsättningsgraden uppgick år 2013 till 68 procent för utrikes födda män medan de för utrikes födda kvinnor var 59 procent (SCB 2014b, s. 21). Att människor står utanför arbetsmarknaden anses allvarligt, inte minst på grund av att integration på arbetsmarknaden ofta diskuteras vara en nyckelfaktor till integration i samhället (Bevelander 2005, s. 173; Eriksson 2011, s. 249; Fangen 2010, s. 141). Som ett resultat av utrikes födda kvinnors situation på arbetsmarknaden drivs olika arbetsmarknadsprojekt som vänder sig till gruppen.

Några av de projekt, som syftar till integration på arbetsmarknaden i Sverige, handlar om kulturtolkar. I ett fall får kvinnor möjlighet att jobba som kulturtolkar för att underlätta kontakten mellan skolan och nyanlända familjer som har barn, projektets fokus innebär också att förebygga immigrerande barns lärande i skolan. De flesta kulturtolkarna är mammor som har eller har haft barn i svensk skola, som talar svenska och som tidigare immigrerat till Sverige. De personer som jobbar som kulturtolkar har tidigare befunnit sig i långtidsarbetslöshet och för dem är detta även ett arbetsmarknadsprojekt. För att komma närmare problematiken kring integration på arbetsmarknaden och för att förstå innebörden av ett sådant arbetsmarknadsprojekt vad gäller integration på arbetsmarknaden kommer studiens fokus att ligga på ett sådant projekt. Det finns ett par tidigare projekt gällande kulturtolkar som har utvärderats med hänsyn till projektens mål. Mål som bland annat varit att kulturtolken ska skapa trygghet och att underlätta i samband med barnafödande för en person som nyligen kommit till Sverige (Jagudina 2013; Akhavan 2009). Däremot tycks det som att få eller inga studier undersöker kulturtolkarnas perspektiv gällande hur arbetet som kulturtolk upplevs som en väg till etablering på arbetsmarknaden.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att undersöka vad deltagare i ett arbetsmarknadsprojekt rörande kulturtolkar upplever som möjliga framtidsvägar, efter projektets slut. Därtill att undersöka vad de har för syn på fortsatt sysselsättning och etablering på arbetsmarknaden. Syftet är också att bidra med kunskap kring vad arbetsmarknadspolitiska åtgärder kan medföra och hur de kan upplevas av de som deltar.

Frågeställningar:

- Hur ser kulturtolkarna på tiden efter projektet och på fortsatt etablering på arbetsmarknaden?
- Vad upplever kulturtolkarna att medverkan i projektet kan bidra med, gällande fortsatt etablering på arbetsmarknaden?
- Hur upplever kulturtolkarna sin yrkesroll?

2. Tidigare forskning

Utrikesfödda har lägre sysselsättningsgrad än inrikes födda, de har svårare att komma in på arbetsmarknaden och lågkonjunktur drabbar gruppen hårdast (Eriksson 2011; Bevelander 2005; Knocke 2000; SOU 2006:59). Orsaker till denna situation förklaras genom både strukturella och individuella orsaker. En av de strukturella förklaringarna är att arbetsmarknaden har förändrats då den ställer högre kvalifikationskrav, en mängd lågkvalificerade arbeten har försvunnit i samband med teknologisk utveckling samt med utflyttning av jobb till nya industrizoner i världen (Hjerm och Shierup 2008, s 105). Utrikesfödda befinner sig i större utsträckning i just denna sektor och har därför drabbats hårdast av omstruktureringen (Hjerm och Shierup 2008, s 105; Knocke 2000, s. 364). En annan förklaring är att invandringens karaktär har förändrats från arbetskraftsinvandring till flykting- och anhöriginvandring. Efter andra världskriget fram till 1970-talet bestod invandringen av arbetskraft till den expanderande industrin, därefter förändrades invandringen till att omfatta flyktinginvandring och migrationstatistiken kom att avspeglas av krig och oroligheter (Magnusson Turner 2008, s. 10; Hjerm och Shierup 2008, s 104). Före år 1970 invandrade framför allt nordiska och europeiska medborgare och efter 1970-talet invandrade främst utomeuropeiska medborgare (Eriksson 2011, s. 254; Magnusson Turner 2008, s. 10). Ytterligare en strukturell förklaring är att den svenska arbetsmarknaden är fylld av exkluderande och diskriminerande praktiker bland olika typer av institutioner som till exempel myndigheter, arbetsplatser och inom politiken och olika policys (Knocke 2000; SOU 2006:59).

De individuella förklaringarna till utrikes föddas lägre sysselsättning på arbetsmarknaden omfattar brist på språkkunskap, bristande socialt nätverk och kulturella faktorer (Bevelander 2005; Eriksson 2011). Dessa faktorer ingår i begreppet humankapital (Bevelander 2005; Eriksson 2011). Därtill ingår, i begreppet humankapital, dels faktorer som utbildning och arbetslivserfarenhet men också mer landsspecifika faktorer som kunskap om "systemet" och hur det svenska samhället fungerar (Eriksson 2011, s. 272). En persons humankapital försvagas med hög sannolikhet vid migration då en stor del av humankapitalet är just landsspecifikt (Eriksson 2011, s. 272). Knocke (2000) samt utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering (SOU 2006:59) argumenterar för att de strukturella faktorerna är de enda faktorer som borde lyftas som förklaringar till invandras utanförskap på arbetsmarknaden då det annars läggs en oberättigad skuld på individen.

Bevelander (2005) precis som Le och Miller (2010) och Tastoglou och Preston (2012) fokuserar på kvinnors integration på arbetsmarknaden och särskiljer på så vis könen. De allihop påpekar att

forskningen i stort ofta missar att ta hänsyn till könsaspekten vad gäller integration på arbetsmarknaden och menar att det finns för lite forskning om just kvinnors situation. Kvinnliga immigranter befinner sig i större arbetslöshet än manliga och lågkonjunktur skapar svårigheter för alla men får störst konsekvenser för utrikesfödda kvinnor (Bevelander 2005, s. 175; Tastsoglou och Preston 2012, s. 50). Heyse (2011) fokuserar också på kvinnan och kommer i sin undersökning fram till att migrationspolicy är författade utefter särskilda demografiska kategorier och en kvinnlig migrants möjligheter och hinder är högst beroende av dessa demografiska kategorier. Slutsatsen är att en invandrarkvinnas möjligheter (i främst Belgien) bestäms av vilka demografiska kategorier hon tillhör samt hur migrationspolicys ser ut snarare än av individuella investeringar. Demografien som spelar roll är framför allt legal status och migrationstyp. Det vill säga om hon kommer som legal eller illegal invandrare och om hon är gift, arbetande, student eller flykting (Heyse 2011, s. 206). Kirk och Suvarieol (2014) undersöker det nederländska integrationsprogrammet och frågar sig varför det har misslyckats med målet att frigöra kvinnan och att integrera henne på arbetsmarknaden. De visar att "migrationskvinnan" porträtteras som kulturellt förtryckt i det så kallade civic integrationsprogrammet men ändå främst tilltalas och framställs som mödrar och socialarbetare, vilket begränsar hennes möjligheter på arbetsmarknaden. De kommer således fram till att kulturella stereotyper av den ickevästerländska kvinnans förtryck här möter de bredare nederländska hindren mot frigörelse.

Tastsoglou och Preston (2012) framhåller att vi behöver veta mer om invandrarkvinnors eget perspektiv vad gäller arbetsmarknadsintegration. Ett fåtal studier beaktar kvinnors egna upplevelser och en av dem kommer fram till att intervjupersonerna är frustrerade och att självidentiteten ofta hänger ihop med arbetet (Doyle, Mooney och Ku 2006, s. 164, 167). Många i just denna studien var välkvalificerade och kämpade med att förstå varför de hade den låga anställningsstatusen som förelåg (Doyle, Mooney och Ku 2006, s. 164, 165). En annan studie lyfter egenföretagande som ett sätt att integreras i arbetslivet och kommer fram till att en viktig beståndsdel för att lyckas är att från början ha tillgång till ett socialt nätverk som kan förse en med viktigt kunskap (Abbasian 2004, s. 12). Hälften av kvinnorna angav strukturella skäl till starten av företag, som till exempel brist på passande jobb, medan det hos den andra hälften främst förelåg personliga skäl som till exempel personlig utveckling (Abbasian 2004, s. 8). Kvinnorna i studien av Abbasian (2004, s. 12) var alla relativt resursstarka så till vida att de hade hög utbildning, god ekonomi och befunnit sig i Sverige en längre tid.

I ytterligare en studie undersöker Tastsoglou och Miedema (2000) om det finns möjlighet till

integration genom involvering i föreningar och volontärorganisationer. Intervjupersonerna är högutbildade, har högutbildade partners och har högre inkomst än medel och slutsatsen är att involvering i föreningar och volontärorganisationer kan vara en framgångsrik väg till integration (Tastsoglou och Miedema 2000, s. 7). De tre sistnämnda studierna berör en särskild grupp invandrarkvinnor, nämligen de mest resursstarka. Gruppens förutsättningar på arbetsmarknaden skiljer sig långt ifrån den inrikes födda motpartens förutsättningar men det skiljer sig även gentemot en invandrargrupp som har färre resurser.

I Sverige finns flera arbetsmarknadsprojekt, finansierade av europeiska socialfonden, som syftar till att integrera personer som står långt ifrån arbetsmarknaden varav några med särskiljning gällande etnicitet och ursprung. Några av dessa projekt studeras närmare av temagruppen integration i arbetslivet (Thörnquist 2011; Engstrand, Andersson och Vesterberg 2010; Larsson 2011). De kommer bland annat fram till att ett projekt sällan blir som man tänkt sig, flera projekt har fått tänka om från att ha haft kvantitativa mål till att istället satsa på mer kvalitativa mål. Det vill säga att målet från början har varit att få ut ett visst antal personer på arbetsmarknaden och uppnå viss kvantitet med arbetsmarknadsprojektet för att istället övergå till att fokusera på att göra ett fåtal personer ordentligt förberedda för att komma in på arbetsmarknaden. Detta efter att ha stött på hinder med de kvantitativa målen (Thörnquist 2011, s. 9, 35; Engstrand, Andersson och Vesterberg 2010, s. 16). En annan rapport vars kartläggning stämmer överens med detta visar att ohälsa är en stark faktor till svårigheter i att integreras i arbetslivet (Larsson 2011; Engstrand, Andersson och Vesterberg 2010). Större andel utrikesfödda än inrikesfödda står utanför arbetsmarknaden på grund av långvarig sjukdom (Larsson 2011). Larssons (2011) slutsatser går i linje med Thörnquists (2011) då ohälsa hos deltagarna är en faktor som gör att ett projekt behöver förändra sina mål till mer kvalitativa. Därutöver påvisar flera forskare att arbetsmarknadspolitiska projekt ofta uppvisar otillräckliga resultat och inte uppnår målen (Knocke 2000, s. 369; Eriksson 2011, s. 303; Lundgren 2007, s. 27, 30).

2.1 Min studie och sammanfattning över tidigare forskning

Den tidigare forskningen fungerar till en början som bakgrund till min studie. Utrikes föddas situation på arbetsmarknaden beskrivs samt förklaringar till situationen anges. Vidare berörs utrikes födda kvinnors situation och studier tar upp möjliga förklaringar till varför de står utanför arbetsmarknaden. Min studie som också berör kvinnor, går sedan djupare och frågar *hur upplevs* ett visst skede på arbetsmarknaden, det vill säga skedet i arbetsmarknadsprojektet, istället för att fråga *varför* det ser ut som det gör. Ett par studier lyfter invandrarkvinnors eget perspektiv och till dessa

kan min studie ses som ett komplement. I likhet med Abbasian (2004) behandlar min studie kvinnor i Sverige, men Abbasian fokuserar på egenföretagande som en väg in på arbetsmarknaden medan denna studie fokuserar på kulturtolkar. Slutligen tar tidigare forskning upp resultat av arbetsmarknadsprojekt, även detta ligger som en bakgrund till min studie då just ett arbetsmarknadsprojekt berörs.

Min studie berör kvinnor i ett arbetsmarknadsprojekt och deras egna upplevelser med fokus på framtiden. I den tidigare forskningen lyfts olika aspekter av detta i olika studier men kombinationen som sker i min studie syns inte till i den tidigare forskning som redogjorts för här.

3. Metod

Undersökningen har en kvalitativ ansats då det som ska undersökas handlar om kulturtolkarnas upplevelser. En kvalitativ ansats lägger grunden för att de själva ska få komma till tals, något som är nödvändigt för att få veta vad kvinnorna upplever att de har för möjligheter och vad de upplever kring att vara med i projektet. Vidare har studien en induktivt inspirerad ansats, detta innebär att data leder till begrepp snarare än att begreppen leder till avgränsning av data (Yin 2011, s. 97). En induktiv ansats ter sig mest lämplig eftersom jag inte vet vad jag kommer att hitta eller vad för typ av upplevelser kulturtolkarna kommer att dela med sig av. Tillvägagångssättet har dock inte varit fullständigt induktivt då jag oundvikligen hade viss förförståelse innan studien samt att ämnet för studien var genomtänkt. Däremot har utarbetning av teori- och begrepps delen samt preciserande av forskningsfrågor skett utifrån det empiriska materialet vilket utmärker det induktiva angreppssättet (Yin 2011, s. 97-99). Mer ingående om det empiriska materialets funktion redogörs för under avsnittet analytiskt tillvägagångssätt.

3.1 Fokusgrupper

Undersökningen genomförs med hjälp av fokusgruppsintervjuer. Detta för att kulturtolkarna har gemensamma erfarenheter på många plan och att fokusgrupper kan leda till att en mångfald av perspektiv kommer fram. Min roll som intervjuare blir dessutom mindre påtaglig i en fokusgrupp än i en enskild intervju vilket gör att samtalet och deltagarnas svar blir mindre präglade av mig, det är önskvärt eftersom att jag själv inte har erfarenhet av ämnet som diskuteras. Wibeck (2010, s. 52, 53) menar att fokusgruppsintervjuer kan användas till att minska forskarens styrande roll och att maktbalansen kan förskjutas från forskaren till deltagarna i och med att deltagarna är fler än forskaren i antal. Förskjutning av maktbalansen skulle kunna skapa goda förutsättningar för ett bra samtalsklimat och för att deltagarna ska vilja dela med sig av sina erfarenheter, det är en av anledningarna till att undersökningen görs med hjälp av fokusgruppsintervjuer. En annan anledning är att deltagarna själva kan få ut någonting av att diskutera ämnet ”jobbmöjligheter och tiden efter projektet” med varandra. Det kan vara lärorikt att utbyta tankar och idéer om detta.

Fokusgruppsintervjuerna är kvalitativa snarare än strukturerade. Detta betyder att det inte finns ett detaljerat manus för interaktionen mellan intervjuare och deltagare utan att intervjuaren istället har en tankesamling med frågor relaterade till studien (Yin 2011, s. 136-138). Till hjälp för denna tankesamling har en intervjuguide använts, intervjuguiden motsvarar det som Yin (2011) kallar för protokoll. Protokoll kan vara användbart då ämnet för studien är definierat och datainsamlingsenheterna är

valda med förhoppning att ge viss typ av data (Yin 2011, s. 105), detta stämmer överens med min studie. Dock riskerar användande av protokoll att minska intervjuens fördomsfria hållning då intervjuarens värderingar, förväntningar och synsätt är inrymda i forskningsprotokollet (Yin 2011, s. 105). Yin (2011) betonar därför också vikten av att ha ett öppet sinne för att fånga fältets perspektiv trots användande av protokoll. Intervjuguiden som används innehåller tematiserade frågor. Ett protokoll, som motsvaras av intervjuguiden, bör innehålla tillräckligt med frågor som är centrala för ämnet och ett strukturerat protokoll består av en uppsättning teman som täcker den innehållsliga terräng som undersökningen handlar om (Yin 2011, s. 106-107). Frågorna som fanns i intervjuguiden följdes inte helt och hållet. Under intervjun märktes vad som var intressant samt vad deltagarna styrde fokus till eller ifrån, bakgrundsfrågor behandlades exempelvis väldigt kort eller inte alls. Fokusgruppsintervjuerna är kvalitativa och inte strukturerade på grund av att studien handlar om deltagarnas upplevelser och det bör finnas möjlighet att följa och fördjupa deltagarnas resonemang. Samtidigt finns särskilda teman som är av intresse vilket föranleder ett protokoll.

3.1.1 Reflektioner kring metodval

Trots ett genomtänkt syfte bakom användande av fokusgrupper kom inte metoden helt till sin rätt och kanske skulle det varit bättre om undersökningen hade gjorts med enskilda intervjuer istället. Deltagarna vände sig ofta till mig för att svara på en fråga snarare än att samtala med varandra och på så vis blev som att det vore flera enskilda intervjuer men utan att få djupet som kan fås med den sortens intervju. Visserligen hjälpte de varandra med vad de ville få sagt, bekräftade varandra och fyllde i varandras meningar. Men för att få bättre fokusgruppsintervjuer kunde jag ha varit ännu tydligare om ”regler” för intervjun och vad syftet med fokusgrupper är. Det kanske skulle varit lättare att starta med ett hypotetiskt fall som de skulle diskutera kring, ett stimulusmaterial för komma direkt in i diskussion. Eftersom de bekräftade varandra snarare än visa olika uppfattningar, fanns få brytpunkter i materialet. Brytpunkter och mångfald av åsikter är något som fokusgrupper förebygger. Detta resultat visar istället på att gruppen var i konsensus vid många tillfällen vilket också är intressant.

3.2 Urval

Det finns flera sätt att vara kulturtolkare, ett av dem är att underlätta kontakten mellan nyanlända familjer som har barn och skolan. Jag har intervjuat nio deltagare som medverkar i ett projekt där kulturtolkare jobbar på det sättet. Denna grupp valdes med tanke på att det är ett nytt projekt där lite forskning om gruppens upplevelser finns men det valdes också därför att projektet riktade sig mot tidigare långtidsarbetslösa och forskningsproblemet för studien grundar sig i integration och

utanförskap på arbetsmarknaden.

Urvalet av deltagare var strategiskt vilket syftar till att välja deltagare som för med sig så ”rik” empiri som möjligt (Wibeck 2011, s 66, Kvale och Brinkman 2009, s 166). Urvalet av deltagarna gjordes på grund av att de är med i ett arbetsmarknadsprojekt som vänder sig till tidigare arbetslösa, samt att de jobbar som kulturtolkar. Detta förväntas ge ”rik” empiri då studien undrar om upplevelser hos just kulturtolkar i detta arbetsmarknadsprojekt. Urvalet har inte gjorts med hänsyn till andra faktorer som till exempel ålder, dels på grund av begränsning av tillgängliga deltagare men också på grund av att det intressanta för studien snarare är att deltagarna har gemensamma egenskaper kring att vara kulturtolk och att ingå i projektet. Två fokusgruppsintervjuer med fyra respektive fem deltagare i varje genomfördes. Valet av antalet fokusgrupper gjordes på grund av att det empiriska materialet inte skulle bli för stort för att ingå i en 10 veckors studie men ändå vara tillräckligt innehållsrikt. Samt på grund av antalet tillgängliga deltagare att intervjua. Wibeck (2011) menar att ett lämpligt deltagarantal är mellan fyra och sex personer. Det är tillräckligt många för att utgöra en bra grund för diskussion och för att brytpunkter deltagarna emellan ska synas. Samtidigt är det tillräckligt få för att alla får komma till tals och förebygger att det inte bildas subgrupper (Wibeck 2011, s. 62).

Fokusgrupper har fått sitt namn till följd av att de består av individer som har gemensamma erfarenheter, det finns ett ”fokus” (Yin 2011, s. 144, 295). Kulturtolkarna har gemensamma erfarenheter i och med sitt jobb och medverkan i projektet. Fokusgrupperna i studien var inbördes heterogena i det avseendet att deltagarna jobbar i två olika stadsdelar samt att de har två olika modersmål.

3.3 Analytiskt tillvägagångssätt

Intervjuerna transkriberades. Därefter analyserades materialet genom kodning som innebär att ett eller flera nyckelord knyts till ett textsegment för att underlätta vid senare identifiering av ett uttalande (Kvale och Brinkman 2009, s. 217). Koderna utvecklades genom tolkning av materialet och kodningen var således datastyrd, detta i motsats till begreppsstyrd kodning där forskaren använder redan utvecklade koder (Kvale och Brinkman 2009, s. 218). In vivo-koder användes stundom, där deltagarnas egna ord blev till koder (Yin 2011, s. 296). Materialet lästes igenom och kodades allteftersom, koderna och dess betydelse jämfördes med varandra för att säkerställa att en och samma kod inte användes till flera fenomen. Det skapades ”huvudkoder” och ”underkoder” och i vissa fall även ett tredje led av ”underkoder”. Ett exempel på en sådan huvudkod är *tid*, där

flera underkoder hamnade som till exempel *väntar på, här och nu, ej oroliga, fyra månader, tid behövs* och så vidare. Det induktiva angreppssättet kan bland annat innebära att man jobbar nära materialet under kodningen, för att se mönster och låta teman leda till teori (Yin 2011, s. 127; Fangen 2005, s. 224 ff). Koderna som nämnts ovan är exempel på närhet till materialet då de kommer från uttalanden som till exempel ”det behövs tid” och ”vi är inte oroliga” där de senare citatet behandlade tiden efter projektet (se avsnitt 5.2 resultat och analys). Huvudkoden *att vara kulturtolkar* hade flera led, då *givande* var en underkod som innehöll koder som *skön känsla, vara till hjälp* och *se utveckling hos andra*. Men *givande* hade också en annan betydelse som var *erfarenhet*. Att det var givande i form av den erfarenhet som skaffades. Erfarenhet tillsammans med (ökad) kunskap blev sedan en ny huvudkod då det fanns mycket sagt om detta. Jämförelsen av data ledde till utveckling av nya koder, urval av annan data och till att finna likheter och olikheter mellan koder.

Memon skrevs ned allteftersom. Memon innebär minnesanteckningar över idéer och kan tjäna som påminnelser om möjliga finslipningar, samband mellan koder och möjliga grupperingar (Yin 2011, s. 297). Vidare skapades teman utifrån leden av huvudkoder och underkoder samt utifrån memon och jämförelser av koder. Det koderna som ansågs viktiga och mest centrala grupperades in under teman. Ett exempel på det, är att koderna *behov, hoppas, ovisshet* och *tid* ledde till temat ”diffus framtid”. *Tid* visade sig emellertid senare passa bättre under ett eget tema. Innebörden av koderna och kopplingen till ”diffus framtid” förstås lättare under resultat och analysdelen.

När teman hade skapats och god kännedom om materialet fanns, valdes teori som passade in för att förstå de teman som dykt upp. Som redan nämnts innebär den induktiva ansatsen att data leder till begrepp och inte tvärtom (Yin 2011, s. 97). De begrepp och teori som kom att användas handlar om om empowerment och egenmakt. Begreppen och teorin utsågs bland annat genom att materialet visade på uttryck av passivitet och uttryck kring att andra än deltagarna själva bestämmer framtiden, detta väckte en fråga kring egenmakt. Finns det en känsla av brist på egenmakt? Samtidigt gör deltagarna mycket själva, de är med i projektet och jobbar som kulturtolkar, de skaffar sig erfarenheter. Detta säger emot tolkningen kring passivitet och här vaknar frågan; är det snarare empowerment som pågår? Teorin om empowerment och egenmakt kan omfatta både en ”maktlöshet” mot strukturen eller mot omständigheterna samt deras upplevelse av att ha fått erfarenheter och att de ser jobbet som givande. Ytterligare en anledning till val av teori är att materialet väckte en tankegång om att ”mer ger mer”, alltså att en början till etablering ger möjlighet till än mer etablering på arbetsmarknaden. Detta väcktes när deltagarna pratade om att

utbildning och erfarenhet är viktigt för att få jobb samt att de upplever att medverkan i projektet bidrar med ökning kring just detta. Jag upplevde att teorin om empowerment förklarar och sätter ord på min tankegång kring ”mer ger mer” i och med det ömsesidiga beroendet av komponenterna i empowermentprocessen (se Kabeer, 2002 under teoriavsnittet).

Andra teorier övervägdes men förkastades. Förväntningen var från början att materialet skulle komma att handla om integrationsstrategier, det visade sig vara fel och sådana teorier tycktes vara oanvändbara. När det handlar om integration på arbetsmarknaden skulle självklart teorier om utanförskap och om maktstrukturer som till exempel postkolonial teori (se Eriksson, Eriksson Baaz och Thörn red. 2011) kunna göra sig gällande, men trots att fokusgrupperna ibland tog upp påverkan ifrån omständigheter pratar vi mest om deltagarna själva. En teori som åtminstone delvis är individorienterad förefaller därför vara nödvändig. Den empowerment teori som används i studien utgår ifrån individen på ett annat sätt än vad till exempel postkolonial teori gör. En fundering som dök upp ur materialet, är ”vad behövs för att agentskap ska infinna sig?”, funderingen kom upp på grund av passivitet som tolkats ur materialet. Teori om aktör och handling (se Engdahl och Larsson 2011, s. 29 ff) skulle här kunnat vara relevant men på grund av ovan nämnda anledningar som till exempel en fråga om just egenmakt tycktes empowerment omfatta fler aspekter och således passa bättre. Agentskap finns dessutom med som en komponent i empowerment vilket talade för teorin. Trots att empirin har pekat på en teori har ändå ett val av teori gjorts. Om materialet hade tolkats och kodats på ett annat sätt, skulle kanske en annan teori ha valts och slutsatserna skulle blivit helt annorlunda.

Tillvägagångssättet för analysen influerades av grundad teori i den bemärkelse att teorin som tillämpas är grundad i data, kodningen av data är grundlig och datastyrd samt att målet är att utveckla kategorier som fångar de studerande erfarenheterna och handlingarna fullt ut (Kvale och Brinkman 2009, s. 218; Guvå och Hylander 2003, s. 5). Grundad teori innebär också att man startar med öppet sinne samt att arbetet sker växelvis mellan fältarbete och skrivbordsfas tills teoretisk mättnad är uppnådd, det vill säga att forskaren återvänder till fältet efter analys av material för att inhämta mer material eller för att besvara de frågetecken som uppstått under analysen (Guvå och Hylander 2003, s. 5 ff ; Kvale och Brinkman 2009, s. 218). Jag har inte startat med ett helt öppet sinne eftersom att jag har haft både förförståelse och en någorlunda färdig idé kring vad som skulle studeras. Jag har inte heller arbetat växelvis mellan fält- och analysarbetet då det skulle varit mycket svårt inom ramen för en C-uppsats även om analysen och resultatet av studien skulle gynnats av ytterligare empirisk inhämtning för att antingen bekräfta eller revidera. Det är också

viktigt att lyfta att denna studie inte skapar en helt ny teori vilket är syftet med den klassiska grundade teorin (Guvå och Hylander 2003). Idag pratas även om grader av induktivt arbetssätt och att även induktiv forskning behöver förhålla sig till teori, men att frågan snarare är, när i processen som studien förhåller sig till teorin, det vill säga att teori kan komma in senare i forskningsprocessen (Layder 1998). På grund av att teori ändå används i studien skulle en abduktiv ansats kunna hävdas föreligga men då arbetssättet varit att utveckla grundade kategorier ”nerifrån empirin och upp till teorin” på det sätt som induktion och grundad teori beskriver tycktes det mer lämpligt att utgå från dessa när tillvägagångssättet skulle beskrivas (Yin 2011, s. 29). Analysmetoden som använts kan också sägas tillhöra det som Wibeck (2011, s. 22) kallar tematisk innehållsanalys då jag har identifierat återkommande teman och fokuserat på innehållet i det som sagts.

Inför resultatredovisning tolkades transkriberingen och uttalanden som skulle redovisas skrevs om för att vara mer lättillgängliga för läsaren. Detta på grund av att meningsbyggnader i intervjudeltagarnas talspråk bitvis var invecklade och svårlästa. Innebörden i uttalandena var tydliga för mig som intervjuare och studiens tillförlitlighet är säkerligen opåverkat av proceduren.

3.4 Etiska reflektioner

Studien har utgått ifrån de fyra huvudkrav gällande forskningsetiska principer som framförs i vetenskapsrådets (u.å.) sammanställning av forskningsetiska principer inom humanistisk- och samhällsvetenskaplig forskning. De fyra huvudkraven är informationskravet, konfidentialitetskravet, nyttjandekravet samt samtyckeskravet.

Konfidentialitetskravet var problematiskt att följa på flera sätt. Att använda fokusgrupper gör att jag inte kan garantera att någon utomstående inte får ta del av deltagarnas identitet och den information som delges. Jag kan försäkra att jag inte kommer föra vidare deltagarnas uttalanden tillsammans med identitet men jag kan inte garantera att resten av gruppen följer samma etiska principer. För att anonymisera deltagarna i möjligaste mån har jag varken namngett projektet eller staden det genomförs i. Jag har inte heller gett detaljerad information om projektet eller angivit källa till den information jag beskrivit. Det skulle vara förhållandevis lätt att få en indikation om vilka som varit med i studien om man granskade projektet närmare, trots att transkriberingen har anonymiserats och inga uttalanden går att koppla till en specifik individ. Det är givetvis problematiskt att inte ange källa till information men i det här fallet ansågs anonymiseringen vara viktigare.

Deltagarna informerades i enlighet med de tre resterande kraven, informationskravet, nyttjandekravet och samtyckeskravet. Information om vad studien handlar om kunde emellertid ha förmedlats tydligare, detta misstänks eftersom att en av deltagarna under intervjun undrade och ville påminna sig om vad studiens syfte var.

En annan fråga som jag brottats med från start är om studien i sin helhet är etiskt försvarbar. Integration ter mig vara en ömsesidig process där inte bara individen som migrerar har ett ansvar till integration. Att leva i ett integrerat samhälle är ett gemensamt ansvar från samhället, människor som bor här och människor som kommer hit (Knocke 2000; SOU 2006:59). Samtidigt pekar en del diskurser i samhället på att den migrerande individen har ett övervägande ansvar ”att bli integrerad” (Knocke 2000; SOU 2006:59) och att göra en studie som enbart fokuserar på individen som flyttat hit kan reproducera sådana diskurser. Därför känns studien i sin helhet problematisk. Studien skulle ändå kunna motiveras genom att det finns flera delar av integration och att studien ändå studerar en viktig del, samt att studien har andra motiverade syften. Det skulle emellertid känts mer etiskt försvarbart att ha gjort en studie som la betoningen på andra delar av integration. Att studien undersöker deltagarnas upplevelser och deras syn på saker är en förmildrande omständighet vad gäller det etiska dilemman, eftersom det visar på att studien inte syftar till att lägga ett ansvar på individen utan snarare undersöka individens perspektiv.

Att deltagarna inte ska ta skada av studien har också beaktats. Troligtvis orsakar studien inte skada men om studien och intervjuerna skulle vara ett uttryck för att majoritetssamhället (någon från en myndighet, som till exempel ett universitet) studerar och beskriver personer ur minoritet och dess upplevelser kring etablering på arbetsmarknaden skulle det kunna skapa obehagliga känslor eller utgöra någon form av skada. Detta resonemang har precis som det etiska dilemman funnits med ifrån början av studien och åtgärder för att komma runt eventuell skada har tagits allt eftersom. Användande av fokusgrupper är till exempel något som kan förebygga ett bra möte och bättre känslor kring ämnet.

3.5 Validitet och Reliabilitet

Betydelsen och användningen av begreppen validitet och reliabilitet är något omtvistat inom kvalitativ forskning då de förutom i kvalitativ forskning, används inom kvantitativ forskning och med bakgrund av positivistiska utgångspunkter (Kvale och Brinkman 2009, s. 262).

Den klassiska definitionen av validitet syftar på om undersökningen mäter det som är avsett att

mätas (Kvale och Brinkman 2009, s. 264). Kvale och Brinkman (2009) problematiserar begreppet och tillskriver det även termer som trovärdighet, tillförlitlighet och hantverksskicklighet. Yin (2011, s. 31) betonar vikten av transparens för att uppnå tillförlitlighet och trovärdighet.

Det finns tecken på både god och bristande validitet. Studien kan sägas mäta det som avses mätas i den mening att teman och det empiriska materialet kan speglas tillbaka mot frågeställningarna och studien befinner sig i ämnet kring arbetsmarknadsprojekt, etablering på arbetsmarknaden och deltagares upplevelser vilket var det som avsågs. Studien skulle kunna sägas mäta lite mer än vad som avsågs från början eftersom att studien är induktiv och frågeställningarna är smalare än slutprodukten men studien har i slutändan ändå mätt det som avsågs. Dock finns flera delar som kunde gjorts bättre för högre validitet. Brist på övning och erfarenhet vad gäller intervjuande gör till exempel att hantverksskickligheten försämrar kvalitén på intervjuerna. Det var svårt att ställa rätt följdfrågor och få samtalet att utvecklas. I efterhand, när transkriberingen gjordes, märktes flera ställen där det hade varit önskvärt med fördjupning och fler frågor vilket inte var lika uppenbart under intervjutillfället. Brist på hantverksskicklighet visar sig också i en del frågor, särskilt följdfrågor, som var ledande eller otydligt ställda.

Noterat från anteckningar efter intervjuerna kändes det ibland som att jag var utomstående och att deltagarna kanske sa vad de trodde att jag ville höra, detta skulle försämra studiens validitet. Det kunde kanske ha motverkats genom att syftet med studien tydliggjorts, för att säkerställa att kulturtolkarnas projekt inte utvärderades och det kunde kanske ha minskat en eventuell känsla av att jag representerade en myndighet.

Reliabilitet är en fråga om andra forskare kan upprepa och reproducera resultatet vid andra tillfällen (Kvale och Brinkman 2009, s. 263). Enligt Kvale och Brinkman (2009) handlar det om huruvida intervjupersonerna kommer att förändra sina svar under en intervju och om de kommer ge olika svar till olika intervjuare. Ledande frågor kan exempelvis inverka på svaren och ger låg reliabilitet (Kvale och Brinkman 2009, s. 263). Reliabilitet har således att göra med tillförlitlighet och hantverksskicklighet, som också validitet omfattar. Låg reliabilitet kan alltså i dessa avseenden medföra även låg validitet och detta diskuterades i stycket ovan. Trost (2010) betonar att reliabilitet bygger på kvantitativa studier där man gör mätningar och anger värden på variabler för varje enhet. Hög reliabilitet kräver här standardisering men det är något annat att sträva efter att förstå hur den intervjuade personen tänker, känner eller betar sig. Den kvalitativa intervjun förutsätter låg grad av standardisering (Trost 2010, s. 132).

4. Teori och begrepp - Empowerment och egenmakt

Empowerment används i flera olika sammanhang. Medan managementkonsulter använder det i samband med att effektivisera arbetssättet hos ett företag, kan samhällsvetenskapen använda det för att benämna en grupp som reser sig mot ett förtryck som till exempel kvinnlig frigörelse ifrån mannen (Carlberg 2006; Kamal 2011). Ytterligare en innebörd, inom samhällsvetenskapen, får begreppet empowerment när det syftar till att den enskilda individen tar kontroll över sitt liv (Carlberg 2006). Studien kommer främst att fokusera på den sistnämnda betydelsen av empowerment. Nedan förklaras begreppen empowerment och egenmakt, därtill redogörs mer ingående för Naila Kabeers (2002) modell av empowerment. Det finns flera olika modeller att tillämpa inom empowerment (se till exempel Henry 2011; Benett och Chapman 2010; Prilleltensky 1994) och jag har valt att gå närmare in på den som tycks ge mest användbara verktyg för att förstå det empiriska materialet.

Empowerment kommer ifrån det engelska ordet "power" som kan betyda styrka, kraft och makt (Askheim 2007, s. 18). Empowerment betyder således att tillskansa sig styrka, kraft och makt och handlar om att människor som befinner sig i en maktlös position skaffar sig styrka som kan ge dem kraft att komma ur maktlösheten (Askheim 2007, s. 18). Empowerment används ofta i svenskt språkbruk men det kan ibland även översättas som egenmakt (Carlberg 2006). Egenmakt innebär att ha kontroll över och kunna påverka det som händer en själv, och att känna egenmakt är en individuell process som stärker individens självkänsla och skapar större möjligheter att ta ansvar för kontrollen över händelser och beslut som är avgörande för ens livssituation (Carlberg 2006, s. 7).

Pedagogen Paolo Freire beskriver empowerment som mänsklig befrielse (Carlberg 2006). Han menar att praktiskt och teoretiskt inhämtade kunskaper kan leda till mänsklig befrielse och genom utbildning kan människan få insikt och ökat medvetande om det förtryck som de befinner sig under och hur man kommer ur det (Henry 2011, s. 252; Carlberg 2006, s. 10). Vidare tolkar Carlberg (2006, s. 10) ett citat av Freire och kommer fram till att egenmakt är något som behöver erövrats personligen och inte kan ges av någon annan, man behöver aktivt pröva sig fram och samla erfarenheter samt att egenmakt är förknippat med eget ansvar.

Kamal (2011) beskriver, precis som Paolo Freire, empowerment som en frigörelse från förtryck och betonar att egenmakt är något som inte kan ges bort. Egenmakt är istället något som individen

utvecklar för att dra nytta av möjligheter, för att använda förmågan att välja och förmågan influera förändring (Kamal 2011).

Ett annat sätt att se på empowerment har Kabeer (2002). Hon utvecklar en tankemodell och har som utgångspunkt att makt är likställt med förmågan att göra val. Att vara förnekad att göra val innebär då att vara ”disempowered” (Kabeer 2002, s 18). Kabeer (2002) menar att begreppet empowerment är nära knutet till disempowerment och att begreppet ger namn åt den process som sker när någon utan förmåga att göra val, skaffar sig den förmågan. Empowerment är således en process av förändring. Alla val som människor gör definierar inte huruvida en människa har egenmakt eller inte, val delas upp i första och andra ordningens val. Den första ordningen innefattar strategiska livsval som försörjning, boendeort, frihet att flytta, val av vänner och så vidare. Dessa livsval formar den andra ordningens val som är mindre avgörande men som kan påverka livskvalitén (Kabeer 2002, s.19).

Förändring i förmågan att genomföra val innehåller enligt Kabeer (2002) tre olika dimensioner, resurser, agentskap och prestationer. *Resurser* formar förutsättningar under vilka valen görs och kan vara materiella, sociala eller personliga. Personliga resurser är förkroppsligade i individen och omfattar färdigheter, erfarenheter, kunskap, kreativitet och så vidare (Kabeer 2002). Den andra dimensionen *agentskap*, handlar om förmågan att definiera mål och uppnå dem. Agentskap är själva handlingen som det innebär att göra valen men berör mer än bara handlingen. Det innefattar också den inre drivkraften, meningen, motivationen och syftet som individen bygger sin handling på. *Prestationer* är den tredje dimensionen och är utfallet som kommer av att göra valen (Kabeer 2002).

Dimensionerna är ömsesidigt beroende av varandra på grund av att förändring i den ena dimensionen bidrar till, och gynnas av, förändring i de andra (Kabeer 2002). Till exempel blir en prestation i ett särskilt ögonblick översatt till ökade resurser eller agentskap som skapar kapacitet för att göra val vid ett senare tillfälle (Kabeer 2002).

Benett och Chapman (2010, s. 647) betonar att processen av empowerment inte är linjär utan att en individ kan kretsa kring flera komponenter av empowermentprocessen upprepade gånger i förhållande till ett och samma mål. Ett lyckat utfall av en empowermentprocess är en personlig meningsfull ökning av egenmakt som personen erhållit genom ansträngning.

Studien kommer härefter fortsätta att använda båda begreppen empowerment och egenmakt. Empowerment kommer att användas som benämning på processen inom vilken någon skaffar sig egenmakt.

5. Resultat och Analys

Resultatet presenteras i form av olika teman som visat sig vara centrala i fokusgruppsintervjuerna. Det är fyra teman som innehåller olika underteman. I första temat diffus framtid, uttrycks brist på egenmakt och temat tolkas som brist på empowerment. I det andra temat, förhållningssätt till tid, diskuteras tid som en förklarande faktor till att brist på egenmakt uttrycks. Det tredje och fjärde temat, att lyfta sin yrkesroll samt behållning av medverkan i projektet, lyfter sedan tecken på empowermentprocesser. Namn på deltagare och platser är benämnda med bokstäver för att uppnå konfidentialitet.

5.1 Diffus framtid

Ett fokus som studien har haft är att undersöka kulturtolkarnas upplevelse kring möjligheter efter projektet. Intervjuerna visade att det verkade som om deltagarna hade tänkt ytterst lite på tiden efter projektet vilket ledde till temat diffus framtid. Temat innehåller tre underteman, hopp, behov och efterfrågan samt ovisshet.

A: Ja, vi hoppas att vi fortsätter faktiskt och att vi har ännu mer familjer att hjälpa men just nu har vi ingen aning.

När A pratar kommer det fram en problematik som innehåller flera komponenter. Hopp, efterfrågan och ovisshet visar sig i denna mening och dessa tre underteman återkommer genom hela intervjuerna.

5.1.1 Hopp

Bland deltagarna finns konsensus om att de hoppas på fortsättning av projektet. De vill gärna fortsätta jobba som kulturtolkar och de hoppas på förlängning av projektet som är planerat att avslutas ett år efter start. I citatet nedanför har vi precis pratat om vad de tänker göra efter projektet.

F: Har ni pratat någonting om hur det ska gå till?

D: Nej

A: För vi har den här hoppkänslan. Vi hoppas att det ska fortsätta.
[flera skrattar]

Deras förhoppning är också riktad mot att det ska finnas ett behov av kulturtolkar så att det blir en fortsättning av projektet. Förhoppningen och väntan som uttalas vara istället för tankar kring framtiden kan tolkas som att någon annan skall fixa. I det här fallet är det myndigheter som kan se till att projektet fortsätter. Att ha hopp pekar på att ett mål finns vilket är en del i dimensionen agentskap och således del i empowermentprocessen (Kabeer 2002; Snyder 2002). Men det hopp

som deltagarna uttrycker är också relaterat till att framtiden hänger på någon annan, vilket vi ska se än mer nedan. Carlberg (2006) beskriver att egenmakt är att ha kontroll över och kunna påverka det som händer en själv. Hoppet och det fokus som finns på att projektet ska fortsätta antyder att det finns en brist på egenmakt och det är någon annan än de själva som har möjligheten och makten att avgöra hur framtiden blir.

5.1.2 Behov och efterfrågan

Fortsättning av projektet verkar bero på om det finns efterfrågan av kulturtolkar. Deltagarna uttrycker att myndigheter (som bistår med pengar) behöver se att det finns behov och en efterfrågan för att projektet ska fortsätta. Att fortsättning hänger på huruvida myndigheter ser behov och efterfrågan tyder återigen på att det saknar egen kontroll över sin situation.

I: Om dom märker att det finns ett stort behov kanske det fortsätter

G: Eftersom nu jobbar vi här i ideell förening men de kanske ska se andra aktörer som kommunen, kanske dom behöver oss men vi vet inte vad, kanske.

I båda grupper råder konsensus kring att kulturtolkar fyller en bra funktion och att det finns ett behov i samhället av deras jobb. Några deltagare betonar särskilt att det finns ett stort behov av kulturtolkar och att de som jobbar idag inte hinner med att hjälpa alla, det vill säga att det finns en efterfrågan på dem.

E: Vi hoppas, därför att behovet är stort fortfarande

[Fler instämmer]

E: Ja det är, det blir mer och mer. Och jag vet inte hur det ska gå när det blir slut.

Den tiden kommer det behövas jättemycket stöd. Och vi som är tio stycken, ibland jobbar vi extra. [...] Det är olika som behöver, vi hinner inte göra allt. I staden X till exempel har vi stadsdelen Y, vi går varken till stadsdelen Y eller Z vi jobbar bara i P och Q. Vi är inte heller i R men de behöver fortfarande överallt. Behovet är stort ja.

5.1.3 Ovisshet

Det finns en stor ovisshet bland deltagarna om vad som ska hända efter projektet. Förutom att de främst hoppas på fortsättning är de ingen som har pratat om vad som händer om projektet inte fortsätter. Det är även ovisst kring huruvida projektet ska fortsätta eller inte.

H: Ja det som vi har nu är ett kontrakt på ett år men på vår sida planerar vi att fortsätta men vi vet inte exakt om det blir fortsättning eller inte, men vår idé är att det ska bli större och större men vi vet inte exakt vad som ska hända.

F: När får ni veta det då? [om projektet fortsätter]

?: Ehm kanske i juli månad, juni juli

B: Om det går och det fortsätter så det blir tre år

- F: A okej så då kan det fortsätta i tre år?
B: Tre år a men vi vet inte.
A: Har dom sagt det?
C: vi vet inte exakt
B: jo dom sa det i början men jag vet inte om det blir ändring nu

Samtalen om tiden efter projektet kom att kretsa kring att de inte vet hur det blir efter projektet, således låg också fokus på själva projektet och inte lika mycket på vad deltagarna själva har för plan inför framtiden. Att inte prata om sig själv i framtiden utan istället koncentrera sig på projektet, pekar på att möjligheten att göra val som påverkar kulturtolkarnas framtid inte ligger hos de själva.

Ovissheten hänger ihop med både hoppet och efterfrågan. De hoppas på något som är ovisst och det är ovisst huruvida behov och efterfrågan av kulturtolkar finns och om det kommer uppmärksammas av anställningsaktörer. Hoppet, väntan, behovet, efterfrågan och ovissheten visar sammantaget att de väntar på en annan aktör. Kabeer (2002) definierar egenmakt som förmågan att göra val. Mer specifikt är det val som handlar om ens framtid som till exempel typ av försörjning. Kulturtolkarnas förmåga att göra val begränsas här av ovisshet.

5.2 Förhållningssätt till tid

Tid framstår som en viktig komponent vad gäller kulturtolkarnas förhållningssätt till framtida etablering. En aspekt av tid är att de bara har jobbat fyra månader när intervjuerna genomförs, de uttrycker att det är för tidigt att svara på frågor om tiden efter projektet. En annan aspekt av tid är att det behövs tid för etablering av yrket. De hoppas på fortsättning av projektet och för det behövs en efterfrågan som tar tid att skapa.

H: Ehm men det är många frågor, det är tidigt att svara, få ett svar. För fyra månader är ingenting, vårt jobb behöver kanske mer av två år för att alla ska veta om oss och veta vad vi gör och då kanske många kan känna att vi inte lurar dom eller att vi inte säljer detta själva, det behövs tid.

En tredje aspekt av tid är att de verkar befinna sig i ett här och nu tänkande. Dels mot bakgrund av att det är för tidigt att svara på frågor om tiden efter projektet men också att de hoppas på projektets fortsättning och inte har pratat om vad som ska hända om projekttiden tar slut. Ovissheten kring om om projektet ska fortsätta eller inte kan också vara en anledning till ett här och nu tänkande. Vi pratar om att få jobb efter projektet och J säger;

J: Jag själv, är inte oroliga, det går som det går, spelar ingen roll.
[flera instämmer]

Att de inte är oroliga skulle kunna tolkas som ett här och nu tänkande. Att det ”spelar ingen roll” kan emellertid också förstås som nonchalans som kommer sig av någon känsla av missnöjdhet.

Hoppet, ovissheten och behovet skulle kunna ses som passiv väntan där individen inte har förmågan att göra val, det vill säga brist på egenmakt enligt empowerment som diskuterades ovan. Förståelsen utifrån empowerment är här väldigt individorienterad och tid är en komponent som kan förklara kulturtolkarnas uttryck om framtiden utan att syfta till individen. Deras förhållningssätt till tiden efter projektet och framtida etablering skulle kunna förklaras med att de är här och nu, att de precis börjat jobba i projektet och därför inte fokuserar på vad som ska hända efteråt. Komponenten tid kan alltså bredda förklaringen till varför uttrycken om framtiden inte handlar om eget agentskap. Därtill finns givetvis fler förklaringar till att uttryck av brist på egenmakt kan förekomma som till exempel handlar om bakgrund eller samhällets strukturer. Dock begränsas uppsatsen till teori om empowerment som valts utifrån det som finns i materialet och syftar inte på något sätt till att vara allomfattande eller ge heltäckande förklaringar.

5.3 Att lyfta sin yrkesroll

I det tredje temat finns två underteman som diskuterar vad arbete betyder och på vilket sätt kulturtolkarna gör ett bra jobb. Temat visar också på vilket sätt kulturtolkarna befinner sig i en empowermentprocess.

5.3.1 Arbetets betydelse

C: Att vara aktiv i samhället och göra något till samhället som vi lever i

Flera deltagare berättar om hur de ser på arbete och kommer fram till att arbeta är att vara nyttig för samhället, för en själv och för familjen. Att arbeta handlar även om att må bra och att utvecklas. Vidare, upplever de även jobbet som kulturtolk som givande. Det är givande att hjälpa andra och att se andra utvecklas i språket och så vidare.

C: Jag gillar den här känslan som jag känner när vi jobbar att dom känner trygghet eller 'ah vad skönt, att någon som förstår mig'.

Ovanstående leder till tolkningen att de allra flesta kulturtolkarna uttrycker en ambition och vilja att fortsätta jobba som kulturtolk. Ytterligare en anledning till att det finns ambition är arbetsförmedlingen. De pratar om arbetsförmedlingen och fas 3 som en position som inte är rolig att vara i, som något de vill ifrån.

G: Vi vill inte hamna i statistiken [...] vi vill inte hamna i arbetsförmedlingens

lista igen.

Ambitionen och motiveringen till att arbeta visar tecken på agentskap, i linje med Kabeers (2002) tankemodell. Agentskap är den inre drivkraften och innefattar det man gör för att nå ett mål. Det är en handling att vara med i projektet och den inre drivkraften syns genom att de vill fortsätta jobba och finner motivation till det. Således utövar de agentskap och är inne i processen av empowerment.

5.3.2 Ett arbete av värde

Kulturtolkarna pratar flera gånger om på vilket sätt jobbet är bra och att jobbet fyller en funktion. Det finns ett glapp mellan nyanlända och det svenska samhället som de vill fylla och de säger att det är lättare för folk att få hjälp när det finns en kulturtolk. De upplever att de underlättar i kommunikationen mellan barn och lärare och även mellan förälder och lärare och att de har kunskap att dela med sig av.

E: Nu när jag har börjat jobba på det här kulturtolkarna det blir lättare för folket som behöver hjälp faktiskt.

D: Kulturtolkar är stöd för nyanlända familjer vi stödjer vad heter det språket, skolan, utvecklingssamtal, föräldramöte, ibland vi jobbar med biblioteket och medborgarkontoret. Språket är nyckeln om du kan inte tala är det jättesvårt att kommunicera.

G: Jag tycker att det är bra, för att vi som har bott här länge vi har mer kunskap och erfarenhet och hjälper dom nyanlända. Och så har vi också själva haft barn som gått i skolan så vi vet hur det är, hur det svenska skolsystemet fungerar och vilka regler som finns och vi kan förklara för dom bättre och dom lyssnar.

Att de upplever att de gör ett viktigt jobb leder till tanken att de åstadkommer något och således utför en prestation, en av dimensionerna som Kabeer (2002) tar upp. En känsla av att ha åstadkommit något kan komma fram när de hjälper någon nyanländ men också av att de överhuvudtaget jobbar med det här. Kabeer (2002) ser prestationer som ett utfall av en empowerment process. Det skulle innebära att kulturtolkarnas kunskaper och erfarenheter är resurser och agentskapet består i att de tagit steget och är med i projektet vilket senare har lett till utfallet och prestationen. Prestationen är den tredje dimensionen i processen men detta behöver inte enbart betyda att kulturtolkarna befinner sig i slutet av en empowermentprocess. Bennett och Chapman (2010) betonar att det sker cirkulation och upprepning av flera steg i empowermentprocessen vilket skulle kunna betyda att prestationen i det här fallet leder tillbaka till ett annat steg och att målet och utfallet senare är större. Det stämmer överens med Kabeer (2002) eftersom hon menar att de olika dimensionerna spelar roll för varandra och att dessa prestationer

senare leder till något annat. Som om det finns flera empowermentprocesser inom en stor process.

5.4 Behållning av medverkan i projektet

De sista temat beskriver vad medverkan i projektet bidragit med och på vilket sätt det är betydelsefullt. Tre underteman tas upp; kunskap och erfarenheter, utbildning och tänkbara vägar.

5.4.1 Kunskap och erfarenheter

A: vi fick veta om olika myndigheter som vi bara hade hört namnet på utan att veta vad själva personerna som jobbar där gör, till exempel medborgarkontoret jag har aldrig hört om medborgarkontoret och vad dom gör och sånt där men nu vi sitter där och har kontakt med sånt här ärende som brukar komma till medborgarkontoret, så den här kunskapen som vi fick som är en bra erfarenhet.

I: Vi ska ha mycket erfarenhet genom detta jobb

J: Jag tror att oavsett om projektet fortsätter eller inte fortsätter, det här är bra för oss i alla fall.

Projektet har medfört kunskap och erfarenheter till deltagarna. Den tre månader långa utbildningen som föregick jobbet som kulturtolk upplever flera som givande. De beskriver att de har träffat flera olika myndigheter, har samarbetat med olika organisationer som till exempel medborgarkontoret och även gjort aktiviteter eller gått på kurs med andra aktörer som till exempel hälsoguide. På så vis har de fått ökade kunskaper om vad vissa myndigheter och organisationer gör och vilka jobb som finns där samt fått en merit att sätta på cv:t. Att få ha gått utbildningen inför jobbet upplevdes som meriterande oavsett om de skulle ha blivit utvalda till att få jobbet eller inte, av de ca 20 personer som gick utbildningen fick endast 10 jobb efteråt. De berättar även att de fått ett större nätverk.

Kulturtolkarna uttrycker att de skaffat sig resurser. Även om det var svårt att prata om tiden efter projektet och det första temat ”diffus framtid” pekade på brist på egenmakt, visar den bild de ger kring kunskap och erfarenheter att de har börjat etablera sig. De har fått kunskap och ökade resurser vilket leder till större möjligheter att etablera sig än mer på arbetsmarknaden. Kabeer (2002) menar att de tre dimensionerna av empowerment är ömsesidigt beroende och att förändring i en dimension leder till förändring eller gynnas av förändring i de andra dimensionerna. Att de skaffar sig resurser genom de kunskaper och erfarenheter som tas upp här påverkar både agentskapet och prestationer vilket i sin tur kommer bidra till att ge nya resurser. Principen ”mer ger mer” förefaller gälla för etablering.

5.4.2 Utbildning

Utbildning är ytterligare ett tema som kommer upp. De är förhållandevis hög konsensus kring att utbildning är av stor betydelse för att få jobb. Det överensstämmer med att de upplevde utbildningen inför jobbet som kulturtolk som givande och meriterande. Utbildning är något bra men de säger också att det kan krävas erfarenhet för att få jobb.

C- Det beror på jobbet som man vill jobba med. Vad det jobbet behöver att man utbildar sig till

E- Om man har utbildning får man lättare jobb.

Kulturtolkarna påpekar här att utbildning är viktigt för framtida etablering på arbetsmarknaden. Likaså inom teori för empowerment uttrycks att utbildning är viktigt, det framförs inte minst av Paolo Freires i (Henry 2011) som pratar om utbildning i samband med mänsklig befrielse. I Kabeers (2002) modell kan utbildning placeras in under resurser. Kulturtolkarna beskriver enligt detta resonemang att det krävs resurser för framtida etablering. Resurser är något som de tidigare i resultatdelen berättat om att de besitter.

5.4.3 Tänkbara vägar

Även om intervjuerna präglas mycket av ovisshet, hopp och här och nu tänkande som nämnts tidigare, kan vi prata en del hypotetiskt om möjliga vägar att gå efter projektet. Flera vill fortsätta inom samma område som kulturtolk och nämner möjligheter inom liknande professioner, som att vara modersmåls lärare till exempel. En annan väg är att hitta någon annan aktör som vill anställa kulturtolk exempelvis skolan eller kommunen. Ytterligare en väg är att utbilda sig till tolk.

A: Helst, kommer jag att leta efter ett sånt här jobb. Inte som en tolk om jag inte har skaffat tolkutbildningen [...] Helst genom skolan också, i förberedelseklassen har dom stort behov, du behöver inte vara lärare det är bara att underlätta kommunikationen mellan lärare och barnen eller mellan lärare och föräldrar.

De uttrycker tankar om att använda sin erfarenhet som ett sätt att gå vidare efter projektet. Precis som i föregående undertema, används erfarenheter här som en resurs.

J: Även om vi inte fortsätter har vi erfarenhet genom att göra jobbet, skolor kommer se att vi är bra och kanske man på något sätt kan komma in [på någon skola], man vet inte.

Att få använda sin erfarenhet är ändå relaterat till ovisshet om framtiden och hopp. Just nu verkar det inte finnas en formulerad plan. En övergripande strategi som kulturtolkarna tycks använda i

nuläget kretsar snarare kring att hoppas på att behov av kulturtolkar finns, att detta behov uppmärksammas av anställningsaktörer och att det leder till jobbmöjligheter för kulturtolkarna att använda sig av sina erfarenheter. Detta är som sagt i nuläget och tidsaspekten kan spela roll för hur tankar om framtida och fortsatta etablering uttrycks.

Således visar sig tänkbara vägar att gå om projektet tar slut. Även om de uttrycker en brist på egenmakt och på förmågan att göra egna val som Kabeer (2002) benämner det, är de i en empowerment process att skaffa sig större egenmakt. Genom sina nyvunna resurser har de säkerligen fler möjligheter idag. Men eftersom att de främst är fokuserade på arbetet med projektet och inte tänker på möjligheter längre fram, uttrycks inte planer och strategier i första hand. De uttrycker att projektet varit bra, de har fått utbildning och erfarenheter men än så länge har de inte behövt pröva dessa nya resurser,

5.5 Sammanfattning av resultat och analys

I början av resultatdelen visas uttryck kring vad som tolkas som brist på egenmakt och empowerment. Vidare används förhållningssättet och diskussionen kring tid som en förklarande komponent. Därpå syns att kulturtolkarna verkar inom flera av dimensionerna i en empowermentprocess vilket kan leda till ytterligare empowerment. Den etablering som de i och med projektet gör kan säkerligen leda till vidare etablering, detta i enlighet med det ömsesidiga beroendet som Kabeer (2002) menar finns mellan dimensionerna.

6. Slutdiskussion

Undersökningen har gått närmare in på hur kulturtolkar i ett arbetsmarknadsprojekt ser på tiden efter projektet, hur de upplever sin yrkesroll och vad medverkan i projektet har bidragit med hittills.

Syftet med studien var bland annat att undersöka vad deltagarna i arbetsmarknadsprojektet upplever som möjliga framtidsvägar. Det som fokusgrupperna betonade mest var möjligheten att fortsätta som kulturtolk. Det visade sig finnas fler möjliga framtidsvägar som till exempel att fortsätta inom skolan som hjälplärare eller modersmåls lärare, men detta var svårare att prata om då de i första hand ville fortsätta som kulturtolk. Olika sätt att fortsätta som kulturtolk pratades inte mycket om, de hoppades på fortsättning av projektet.

Frågan om hur kulturtolkarna ser på tiden efter projektet och på fortsatt etablering kan besvaras med att de uttrycker att de inte direkt tänker på tiden efter projektet eller på fortsatt etablering. De verkar leva här och nu och förhållningssättet till tid är här betydelse i sammanhanget. Det var påtagligt att de inte tänker eller ville tänka på framtiden för att de befinner sig i detta projekt nu vilket skulle kunna tolkas som att de inte har etablerats. Samtidigt framkommer, särskilt när yrkesrollen och behållning av projektet diskuteras, att de i en fortsatt etablering skulle använda sig av erfarenheter och inspiration som de skaffat sig genom projektet.

Yrkesrollen upplevdes vara givande. Både genom sättet de hjälper människor på och den funktion de fyller i samhället. Projektet och den utbildning som medföljde upplevs bidra med kunskap och erfarenheter. Då empirin förklarar innehålla tecken på empowerment kan projektet också sägas ha bidragit med att antingen sätta igång eller att hålla igång en empowermentprocess, beroende på hur empowerment visade sig hos deltagarna innan projektet. De skaffar sig resurser, visar på agentskap och även utför prestationer. Vilka är de tre dimensionerna i en empowermentprocess.

Det induktiva angreppssättet och det relativt outforskade ämnet som innebar att jag inte visste vad som skulle hittas medförde att studiens frågeställningar var förhållandevis empirinära. Resultatet av dessa frågeställningar blev att empowerment har en roll i kulturtolkarnas upplevelser och i deras syn på fortsatt etablering. Vidare försöktes förstås på vilket sätt empowerment spelar roll i empirin.

Empowerment teorin stämmer inte helt och hållet överens med det som kommer fram i

undersökningen. Förhållningssättet till tid är till exempel något som denna teori inte tar upp. Att tid kan inverka i empowermentprocessen och spela roll för hur processen gestaltar sig tas inte upp. Inte heller att tid kan vara ett extra perspektiv som kan förklara uttryck gällande egenmakt finns i den teori som redogörs för här. De gånger empirin visar på hur ovisshet och hopp är relaterat till passivitet är empowerment användbart, men teorin är otillräcklig när det gäller att svara på frågorna; vilka konsekvenser får det att vara i ovisshet? Och vad beror hoppet på? En del av förklaringen ges istället med hänsyn till tid och att leva i nuet. Där leva i nuet anges som en tänkbar konsekvens till att vara i ovisshet och att hoppet som uttrycks vara istället för att tänka på framtiden också har med att leva i nuet att göra.

Det induktiva tillvägagångssättet medför även att studiens relation till tidigare forskning är att vara ett tillskott snarare än direkt relaterat. Studien bidrar med att visa dessa kvinnors upplevelser av ett arbetsmarknadsprojekt och den visar även att empowerment är närvarande. Viss relation till tidigare forskning finns ändå eftersom att utrikes födda kvinnors sämre förutsättningar på arbetsmarknaden diskuteras och kulturtolkarna kan ingå i denna grupp. Kulturtolkarna uttrycker att de ökat sin kunskap om hur det svenska systemet fungerar i vissa avseenden, att de har fått kontakter och samlat på sig erfarenhet. Detta benämner bland andra Bevelander (2005) och Eriksson (2011) som att de ökat sitt humankapital. De menar att lågt humankapital är en anledning till utrikes föddas lägre sysselsättning på arbetsmarknaden. Precis som forskningen framhåller, att ökad utbildning och ökat humankapital ger ökade möjligheter på arbetsmarknaden, upplever också kulturtolkarna att dessa delar kan vara viktiga inför framtida etablering. Kulturtolkarna uttrycker alltså vad som kan vara viktigt och sedan uttrycker de ha tillägnat sig en ökning av dessa delar genom medverkan i projektet. Oavsett hur projektet senare utvärderas i sin helhet och huruvida deltagarna framgångsrikt fortsätter att etablera sig på arbetsmarknaden eller inte, fyller projektet en funktion genom att skapa bättre förutsättningar för en grupp utrikes födda kvinnor.

Det skulle vara intressant om en studie genomfördes där kulturtolkarna intervjuades i slutet av projektets första år, när information om projektet ska fortsätta eller inte finns. Då skulle tidsaspekten kanske inte vara lika betydande och kulturtolkarnas upplevelse kring vad projektet medfört och hur de ser på framtiden skulle säkerligen se annorlunda ut. Det skulle också vara intressant om framtida forskning hade en deduktiv ansats på ämnet empowerment och upplevelse av etableringsmöjligheter i ett arbetsmarknadsprojekt. En sådan studie skulle innebära en djupare och bredare redogörelse för empowerment teori och tidigare forskning, för att sedan pröva och försöka motbevisa en hypotes om att empowerment teori finns närvarande och har betydelse för

upplevelser kring fortsatt etablering.

Som avslutande kommentar vill jag framhålla att kulturtolkarna som deltagit, har genom hela studien kategoriserats till att vara en grupp. Detta är inte helt korrekt då de såklart uttrycker sig som individer. Vid flera tillfällen instämmer och bekräftar resten av gruppen vad en person har sagt, men att generalisera alla uttalanden till att gälla alla individer är inte rättvist då olikheter inom gruppen sannolikt finns.

7. Referenslista

Abbasian, S. (2004). *Integration i arbetslivet genom egenföretagande- är det möjligt för invandrade kvinnor?* (Bilaga till Rapport integration 2003). Norrköping: Integrationsverket.

Akhavan, S. (2009). *Utvärdering av projektet "utlandsfödda kvinnor som doulor och kulturtolkar"*. Västra Götalandsregionen Folkhälsokommittén.

Askheim, O. P. (2007). Empowerment - olika infallsvinklar. I Askheim, O. P. & Starrin, B. (red.) *Empowerment i teori och praktik*. Malmö: Gleerup, ss. 18-32.

Benett Cattaneo, L. & Chapman, A. (2010). The process of empowerment. A model for use in research and practice. *American psychologist*, 65(7), ss. 646 – 65.

Bevelander, P. (2005). The Employment Status of Immigrant Women: The Case of Sweden. *International Migration Review*, 39(1), ss. 173-202.

Carlberg, A. (2006). *Ett bättre liv är möjligt: Om empowerment och social mobilisering*. Stockholm: Verket för näringslivsutveckling, Svenska ESF-rådet, Equal (Eu-program).

Doyle, J., Mooney, N. & Ku, J. (2006). Why not me? Women immigrants and unemployment in New Brunswick. *Migration Letters*, 3(2), ss. 161-169.

Engdahl, O. & Larsson, B. (2011). *Sociologiska perspektiv – Grundläggande begrepp och teorier*. Studentlitteratur.

Engstrand, Å.-K. Andersson, J. & Vesterberg, V. (2010). *Bortom Lissabonstrategin Om projektarbetares erfarenheter av inkluderingsarbete* (Remeso, Temagruppen integration i arbetslivet, 2010:1). Linköping: Linköpings universitet.

Eriksson, C., Eriksson Baaz, M. & Thörn, H. (red.) (2011). *Globaliseringens kulturer Den postkoloniala paradoxen, rasismen och det mångkulturella samhället*. Nora: Nya doxa.

Eriksson, S. (2011). *Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden* (Bilaga 4 till LU2011).

Tillgänglig: <http://www.regeringen.se/content/1/c6/15/67/80/4e37a363.pdf>

Fangen, K. (2005). *Deltagande observation*. Malmö: Liber AB.

Fangen, K. (2010). Social exclusion and inclusion of young immigrants: Presentation of an analytical framework. *Young*, 18, ss. 133–156.

Guvå, G. & Hylander, I. (2003). *Grundad teori- ett teorigenererande forskningsperspektiv*. Stockholm: Liber AB.

Henry, H. (2011) Egyptian women and empowerment: A cultural perspective. *Women's Studies International Forum*, 34, ss. 251–259.

Heyse, P. (2011). A life course perspective in the analysis of self-experiences of female migrants in Belgium: the case of Ukrainian and Russian women in Belgium. *Migracijske i etničke teme*, 27(2), ss. 199–225.

Hjerm, M. & Schierup, C.-U. (2008). Integration och arbete. I Peterson, A. & Hjerm, M. (red.) *Etnicitet- Perspektiv på samhället*. Malmö: Gleerup, ss. 96-116.

Jagudina, Z. (2013). *Kulturtolkens erfarenheter av tvärkulturella interaktioner: de utrikesfödda muslimska kvinnornas identiteter och handlingsstrategier i projektet Doula & kulturtolk i Sverige*. Mariestad: Västra Götalandsregionen, Folkhälsokommittén

Kabeer, N. (2002). Resources, Agency, Achievements: Reflections on the measurements of women's empowerment. I *Discussing women's empowerment- theory and practice* (Sida studies no.3). Stockholm: Sida, ss. 17-57.

Kamal, Z. (2011). Empowerment of women. *Palestine-Israel journal of politics, economics and culture*, 17(3 & 4), ss. 25-29

Kirk, K. M. & Suvarierol, S. (2014). Emancipating migrant women? Gendered civic integration in the Netherlands. *Social Politics*, 21(2), ss. 241-260.

Knocke, W. (2000). Integration or segregation? Immigrant populations facing the labour market in Sweden. *Economic and Industrial Democracy*, 21(3), ss. 361-380.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur

Larsson, A.-C. (2011). *Ohälsan tiger inte still En kartläggning av hinder för integration i arbetslivet* (Remeso, Temagruppen integration i arbetslivet, 2011:8). Linköping: Linköpings universitet.

Layder, D. (1998). Analysing data with theory in mind. I Layder, D. *Sociological practice, linking theory and social research*. London: SAGE publications, ss. 51-77.

Le, A., Miller, P. (2010). Glass ceiling and double disadvantage effects: women in the US labour market. *Applied Economics*, 42(5), ss. 603-613

Lundgren, M. (2007). *Projektet: W7 DALARNA Ett regionalt resurscentrum för kvinnligt entreprenörskap, jämställdhet och integration En utvärderande studie* (Rapport 2007:13). Dalarna: Högskolan Dalarna.

Magnusson Turner, L. (2008). Invandring och segregation. I Magnusson Turner, L. (red.) *Den delade staden*. Umeå: Borea, ss. 9-24.

Prilleltensky, I. (1994). Empowerment in mainstream psychology: Legitimacy, obstacles, and possibilities. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 35(4), ss. 358-374.

SCB (2014a). *Arbetskraftsundersökningarna (AKU) 1:a kvartalet 2014 – Tema: Utrikes föddas arbetsmarknadssituation 2005-2013: Antalet sysselsatta ökade bland de utrikes födda* (Statistiknyhet från SCB Nr 2014:151). http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Arbetskraftsundersokningar/Arbetskraftsundersokningarna-AKU/23265/23272/Behallare-for-Press/374972/ [2014-11-30]

SCB (2014b). *Utrikes föddas arbetsmarknadssituation 2005-2013* (Series AM – Arbetsmarknad 110 SM 1402). Tillgänglig: http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/2014K01C/AM0401_2014K01C_SM_AM110SM1402.p

[df](#)

Snyder, C.R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), ss. 249–275.

Tastsoglou, E. & Miedema, B. (2000). *Immigrant women organizing for change integration and community development by immigrant women in the Maritimes* (Final Report to the Prairie Centre of Excellence for Research on Immigration and Integration). Tillgänglig:

<http://husky1.smu.ca/~etastsoglou1/Publications/CommunityDevelFinalReport.pdf>

Tastsoglou, E. & Preston, V. (2012). Gender, immigration and labour market integration: Where we are and what we still need to know. *Atlantis*, 30(1), ss. 46-59.

Thörnquist, A. (2011). *Arbete och integration ESF-projekt riktade till somalier och romer* (Remeso, Temagruppen integration i arbetslivet, 2011:6). Linköping: Linköpings universitet.

Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur

Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. (2006). *Arbetslivets (o)synliga murar* (SOU 2006:59). Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

Vetenskapsrådet (u.å.). *Forskningsetiska principer- inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning* (ISBN:91-7307-008-4). Tillgänglig: <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Wibeck, V. (2010). *Fokusgrupper- Om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.

Wibeck, V. (2011). Med fokus på interaktion: Att fånga samspelet mellan deltagare, argument och idéer i fokusgruppsstudier. I Fangen, K. & Sellerberg, A.-M. (red.) *Många möjliga metoder*. Lund: Studentlitteratur, ss. 13-36.

Yin, R. (2011). *Kvalitativ forskning från start till mål*. Lund: Studentlitteratur.

8. Bilagor

Bilaga 1. Intervjuguide

Syfte och information till deltagarna

Uppsatsen kommer att handla om integration på arbetsmarknaden. Jag vill prata med er om jobb, jobbet som kulturtolkar och framför allt om vad ni vill göra efter att ”projektet” har slutat. Om ni vill fortsätta jobba, med vad och så vidare. Syftet är att undersöka hur ni som är med i det här projektet ser på framtiden.

- Resultatet av undersökningen kommer endast att användas i forskning och publiceras hos universitetet som en c- uppsats.
- Om det är okej med er skulle jag vilja spela in det här bara för att komma ihåg och kunna skriva ned era svar ordentligt sen
- Det är bara jag som kommer att lyssna på det och jag kommer inte att skriva med era namn.
- Ert deltagande är frivilligt och ni behöver inte svara på alla frågor om ni inte vill.

Det finns inget rätt eller fel svar på de frågor jag undrar om. Jag vill att ni pratar mycket med varandra och diskuterar, jag lyssnar mest och ställer frågor ibland.

Tema arbete

Vad betyder arbete för er?

Vad tycker ni om att jobba som kulturtolkar?

Hur mycket jobbar ni som kulturtolkar nu?

Tror ni att det är möjligt att fortsätta jobba som kulturtolkar efter projektet? (Vill ni fortsätta jobba som det?) Hur/På vilket sätt skulle ni gå vidare med det?

Vad tror ni krävs för att få jobb?

Upplever ni att det här projektet ger andra jobbmöjligheter?

Hur har ni tänkt gå tillväga för att få jobb?

Är det svårt/lätt att få jobb? På vilket sätt?

På vilket sätt kan det här projektet hjälpa er om ni vill ha jobb senare?

Gör ni några andra aktiviteter tillsammans med projektet som är riktade mot arbetsmarknaden? berätta i så fall vad och hur ni upplever det.

Varför är ni med i det här projektet?

Vad vill ni göra efter att ”mammor som kulturtolkar-projektet” är avslutat? Är arbete önskvärt?

Har de som håller i projektet diskuterat med er om vad som ska hända när det är avslutat?

Framtid

Om ni fick önska, hur skulle ni vilja ha det då i framtiden? Finns det ett drömjobb? Tror ni det är möjligt (att hitta drömjobbet)?

Vill ni tillägga något som ni tycker att jag missat?

Bakgrundfrågor

Frågor om bakgrundsinfo i slutet: ålder, antal år i Sverige, antal barn, anledning till migration.

Bilaga 2. Populärvetenskaplig framställning

Kulturtolkar i ett arbetsmarknadsprojekt – en kvalitativ studie om etableringsmöjligheter

Arbetslösheten bland utrikes födda har ökat de senaste åren och är större jämfört med arbetslösheten hos inrikes födda. Läget för utrikesfödda kvinnor är särskilt svårt. Det anses viktigt att människor är en del av arbetsmarknaden då det i många fall också innebär att vara en del av samhället. Det finns flera arbetsmarknadsprojekt som skapats för att få in människor på arbetsmarknaden och syftet med den här studien var att undersöka hur deltagare i ett sådant projekt ser på sin fortsatta etablering på arbetsmarknaden och vad de upplever att projektet bidrar med. Deltagarna i det projekt som var med i studien jobbar som kulturtolkar, då projektet har som mål att underlätta kontakten mellan skolan och nyanlända familjer som har barn i skolan.

Metoden har varit intervjuer i grupp där deltagarna har svarat på frågor och diskuterat med varandra kring ämnet. Resultatet av intervjuerna visade att deltagarna upplevde jobbet som kulturtolk som givande och att de har skaffat sig erfarenheter genom projektet. De var fokuserade på att jobba som kulturtolk i nuet och hoppades på att projektet skulle fortsätta. De tänkte inte så mycket på jobbmöjligheter efter projektet men de uttryckte ändå några tänkbara möjligheter som till exempel att söka liknande jobb. Resultatet av intervjuerna visade också att empowerment kan ha betydelse vad gäller fortsatt etablering och deltagarnas syn på framtiden. Empowerment är en process där människor skaffar sig resurser och där människor tar kontroll över sitt eget liv. Genom empowerment känner människor att de själva tar besluten som påverkar deras framtid. I resultatdelen visas till en början uttryck kring vad som kan tolkas som brist på egenmakt och empowerment. Därefter uppmärksammas att tid har betydelse, projektet är i ett tidigt skede och deltagarna fokuserar på här och nu snarare än på framtiden. Därför syns inte egna planer om framtiden eller att de tar besluten som påverkar dem. Sedan framhålls att deltagarna skaffar sig resurser och på olika sätt genomgår empowerment. Enligt teorin om empowerment kan den etablering som deltagarna gör under projektets gång leda till än mer etablering på arbetsmarknaden.

Studien bidrar med att lyfta några kvinnors upplevelser kring att delta i detta projekt och hur de ser på tiden efter projektet i relation till etablering på arbetsmarknaden. Att förstå vad som krävs för att arbetsmarknaden ska inkludera fler människor är svårt och komplext. Många delar spelar roll som till exempel samhället i stort, hur det är uppbyggt och politik, men även delar som hur arbetsmarknadsprojekt fungerar, vad de kan bidra med och hur de upplevs spelar roll för den förståelse. Därför är denna studie en liten liten byggsten till att förstå något så komplext som hur arbetsmarknaden ska inkludera fler människor.