



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

STATSVETENSKAPLIGA INSTITUTIONEN

“DET KOMMER ATT VARA MÄNNISKOR I DEN HÄR VÄRLDEN SOM HATAR DIG”

En kvalitativ studie om afrosvenskars identitet,
preferenser och strategier på den svenska
arbetsmarknaden

Emma Nordstrand

Examensarbete:	15 hp
Program:	Stasvetarprogrammet
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	VT 2019
Handledare:	Birgitta Niklasson
Antal ord:	11 975

Abstract

Denna uppsats tar avstamp i ett samhällsproblem i form av att en grupp svenskar, afrosvenskar, missgynnas på arbetsmarknaden till följd av vithetsnormer och diskriminering. Syftet är att utreda hur afrosvenskars i en sådan kontext kan förhålla sig till sin identitet. Syftet är vidare att undersöka hur detta förhållningssätt i enlighet med SCCT (Social Cognitive Career Theory) kan påverka individers självförmåga samt vilka preferenser och strategier de har på arbetsmarknaden. Med detta syftas att belysa problemet ur afrosvenskars egna perspektiv, och att hitta möjliga sätt att stärka deras situation på arbetsmarknaden genom att synliggöra vad de själva efterfrågar och hur de söker jobb.

Efter genomförda respondentintervjuer kunde det konstateras att det finns många olika förhållningssätt till rasidentitet i Sverige, med skiftande preferenser och strategier. Rasidentitetens olika aspekter som formulerats i MMRI (Multidimensional Model of Racial Identity) kunde sammanfattas genom vilken rasideologi individer upplevs tillhöra i ett visst resonemang. Olika rasideologier verkade medföra att självförmågan påverkades på olika sätt, samt kunde kopplas till olika preferenser och strategier på arbetsmarknaden. Återkommande preferenser oavsett rasideologi verkade dock vara mångfald, rättvisa och likabehandling, samt att i sitt jobb få hjälpa andra.

Nyckelord:

- Afrosvenskar • Vithetsnorm • Diskriminering • SCCT • MMRI • Arbetsmarknad
- Respondentintervjuer

Innehållsförteckning

Inledning.....	4
Syfte, teori och frågeställning	5
Avgränsningar	8
Tidigare forskning	9
Vithetsnorm och afrosvenskar.....	9
Afrikanskt ursprung på arbetsmarknaden.....	10
Rasidentitet.....	13
Självförmåga	17
Preferenser och strategier	20
Metod.....	23
Etiska överväganden.....	25
Analys.....	26
Rasidentitet.....	26
Självförmåga	31
Preferenser och strategier	35
Diskussion och slutsatser	40
Vidare forskning.....	42
Referenser.....	44
Appendix A: Intervjuguide.....	50
Appendix B: Detaljerad analys	54

Figurförteckning

Figur 1: Teoretisk modell.....	6
Figur 2: Rasidentitetsschema	17
Figur 3: Bedömning av rasidentitetens dimensioner	27
Figur 4: Rasideologiernas placering i rasidentitetsschemat	29
Figur 5: Självförmågans påverkansfaktorer	32
Figur 6: Grad av centralitet	54
Figur 7: Syn på afrosvenskar i termer av positiv eller negativ	55
Figur 8: Samband mellan dels rasideologierna, dels en sammanställd bedömning av centralitet och syn på afrosvenskar	56

Tabellförteckning

Tabell 1: Teoretiska rasideologier.....	14
Tabell 2: Intervjupersoner	23
Tabell 3: Bedömning av rasidentitetens dimensioner	28
Tabell 4: Rasens påverkan på självförmåga.....	33
Tabell 5: Samband mellan rasidentitet, självförmåga och preferenser och strategier	35

Inledning

Sverige uppfattas ofta som ett land där mångfald värderas högt och rasism i princip inte existerar. Flera rapporter och kartläggningar visar dock att diskriminering och exkludering av individer med rötter i Afrika förekommer i stor utsträckning inte bara i resten av världen utan även här (FRA, 2018; Mångkulturellt centrum, 2014; Roig, 2017). Detta inte minst på arbetsmarknaden, där afrosvenskar är den grupp som i jämförelse med andra grupper i Sverige uppvisar lägst utbildningsavkastning (Mångkulturellt centrum, 2014, s. 5).

Uppfattningen om den svenska "exceptionalismen", den påstådda frånvaron av rasism och diskriminering, har osynliggjort dessa faktum och tagit rösten från de som drabbas (Mångkulturellt centrum, 2014). I denna uppsats sätts istället dessa röster i centrum, och deras erfarenheter och resonemang på arbetsmarknaden synliggörs.

Med afrosvensk menas personer med svenskt medborgarskap och minst en förälder född i subsahariska Afrika (Gardell, Molina & Wolgast, 2018). Att en grupp svenskar exkluderas är ett grundläggande demokratiproblem, rättighetsproblem och jämlikhetsproblem i dagens Sverige (Mångkulturellt centrum, 2014, s. 5). Detta i synnerhet på arbetsmarknaden då ett jobb är väsentligt för såväl den enskildes ekonomi, status och välmående som samhällets mångfald, integration och attityder grupper emellan. Diskriminering medför också risken att jobb inte går till de bäst lämpade kandidaterna (Oxford Research, 2012). Diskriminering betyder i denna studie "en bedömning baserad på uppfattade olikheter" (Wilson & Parker, 2007, s. 29). Att stärka åtgärder mot diskriminering av afrosvenskar är även väsentligt för att Sverige ska uppnå sina åtaganden i tidigare deklARATIONER och konventioner, exempelvis Deklarationen om de mänskliga rättigheterna (1948) och Den internationella konventionen om eliminering av alla former av rasdiskriminering (1965), men även i Agenda 2030 (Roig, 2017). Detta gäller särskilt mål 10 som lyder "Minska ojämlikheten inom och mellan länder" och mål 16 "Främja fredliga och inkluderande samhällen för hållbar utveckling, tillhandahålla tillgång till rättvisa för alla samt bygga upp effektiva och inkluderande institutioner med ansvarsutkrävande på alla nivåer" (FN, 2015).

Trots tydliga och kontinuerliga mål att motverka rasdiskriminering är det ett omfattande problem i världen, och Sverige är inget undantag. Detta visas tydligt i översikter och forskning (FRA, 2018; Mångkulturellt centrum, 2014; Roig, 2017). Vad forskningen inte berört i lika stor utsträckning är hur detta påverkar afrosvenska individer när de söker jobb. Det kan antas att situationen för afrosvenskar och bristen på en diskussion kring den, påverkar afrosvenskars identitet, strategier och preferenser när de söker jobb. Men på vilket sätt? På en exkluderande och ojämlik arbetsmarknad, hur förhåller de sig till sin identitet och vilka preferenser och strategier leder detta till? Med denna uppsats ämnas att bidra till denna lucka i forskningen och belysa individnivån i ett världsövergripande arbetsmarknadsproblem, med fokus på den svenska arbetsmarknaden .

Syfte, teori och frågeställning

Syftet med denna undersökning är att bidra med kunskap som kan användas för att motverka afrosvenskars missgynnande situation på arbetsmarknaden. Sverige bör enligt bland annat Kommittén för avskaffande av rasdiskriminering (2018, s. 4) och Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (2016, s. 5) i Förenta Nationernas rekommendationer, vidta åtgärder för att motverka missgynnande av afrosvenskar på arbetsmarknaden, inte minst för att handla i enlighet med Agenda 2030 och framförallt mål 10 och 16. Men utan att veta vad afrosvenskar själva efterfrågar, hur de resonerar och vilka avvägningar de gör, kan åtgärder för att motverka deras situation inte fullbordas. Det är därför denna viktiga lucka i forskningen studien syftar att fylla.

Syftet är därför att närma sig problemet från ett nytt perspektiv, där de som frågan gäller sätts i centrum. Fokus ligger på individen, och hur afrosvenskar förhåller sig till sin identitet när de söker jobb i en miljö där hudfärg eller grupptillhörighet påverkar utfall (Gardell, Molina, & Wolgast, 2018). Med identitet menas ”en kognitiv struktur eller självteori, som ger en personlig ram eller referens för att tolka själv-relevant information, lösa problem, och fatta beslut” (Berzonsky, 2011, s. 55 (egen översättning)). Att undersöka hur afrosvenskars identitet påverkar preferenser och strategier i arbetssökande kan ge ett bidrag till

mångfaldsarbetet genom att synliggöra vilken typ av arbetsplatser som kan efterfrågas och varför, samt vilka rekryteringsmetoder som eventuellt missgynnar och därför kan undvikas av afrosvenskar.

Identitet antas i enlighet med Social Cognitive Career Theory (hädanefter benämnd SCCT) i denna studie påverka preferenser och strategier via självförmåga enligt figuren nedan. Självförmåga definieras som "personlig bedömning av den egna förmågan att utföra vissa beteenden" (Gainor & Lent, 1998, s. 403 (egen översättning)), och antas här uttryckas genom uppfattade möjligheter och hinder som påverkar utfallet av dessa beteenden (Gainor & Lent, 1998). Identitet antas påverka självförmåga tillsammans med ett antal interaktionsvariabler. Dessa och alla figurens delar förklaras mer utförligt i avsnittet om tidigare forskning.

Figur 1: Teoretisk modell



Alla dessa begrepp, och kopplingen dem emellan diskuteras mer utförligt i tidigare forskning

Identitet formar tillsammans med interaktionsvariablerna självförmåga, som sedan påverkar vilka strategier som används samt vilka attribut som tilltalar eller anses passa individer på arbetsmarknaden, givet deras identitet. Detta är något som visats i tidigare, mestadels kvantitativ, forskning (Chapman et al., 2005; Byars & Hackett, 1998). Hur denna påverkan tar sig uttryck hos afrosvenskar på arbetsmarknaden är dock inget forskningen berört. Att använda den teoretiska modellen i en kvalitativ studie i den svenska kontexten kan därför bidra till att fylla luckor i forskningen vad gäller såväl metod som kontext. Genom en kvalitativ studie kan även preferenser och strategier som tidigare inte observerats upptäckas, och afrosvenskars egna resonemang belysas. I denna studie utreds, med utgångspunkt i tidigare forskning och SCCT, afrosvenskars preferenser (vad de söker), strategier (hur de söker) och möjlig anpassning utifrån rasidentitet, genom frågeställningarna:

- Vilka typer av jobb och organisationsattribut lyfts fram som attraktiva?
- Vilka strategier använder afrosvenskar när de söker jobb?
- På vilka möjliga sätt kan afrosvenskar relatera sin identitet till dessa preferenser och strategier?
- På vilka möjliga sätt kan afrosvenskars rasidentitet påverka självförmåga, och vad har detta för betydelse för preferenser och strategier på arbetsmarknaden?

I enlighet med tidigare forskning utgår studien också från modellen MMRI (Multidimensional Model of Racial Identity), i vilken rasidentitet beskrivs som ett resultat av rasens centralitet i för identiteten och i en viss situation, den egna och andras syn på rasen, samt av rasideologi. Rasideologi tolkas som förhållningssätt till den egna rasen och andra grupper (Sellers et al., 1998). Eftersom rasideologierna som beskrivs i MMRI härrör ur en amerikansk kontext syftar denna studie, förutom ovan nämnda frågeställningar, att även undersöka huruvida rasideologierna kan urskiljas i den svenska kontexten och vilka möjliga former de i sådana fall kan ta. Studien syftar dock inte till att vara en uttömmande beskrivning av rasideologier i Sverige, eller sätt att förhålla sig till rasidentitet på den svenska arbetsmarknaden, med hänsyn till det begränsade urvalet. Dock kan studien ge en fingervisning av vilka rasideologier och förhållningssätt som finns, samt av vilka preferenser och strategier som kan kopplas till dessa.

Avgränsningar

Studien berör endast afrosvenskar födda i Sverige och adopterade. Detta för att isolera grupptillhörighet utifrån hudfärg, som är fokus för studien. Att afrosvenskar som inte är födda i Sverige har svårare att få jobb kan bero på begränsad språkkunskap eller att de har en utbildning som inte överensstämmer med svenska utbildningar (Drakenblad & Karlsson, 2017; Mångkulturellt centrum, 2014). Förhållningssätt till identitet kan därför tänkas skilja sig mellan afrosvenskar födda i Sverige och afrosvenskar födda utomlands, eftersom de har olika bakgrund och troligtvis mött olika typer av motgångar på arbetsmarknaden.

Det kan antas att det inom den valda gruppen finns variation som skulle kunna förklaras utifrån andra variabler än hudfärg, exempelvis kön och utbildningstyp. Avgränsningen till grupptillhörighet utifrån hudfärg innebär dock att studien inte har ett intersektionellt perspektiv. Dock diskuteras intersektionalitet i förslag på vidare forskning.

Vidare är studien avgränsad till afrosvenskar som studerar, vill studera eller har studerat på universitetet. Detta begränsar studiens generaliserbarhet, men ger i gengäld ett mer tillförlitligt resultat för den valda gruppen. Afrosvenska universitetsstudenters och högutbildades förhållningssätt till identitet är intressant att undersöka då de kan tänkas ha hög självförmåga till följd av sin utbildning, men ändå påverkas av en missgynnande arbetskontext.

Tidigare forskning

I detta avsnitt presenteras en översikt av forskning inom områdena vithetsnorm och afrosvenskar, afrikanskt ursprung på arbetsmarknaden, rasidentitet, självförmåga och preferenser och strategier. Dessa områden har valts för att dels ge en bild av vilken typ av kontext, i vardagen och i arbetslivet, afrosvenskar förhåller sig till, dels vilka faktorer som påverkar individers resonemang kring arbetsmarknaden enligt den teoretiska modellen.

Vithetsnorm och afrosvenskar

Synliga attribut hos andra, såsom etnicitet eller hudfärg, tenderar att aktivera negativa stereotypiska associationer hos människor om attributet uppfattas som annorlunda. Stereotypiska associationer och fördomar skapar sociala förväntningar, vilka understöds av såväl den i sammanhanget gynnade som den missgynnade gruppen. Detta verkar ha bidragit till en etnisk hierarki i Europa, där muslimer, afrikaner och individer från Mellanöstern möter mer misstänksamhet än östeuropéer, sydamerikaner och sydostasiater (Drakenblad & Karlsson, 2017).

I Sverige verkar detta ta sig i uttryck genom en "vithetsnorm", där det att vara svensk förknippas med vit hudfärg, snarare än kulturell eller etnisk bakgrund hos en person och var denna växt upp (Hübinette, 2012). Detta trots en svensk självbild i vilken Sverige anses vara antirasistiskt, fritt från ras och fritt från skuld i kolonialismens historia (Mångkulturellt centrum, 2014). Denna självbild stämmer föga överens med det faktum att afrosvenskar ofta förekommer som offer i anmälningar mot diskriminering, samtidigt som de i många fall inte anmäler till följd av lågt förtroende för polis och rättsväsende (ibid, s. 5). Detta kan grunda sig i den negativa särbehandling som polisen utsätter dem för (ibid, s. 39). Svarta män vittnar till exempel om att de ofta misstänkliggörs, kontrolleras och ifrågasätts om de vistas i byggnader associerade med hög status (ibid, s. 63).

Att ordet “ras” ofta upplevs som tabu samt att “ras” sedan 2009 togs bort som diskrimineringsgrund i Sverige hindrar afrosvenskar som rasdiskrimineras att uttrycka vad de varit med om. Det medför även en risk för sammanblandning av ras och andra diskrimineringsgrunder, såsom etnicitet eller religion, och förhindrar konsekvent diskrimineringskartläggning. Detta har kritiserats av bland annat Europakommissionen mot rasism och intolerans (Mångkulturellt centrum, 2014). Sverige har även kritiserats för bristande åtgärder mot diskriminering av bland annat afrosvenskar (Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, 2016).

Afrosvenskar är dessutom den svenska minoritet som är mest utsatt för hatbrott. Trenden med afrofbiska hatbrott samt fysiskt våld mot afrosvenskar är inte heller något som minskar. Platser där afrosvenskar spenderar sin vardag, såsom bostadsområden, skolor, affärer och arbetsplatser, har blivit hotfulla och därmed begränsas deras dagliga liv (Mångkulturellt centrum, 2014, s. 5). Individens stereotypiska associationer och förväntningar tenderar att vara mer överensstämmande med deras handlingar än uttalade strävan att behandla alla lika (Drakenblad & Karlsson, 2017), och det finns ett gap mellan explicita och implicita fördomar (Oxford Research, 2012). Detta tycks kunna urskiljas i Sverige. Hur misstänkliggörande, särbehandling och våld påverkar afrosvenskars preferenser och strategier i arbetslivet verkar dock inte ha undersökts.

Afrikanskt ursprung på arbetsmarknaden

Afrosvenskar upplever att de ifrågasätts och inte tas på allvar på arbetsmarknaden (Mångkulturellt centrum, 2014), upplevelser som verkar bekräftas av statistiken. Afrosvenskar är överrepresenterade i lågstatusyrken och underrepresenterade i högstatusyrken. De har svårare än andra att avancera till högre befattningar med högre status och lön som motsvarar deras utbildningsnivå (Gardell, Molina & Wolgast, 2018). Afrosvenskar är dessutom den grupp som i jämförelse med andra grupper i Sverige uppvisar lägst utbildningsavkastning på arbetsmarknaden, vilket leder till psykiskt lidande hos högutbildade som tvingas ta emot bidrag (Mångkulturellt centrum, 2014, s. 5). Denna trend verkar finnas även i USA, där afroamerikaner har hälften så stor chans att få jobb och en

fjärdedel av lönen jämfört med vita amerikaner. Ett bättre CV ger heller inte lika hög avkastning i jobbsökande för de med afrikanskt klingande namn som för vita (Francis, 2003).

Namn har betydelse även på den svenska arbetsmarknaden, där de med afrikanskt klingande namn måste söka uppemot tre gånger så många jobb som andra för att bli kallade till intervju (Mångkulturellt centrum, 2014, s. 50). Det verkar löna sig för vissa grupper att byta namn (Bursell, 2010), även för att få högre lön. Förutom namn har hudfärg betydelse.

Arbetslösheten har visat sig vara högre bland internationellt adopterade med utländskt utseende än bland internationellt adopterade med svenskt utseende. Likt det som tidigare nämnts verkar finnas en etnisk hierarki i Europa, verkar det i Sverige finnas en social hierarki, där "svenskhets" så väl som den vita mannen är meriter som efterfrågas. Den sociala hierarkin missgynnar de med utländsk bakgrund över generationer genom utseende och mellan grannar genom segregation och stigmatisering av bostadsområden där många med utländsk bakgrund bor (Danielsson, 2008).

En översikt av rekrytering i arbetslivet visade på skillnader i grad av diskriminering som berodde på företagets storlek och personalsammansättning samt rekryterarens identitet och preferenser. Mindre storlek tenderade att missgynna de med utländsk bakgrund, medan fler anställda med utländsk bakgrund var gynnsamt. Detta skulle kunna leda afrosvenskar till att välja större och mer mångfaldsorienterade företag, men huruvida så är fallet har inte undersökts. Översikten visade vidare att diskriminering förekom oavsett hur länge en person vistats i Sverige och drabbade även adopterade. Fördomar om brister i det svenska språket samt på social kompetens och "svenskspecifika" kunskaper förekom också. Homogena chefsgrupper tenderade, oavsett uttalad eftersträvan av mångfald, att leda till fortsatt rekrytering av ett "ideal" som ofta även avbildades i villkoren för tjänster. Rekryterarnas roll tog sig uttryck genom dels preferensbaserad diskriminering ("motvilja att anställa personer med en viss egenskap, då de föredrar vissa egenskaper eller karaktärsdrag framför andra", s.8), strukturell diskriminering ("personer behandlas utifrån en stereotyp bild av en viss grupp som personen betraktas tillhöra", s. 8) och ett system där vissa arbetsförmedlare agerade mellanhand i diskrimineringen av vilja att skona den arbetssökande från diskriminering av

arbetsgivaren (Oxford Research, 2012). Det verkar dock saknas forskning om hur den arbetssökande själv förhåller sig till dessa fakta och diskriminerande arbetsgivare.

I Sverige är arbetsmarknaden inte lika hierarkisk som i andra länder, och de anställda har jämförelsevis större utrymme att själva välja vem de ska arbeta med. Detta kan tänkas öka risken för att informella grundval, såsom att prioritera personer som liknar en själv, och att normer styr beslut om anställning snarare än den sökandes kompetens (Danielsson, 2008; Oxford Research, 2012). Lösningar som föreslagits är bland annat avidentifierade jobbansökningar och tydliga kravprofiler (Oxford Research, 2012).

De informella tendenserna i arbetslivet kan begrundas tillsammans med det faktum att personer med utländsk bakgrund har lägre sannolikhet att få jobb genom sitt sociala nätverk, samt att de arbeten de får via sitt sociala nätverk leder till lägre lönenivåer än hos de med svensk bakgrund. Trots detta är det sociala nätverket ett viktigt verktyg för de med utländsk bakgrund för att få jobb (Oxford Research, 2012). Detta kan tänkas ha betydelse för afrosvenskar oavsett om de är födda i Sverige eller inte, eftersom individens sociala nätverk tenderar att likna dem själva vad gäller bland annat ras. Detta kan i synnerhet antas gälla afrosvenskar födda i Sverige som inte är adopterade, eftersom deras sociala nätverk delvis influeras av deras utländskt födda föräldrars sociala nätverk (Behtoui, 2004).

Att sociala nätverk är homogena kan till viss del bero på bostadssegregationen, som i sin tur verkar bero på motvilja hos majoritetsbefolkningar att "blanda sig" med andra grupper eller "raser". Detta kallas för "Nimby-effekten", och tar sig uttryck i form av protester mot ny bebyggelse i eller flytt från ett område när andra grupper flyttar in (så kallat "white-flight"). Majoritetsbefolkningens flykt skapar tydliga gränser mellan områden, där områden som flys blir stigmatiserade. Att bo i ett sådant område påverkar det sociala nätverket men även andra aspekter av arbetslivet negativt. Personer i områden med många utlandsfödda, som också kan tänkas ha barn födda i Sverige, och hög arbetslöshet har visat sig ha sämre löneutveckling än personer från andra områden. Vissa utlandsfödda, medvetna om stigmatiseringen av deras bostadsområde, väljer därför att inte ange sin adress i samband med jobbansökningar

(Danielsson, 2008). Detta kan tänkas stämma även för afrosvenskar födda i Sverige som bor i dessa områden.

Rasidentitet

Afrosvenskar kan redan tidigt i livet bli varse om att de ses på som annorlunda genom exkludering och rasifierade kommentarer, i synnerhet om de vistas i miljöer med få icke-vita. Vissa anstränger sig för att distansera sig från stereotypa bilder förknippade med rasbegrepp, medan andra söker sig till andra i samma situation, via exempelvis föreningar, för att få stöd och tillsammans agera mot övergrepp (Mångkulturellt centrum, 2014). I en studie av afrosvenskar konkluderades att det finns tre typer av reaktioner eller anpassningsstrategier till rasism och diskriminering. Dessa var att förhandla bort eller omdefiniera erfarenheterna som något annat än rasism, att söka sig till kontexter fria från rasism och att göra motstånd (Schmauch, 2006 s.182). I en annan studie där adopterade undersökts identifierades två strategier för att hantera det faktum att de behandlas annorlunda. Den ena gick ut på att försöka bli mer "svensk" och agera enligt "svenska" normer. Den andra gick istället ut på att försöka bli mer som och umgås mer med invandrare eller andra från de land som man själv har rötter i (Hübinette & Tigervall, 2008). Hur afrosvenskar anpassar sig till arbetsmarknaden är sannolikt relaterat till hur de förhåller sig till denna del av sin identitet.

I USA har det inom modellen MMRI (Multidimensional Model of Racial Identity) formulerats olika "rasideologier" om hur svarta amerikaner kan förhålla sig till ras och sin egen och andra grupper i olika situationer, som liknar ovan nämnda anpassningsstrategier. Ideologierna inbegriper idéer om gemenskap och grupptillhörighet (verklighetsbild), samt hur hur individer bör leva och agera (mål och medel) utifrån dessa. Inom "assimileringsideologin" betonas likheter med andra amerikaner och vikten av integration, medan det i "förtryckt minoritet-ideologin" är likheter och samarbete svarta amerikaner emellan och med minoriteter som framhävs och förespråkas. "Nationalistideologin" betonar det unika med svarta och vikten av att liera sig med andra i samma grupp, och att hålla sig ifrån vita. "Humanistideologin" betonar likheter mellan alla människor oavsett ras, kön, etnicitet och yrke (Sellers et al., 1998).

Tabell 1: Teoretiska rasideologier

Ideologi	Kännetecken
Förtryckt minoritet-ideologin	Betonar likheter/gemenskap med andra utsatta grupper.
Assimilerings-ideologin	Betonar likheter/gemenskap med gruppen som står för normer och ramar i samhället (i denna studie vita svenskar).
Nationalistideologin	Betonar likheter/gemenskap inom gruppen och vikten av att liera sig med andra i samma grupp, samt att hålla sig ifrån vita.
Humanistideologin	Betonar likheter/gemenskap mellan alla människor oavsett ras/grupp.

Ideologier kan tänkas, förutom genom självförmåga som i den teoretiska modellen (figur 1), ha en direkt påverkan på vissa preferenser och strategier på arbetsmarknaden. Inom nationalistideologin kan det exempelvis vara möjligt att andra svarta på arbetsplatsen föredras, och att en strategi är att ta hjälp av andra svarta (homogena nätverk) i sitt jobbsökande. Anknyter individer till assimileringsideologin eller humanistideologin kan rasdiskriminering få dem att ifrågasätta sitt förhållningssätt till identitet (Byars & Hackett, 1998). Möjligen anpassar de sig genom att försöka bli mer "svenska" och agera enligt "svenska" normer (Hübinette & Tigervall, 2008). Kanske gör de detta genom att byta namn, anonymisera sin bostadsadress och undvika bilder som avslöjar deras hudfärg på sitt CV (Bursell, 2010; Danielsson, 2008). Kopplingen mellan rasideologi och preferenser och strategier på arbetsmarknaden verkar dock inte ha undersökts i tidigare forskning.

Ras är dock endast en av flera möjliga delar av en persons identitet som denne kan antas ta hänsyn till i olika situationer. Andra aspekter av identitet, så som kön och status, har också betydelse. Familjens socioekonomiska status har exempelvis visat sig påverka karriärrelaterade förväntningar och ambitioner redan hos barn. (Brown, 2004). Individens identitet beror således på vilka *referensgrupper* denne associerar sig själv med i utformandet

av sin självbild eller uppfattad status. Enligt MMRI är den egna referensgruppen för afroamerikaner ras. Men referensgrupp kan också, förutom grupp som associeras till, denotera antingen den grupp som individen attraheras till och vill bli accepterad av eller den grupp som står för normer och ramar i individens omgivning. I MMRI bör dessa referensgrupper representera de som står utanför den egna gruppen, vilkas bedömning av den egna gruppen påverkar individens identitet (Sellers et al., 1998).

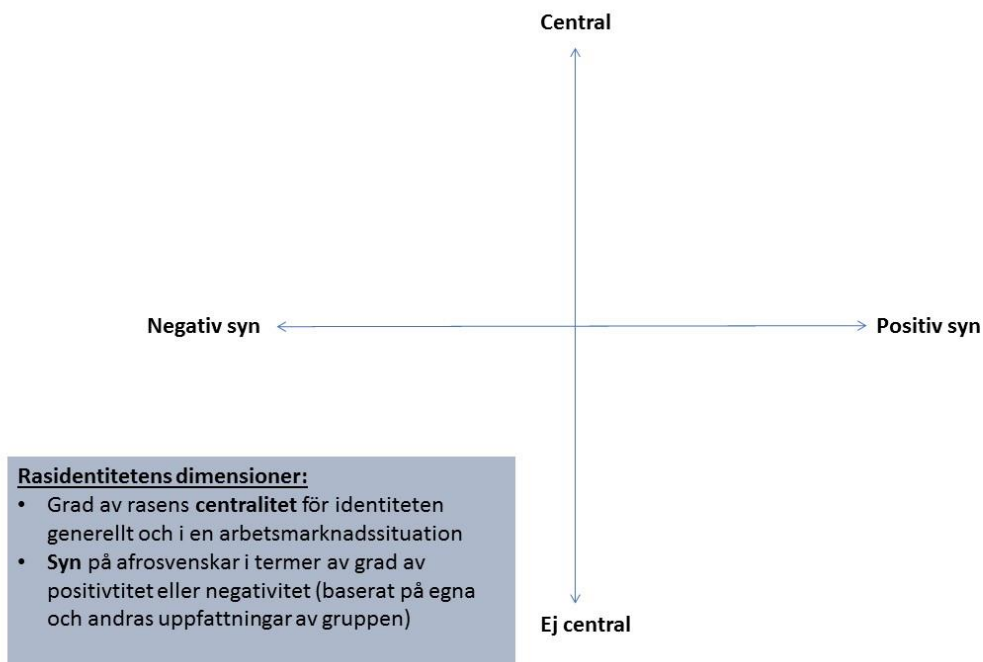
Smith (1991) menar att alla referensgruppsperspektiv, individers uppfattning om vilken grupp de tillhör, vill tillhöra och vilken status grupperna har, är en väsentlig del av individens karriärutveckling. Den grupp som individen vill bli accepterad av är väsentlig för de anpassningsstrategier och "rasideologier" som beskrivits ovan, där likheter till en viss grupp betonas och eftersträvas i syfte att bli en del av den gruppen (exempelvis att försöka bli "svensk" och assimileringsideologin som framhäver likheter mellan svarta och referensgruppen resten av befolkningen). Den grupp som står för normer och ramar i individens omgivning påverkar individens identitet genom den jämförelsebara status som tillskrivs de grupper som andra eller de själva associerar dem med. Genom status skapas en "social distansskala", där de längst ifrån gruppen som står för normer och ramar är de mest missgynnade (Smith, 1991). Detta kan jämföras med den sociala hierarkin som tidigare nämnts tycks kunna urskiljas i Sverige, där att vara "vit" eller "svensk" är eftersträvansvärt. "Vit" eller "svensk" blir referensgrupp för de normer och ramar som afrosvenskar förhåller sig till.

Vilken grupp individer tillhör avgörs dels av deras egenskaper och samhällets sociala strukturer, dels deras attraktion till olika grupper och egna vilja att följa normer och strukturer. Vilka egenskaper, som ras, kön eller religion, som främst avgör grupptillhörighet ser olika ut i olika länder. I USA, där ras är avgörande för grupptillhörighet, har svarta barn visat sig ha en mer negativ inställning till andra svarta än till vita, medan vita barn föredrar de med samma ras. Detta visar på att en social distansskala påverkar individers egna attityder till den egna gruppen. Individer som själva eller av andra anses tillhöra en grupp som de har en positiv uppfattning om, en uppfattning som påverkas av sociala strukturer, kan antas ha en högre självförmåga än de som har en negativ bild av sin grupp (Smith, 1991).

Fördomar mellan etniska grupper har dock visats sig minska av erfarenheter av nära och trevlig kontakt som sker på lika villkor, samarbete och gemensamma mål, något som kan antas stämma även för grupper uppdelade utifrån ras (Smith, 1991). För afrosvenskar som är födda eller har vistats länge i Sverige, samt andra svenskar som i skolan, arbetsplatsen eller bostadsområdet möter många afrosvenskar, kan detta innebära att de har färre fördomar mot varandra.

Enligt MMRI formas afroamerikaners "rasidentitet" förutom av rasideologier också av *centralitet* (hur centralt ras är för deras identitet och vilken betydelse ras har i en aktuell situationen) hur den egna rasen upplevs i termer av positiv eller negativ i en emotionell och evaluerad bedömning, samt hur andra upplever rasen. Hur andra upplever rasen verkar ha en koppling till den sociala distansskalan nämnd ovan. Huruvida ras upplevs som centralt i en aktuell situation varierar mellan individer. Bedömningen påverkar beteendet i den givna situationen, som således också varierar mellan individer. Beteende kan även variera utifrån rasens centralitet för identiteten, men eftersom rasens innebörd varierar utifrån den egna och andras bedömning, är variationen mellan personer komplex i flera avseenden. Exempelvis verkar hög centralitet för ras i identiteten medföra en koppling mellan bedömning av rasen och självkänsla, där mer positivitet i bedömning leder till bättre självkänsla (eller mer fördelaktig självförmåga), medan kopplingen saknas om centraliteten är låg (Sellers et al., 1998). I analysavsnittet förenklas rasidentiteten så att de båda centralitetaspekterna, respektive den egna och andras syn på rasen, sammanfogas i ett tvådimensionellt rasidentitetsschema:

Figur 2: Rasidentitetschema



Med sin komplexa struktur med flera dimensioner kan MMRI antas vara fruktbar i en rasidentitetsanalys, även på afrosvenskar. Det behövs dock kvalitativa studier för att avgöra hur rasideologierna ser ut och tar sig uttryck i Sverige. De olika dimensionernas betydelse för individers resonemang på arbetsmarknaden verkar också vara ett outforskat område. Detta kommer att beröras i denna studie. Sammanfogningen av aspekterna i det tvådimensionella schemat ger en mer överblickbar bild av identiteten, samt dess betydelse för självförmåga, preferenser och strategier. Sammanfogningen av den egna och andras syn på rasen motiveras också och av att en allmän social distansskala verkar påverka individers egna attityder till den egna gruppen. (Smith, 1991). Den tredje aspekten av rasidentitet, rasideologi, beskrivs i analysavsnittet i termer av giltighet och uttryck i den svenska kontexten. Tidigare studier kring rasidentitet har behandlat dess olika delar som åtskilda (Sellers et al., 1998), och ingen tydlig koppling dem emellan verkar ha beskrivits. I denna studie beskrivs hur rasidentitetsaspekterna kan förhålla sig till varandra.

Självförmåga

Självförmåga påverkar uppfattning om passform och attraktion till organisationer och jobbkaraktär, och är enligt SCCT viktiga för beslut om att söka och ta ett jobb. Enligt SCCT skapas självförmåga i huvudsak av prestationer, inläring via förebilder (exempelvis föräldrar

eller någon av samma ras eller klass), övertalning samt psykologiskt och emotionellt tillstånd (Byars & Hackett, 1998). Enligt SCCT kopplar självförmåga ihop personliga attribut, som ras, kön och status, med personens bakgrund och sociala kontext. Personliga attribut, bakgrund och social kontext, alla viktiga för identitet, formar och formas av erfarenheter och lärdomar, som sedan påverkar karriär-och utbildningsrelaterad självförmåga, som i sin tur påverkar intressen, mål, val och handlingar (Byars-Winston, 2006; Byars & Hackett, 1998).

Självförmåga i samband med karriärrelaterade beslut (exempelvis att söka ett jobb eller till universitetet) påverkas positivt av stöd (form av övertalning) från föräldrar och lärare (Gushue & Whitson, 2006). Frånvaro av stöd, eller direkt verbal avskräckning, kan påverka självförmåga negativt. Enligt SCCT bör stöd i form av verbal uppmuntran eller övertalning ha en mindre inverkan på självförmåga än observerande inläring från förebilder, åtminstone så länge förebilderna kan relateras till på flera plan (exempelvis inte endast ras utan även social status och kön). Verbal kommunikation kan dock fungera som ett led i inläringen från förebilder, då diskussioner om förebilders erfarenheter av exempelvis diskriminering påverkar hur individer sedan tolkar sina egna erfarenheter (Byars & Hackett, 1998).

Negativ övertalning, verbal avskräckning, kan också tänkas påverka psykologisk och emotionellt tillstånd. I vissa fall kan det framkalla ångest, som kan antas påverka självförmåga negativt i längden. Ångest kan också framkallas av att tillhöra en minoritetsgrupp, likt afrosvenskar, som utsätts för diskriminering (Byars & Hackett, 1998). Självförmågan kan således försämrats på grund av rastillhörighet, via diskriminering och ångest.

Andra faktorer som visat sig påverka hur individer agerar på arbetsmarknaden är uppfattning av möjligheter och hinder i arbetslivet, som exempelvis tillräcklig ekonomi för att läsa en viss utbildning respektive strukturell diskriminering. En studie av universitetsstudenter visade på att rasminoriteter upplever sig ha färre karriär-och utbildningsrelaterade möjligheter och fler hinder, samt större svårigheter att hantera hinder, jämfört med den vita majoriteten (Byars-Winston, 2006). Uppfattade möjligheter och hinder kan liknas vid om kontroll över karriärrelaterade utfall upplevs som intern eller extern, det vill säga om kontrollokus uppfattas

ligga hos individen eller utanför. En annan studie av amerikanska studenter visade att karriärkontrollokus var mer externt hos afroamerikaner än hos vita amerikaner, vilket kan tänkas bero på fler upplevda eller verkliga karriärrelaterade hinder i samhället. Liknande skillnader återfanns mellan kvinnor och män, där kvinnors karriärkontrollokus var mer internt (Lease, 2004). Eftersom afrosvenskar, likt afroamerikaner i USA, som grupp möter fler hinder i karriären än vita svenskar, i form av exempelvis diskriminering i arbetslivet, kan de också tänkas ha ett mer externt karriärkontrollokus än vita svenskar. Detta kan antas påverka självförmåga negativt, eftersom förmågan att utföra vissa beteenden upplevs som begränsad av externa faktorer. I analysavsnittet antas därför uppfattade externa hinder ha ett negativt samband med självförmåga.

Hur ojämlika villkor och en ojämnr fördelning av hinder och möjligheter mellan raser kan påverka rasminoriteter som missgynnas i USA har diskuterats av bland annat Fouad och Byars-Winston (2005). De menade att för asiatiska amerikaner blev utbildning särskilt viktigt för att nå karriärrelaterade mål, då de med utbildning hoppades kunna övervinna de hinder de upplever i arbetslivet. Även afroamerikaner mottar enligt dem uppmuntran till att använda utbildning för att få ett arbete. Men budskap i verbal uppmuntran eller övertalning stämmer för afroamerikaner inte alltid överens med det budskap de får från inläring från förebilder, då de observerar hur afroamerikanska förebilder i stor utsträckning diskrimineras.

Afroamerikaner som ändå lyckas i karriären fungerar heller inte som förebilder om dessa har en annan status, ett annat kön eller andra olikheter i förhållande till individen bortsett från ras. Detta kan antas ha en negativ effekt på självförmåga. Afroamerikanska förebilder kan dock tänkas kunna dämpa effekten av avvikande och negativa budskap genom att fungera som stöd i anpassning till och hantering av en ojämlik rasuppdelad struktur och diskriminering (Fouad & Byars-Winston, 2005; Byars & Hackett, 1998).

För afrosvenskar kan verbal uppmuntran och inläring från förebilder av samma ras också tänkas avvika, kanske i en högre grad än för afroamerikaner med tanke på den svenska självbilden av att rasism inte förekommer. Den dämpande effekten som förebilder av samma ras kan ha i form av stöd i anpassning och hantering kan också tänkas existera i Sverige, men

för adopterade med föräldrar med svenskt utseende och bakgrund riskerar denna effekt att bli minimal.

Preferenser och strategier

En individs beslut att söka och acceptera ett jobb bestäms av jobbkaraktär, organisationsattribut, upplevd passform i förhållande till individen samt uppfattad chans att få det aktuella jobbet. Jobbkaraktär inbegriper lön, förmåner, möjligheter till befordran och typ av jobb. I en meta-analys om attribut fann Chapman et al. (2005) att typ av jobb var den mest avgörande faktorn av dessa för arbetssökandes attraktion till ett jobb. Organisationsattribut utgörs av bland annat storlek, image, arbetsmiljö och uppfattad rättvisa. Uppfattad rättvisa beror exempelvis på om rekrytering sker på objektiva och tydliga grunder. Om arbetssökande inte upplever att de i rekryteringsprocessen får uppvisa sina förmågor är de mindre benägna att acceptera ett eventuellt jobberbjudande. Uppfattad rättvisa har i viss forskning verkat påverka mäns karriärval i högre grad än kvinnors, möjligtvis till följd av att kvinnor har mer erfarenhet och därmed högre acceptans av orättvis behandling (Chapman et al., 2005). Afrosvenskar som har erfarenhet av orättvis behandling skulle således också kunna ha en hög acceptans av orättvisa eller påverkas mindre av det i karriärval. Detta verkar dock inte ha undersökts.

Turban och Keon (1993) fann i sin studie att personers självkänsla hade en inverkan på vilken betydelse vissa faktorer hade för attraktion till en organisation. Självkänsla definierades som hur fördelaktigt personer värderar sig själva (s.186), och kan därför ses som en gradskala av självförmåga i termer av fördelaktig (hög) till ofördelaktig (låg). Personer med hög självkänsla lade en större vikt på individuell passform, medan de med låg självkänsla lade en större vikt på organisationens attribut (Turban & Keon, 1993). Om afrosvenskars självförmåga försämras genom exempelvis rasdiskriminering kan organisationsattribut snarare än individuell passform avgöra vilka jobb som tilltalar dem.

Självförmåga har även visat sig påverka jobbval direkt och indirekt via intressen (Lent, Brown & Hackett, 1994). Högre självförmåga genererar enligt SCCT högre intresse för

områden där individen i fråga känner sig effektiv, samt mer kraft att hantera motgångar (Byars & Hackett, 1998). Om självförmåga påverkas negativt av ras, på grund av exempelvis diskriminering, kan intressen och därmed vissa preferenser skifta.

Upplevd passform baseras på hur väl organisationen och jobbkaraktär stämmer överens med individens karaktärsdrag, såsom personlighet, värderingar, mål och attityder (Kristof, 1996) och behov. Eftersom studier som berör denna passform även tar hänsyn till hur den sökande upplever karaktärsdrag hos rekryteraren (Chapman et al., 2005), och forskning visar på att demografiska karaktärsdrag ofta är avgörande för kategorisering och antaganden om människors beteende (Drakenblad & Karlsson, 2017, s. 12), kan upplevd passform påverkas av den sökandes ras. Om rekryteraren, eller andra anställda, tillhör en annan ras än den sökande, kan detta tänkas påverka upplevd passform negativt. Det har även visat sig minska arbetssökandes benägenhet att söka ett jobb negativt om annonserna nämner önskvärda egenskaper och attribut som associeras negativt hos den stereotyp de anser sig förknippas med (Deros & Wille, 2017). Rekrytering som istället signalerar mångfald och uppvisar en öppen kultur där alla individer respekteras upplevs som mer attraktiva, inte minst för etniska minoriteter (Drakenblad & Karlsson, 2017) och troligtvis även rasminoriteter. Även om tydliga skillnader i självförmåga utifrån ras inte kunnat urskiljas, kan hur en person förhåller sig till grupptillhörighet utifrån exempelvis ras enligt SCCT modifiera påverkan av attityder och social kontext på karriärrelaterade beslut (Gushue & Whitson, 2006). Rasistiska attityder inom ett yrkesområde eller på en arbetsplats kan exempelvis uppfattas som ett hinder mot att arbeta inom området eller arbetsplatsen för en afrosvensk, vilket kan påverka deras preferenser och strategier.

Skillnader i strategier och upplevelser på arbetsmarknaden mellan raser har undersökts, om än mestadels kvantitativt. I USA har det visats att afroamerikaner söker jobb inom bredare jobbkategorier och över flera jobbkaraktärer jämfört med vita amerikaner. Detta antogs kunna och visades till viss del bero på tidigare erfarenheter av diskriminering på arbetsmarknaden, och kan därför ses som anpassningsstrategi mot karriärrelaterade hinder. Att söka bredare innebar nämligen större sannolikhet att få ett jobb. Dock innebar det också lägre lön (Pager & Pedulla, 2015). Afroamerikanska studenter verkar också ha större yrkesrelaterad kunskap,

samt använder och värdesätter mentorskap i större utsträckning jämfört med sina vita motsvarigheter. Detta kan vara ett resultat av att afroamerikaner, då de upplever fler hinder än vita på arbetsmarknaden, måste hitta flera typer av stöd för att nå samma mål (Lease, 2004). Eftersom afrosvenskar möter liknande hinder på den svenska arbetsmarknaden, kan de antas använda liknande eller andra strategier för att få tillräckligt stöd trots dessa hinder.

Metod

Med utgångspunkt i SCCT och MMRI undersöktes afrosvenskars preferenser och strategier utifrån deras identitet genom respondentintervjuer. Intervjupersonerna var svenskfödda, högutbildade eller blivande högutbildade afrosvenskar. Genom respondentintervjuer kan hur afrosvenskar själva resonerar och uppfattar sin omvärld undersökas (Drakenblad & Karlsson, 2017, s. 18). Respondentintervjuer kan också ge oväntade svar som genererar helt ny kunskap (Esaiasson et al., 2017).

Totalt genomfördes intervjuer med åtta personer. En person saknade universitetsutbildning, men planerar att söka ett program. Detta relativt knappa antal respondenter begränsar i vilken utsträckning resultatet kan säga något om populationen afrosvenska högutbildade som helhet, då fullkomlig teoretisk mättnad ej uppnåddes. Detta i synnerhet eftersom andra faktorer än ras, som kön, ålder, typ av utbildning, bostadsområde och föräldrars födelseland också påverkar utfall, preferenser och strategier på arbetsmarknaden i stor utsträckning (Esaiasson et al., 2017; Behtoui, 2004; Brown, 2004). Resultatet kan dock förhoppningsvis ge ett bidrag till vidare och mer djupgående forskning på området.

Tabell 2: Intervjupersoner

Namn*	Kön	Ålder	Religion	Utbildning	Föräldrars ursprungsland	Uppväxt/vistas nu i
Denise	kvinn	22	kristen	pågående 3-årigt universitetsprogram	Kap Verde	Göteborg*/ Göteborg*
Moa	kvinn	47	-	3-årigt universitetsprogram	adopterad från Etiopien	Södertälje/ Enköping
Anna	kvinn	32	uppväxt katolik	3,5-årigt universitetsprogram	Uganda	Stockholm
Diana	kvinn	28	kristen	2 år på gymnasiet (planerar 3-årigt universitetsprogram)	Swaziland och Nigeria	Göteborg*/ Göteborg*
John	man	24	-	universitetskurser inom olika områden	Sverige och Tanzania	Göteborg
Caleb	man	21	muslim	pågående 3-årigt universitetsprogram	Somalia	Göteborg*/ Göteborg*
Nurah	kvinn	26	muslim	3-årigt universitetsprogram	Eritrea	Göteborg*/ Göteborg*
Sofia	kvinn	44	kristen tro	Masterutbildning	Sverige och Gambia	Göteborg/ Stockholm

Alla respondenter heter egentligen något annat

*i eller kring ett område som av polisen klassas som särskilt utsatt (Polisen, 2017)

Intervjupersonerna rekryterades främst genom egna kontakter och snöbollsmetoden (respondenternas egna nätverk). Denna strategi är inte optimal för att uppnå maximal variation (Esaiasson et al., 2017), men fungerade som komplement till de i detta fall mycket ogynnsamma rekryteringsmetoderna att kontakta föreningar och annonser på universitetet. Dessa genererade en intervjupersonskontakt vardera. Att gå via kontakter minskar också risken för att urvalet har en överrepresentation av personer som är engagerade å afrosvenskars vägnar via föreningar, eller genom självrekrytering av personer som gärna uttrycker sin åsikt i undersökningar (Esaiasson et al., 2017).

Intervjuerna var semistrukturerade i att de utgick från en intervjuguide samtidigt som respondenterna fick stort utrymme att berätta ohämmat. Detta innebar att intervjuerna började på ett liknande sätt, för att minska risken för att exempelvis olika frågeformuleringar skulle påverka svaren, för att sedan ta olika vändningar beroende på de svar respondenten gav. Att låta svaren snarare än frågorna styra intervjuerna minskar risken för “confirmation bias”, att tvinga eller locka fram svar som bekräftar egna antaganden och andra respondenternas svar (Nickerson, 1998). För att ytterligare begränsa egen och yttre påverkan i intervjusituationen hölls intervjuerna i en lugn miljö som respondenten själv valde, tid gavs till fundering och exempel uppmuntrades. Frågorna ställdes tydligt samt kompletterades med tolkande frågor för att undvika missförstånd, och om tillåtelse gavs spelades intervjuerna in (Esaiasson et al., 2017).

Eftersom identitet i enlighet med SCCT antas påverka preferenser och strategier via självförmåga utgick intervjuerna från frågetemana preferenser, strategier, självförmåga och rasidentitet. Med hänsyn till andra faktorer än ras inleddes intervjuerna med temat bakgrund, där även erfarenheter av arbetssökande berördes.

Etiska överväganden

Respondenterna informerades om studiens ämne innan intervjuerna, vilket kan ha påverkat deras svar om de inte innan de rekryterats till studien tagit hänsyn till sin afrosvenska identitet i jobbsökande. Informationen hölls begränsad, men var nödvändig för respondenternas giltiga godkännande att delta. Respondenterna erbjöds vidare att vara anonyma, samt informerades om sin rätt att dra sig ur (Esaiasson et al., 2017). De informerades även om möjligheten att kontakta Diskrimineringsombudsmannen om de anser sig ha utsatts för diskriminering (Diskrimineringsombudsmannen, 2019).

Trots studiens syfte att motverka afrosvenskars missgynnande situation på arbetsmarknaden riskerar åtskiljandet av afrosvenskar som grupp att ytterligare förstärka en uppdelning mellan dem och andra på arbetsmarknaden. För att minimera denna risk understryks att uppdelningen på arbetsmarknaden är illegitim. Forskare betonar dessutom att rasism och marginalisering bör diskuteras för att kunna motverkas (Gardell, Molina, & Wolgast, 2018), vilket gör uppdelningen till ett nödvändigt ont för att uppnå syftet.

Analys

Genomförda intervjuer överensstämmer med bilden av att den svenska exceptionalismen inte är en sanning, utan snarare en slöja bakom vilken diskriminering och rasism tillåts ta en mer subtil form. Flera av respondenterna pratar om en känsla. Sofia säger att det är “små subtila signaler” och att “Man märker direkt att det här är en person som inte gillar...mörkhyade”. Det kan handla om kommentarer, blickar och exkludering. Flera respondenter upplever sig ha särskilda förväntningar på sig på grund av utseende, bakgrund eller namn. Intressant är att Diana, som arbetat i restaurang- och nöjesbranschen, upplever förväntningar på att göra mer än andra på jobbet, medan flera av de som arbetar i yrken som kräver universitetsutbildning upplevt ifrågasättande av om de kan klara av vissa uppgifter, eller förvåning över att de fått ett sådant jobb. Flera respondenter har också erfarenheter av mer explicit diskriminering och rasism, som att bli kallad rasistiska ord. I vilken utsträckning respondenterna upplevt och kopplat sådana upplevelser till ras, samt hur de hanterar det, är dock nästan lika varierande som personligheterna i sig. Vissa mönster har dock kunnat urskiljas. Dessa presenteras nedan.

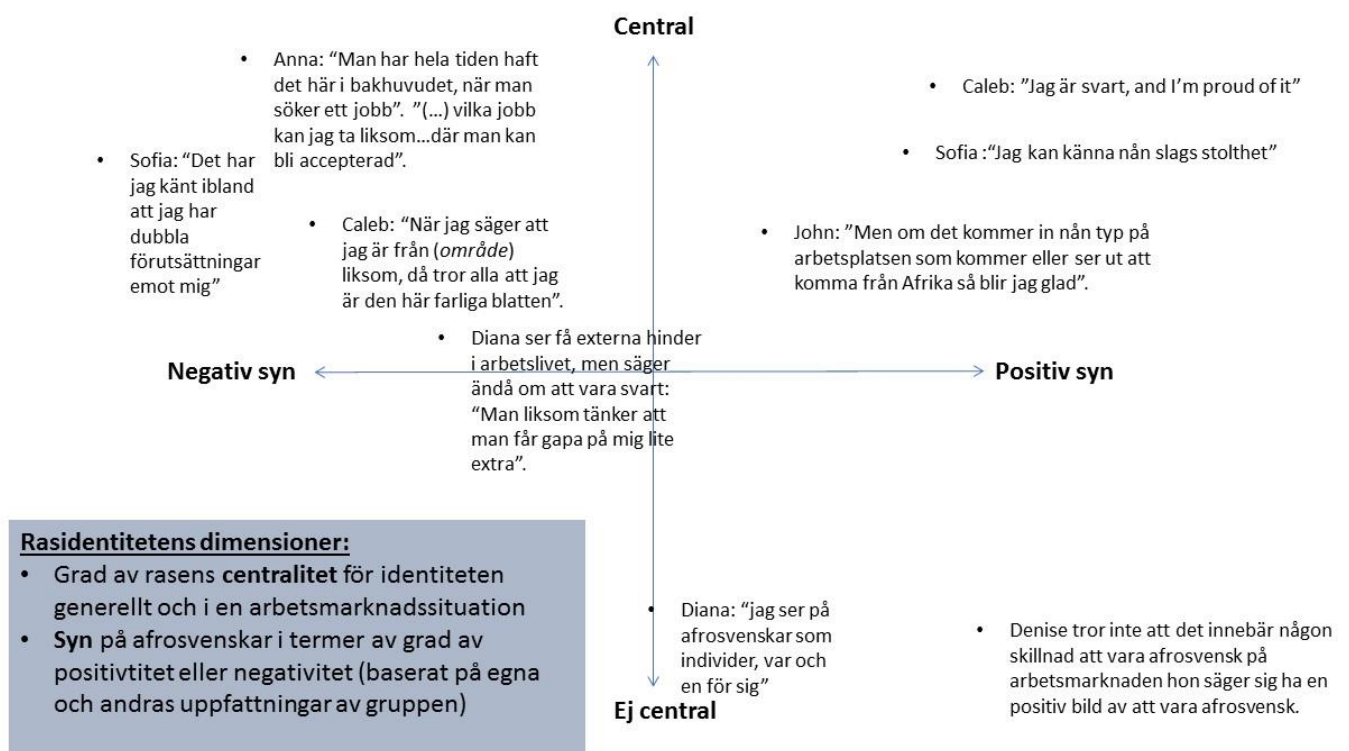
Genom intervjuerna undersöktes *hur* rasidentitet i ett visst resonemang kan påverka grad av självförmåga i det aktuella resonemanget, och *hur* detta sedan kan påverka preferenser och strategier på arbetsmarknaden (se figur 1). Detta innebar dels en kartläggning av rasidentitet, självförmåga och preferenser och strategier, dels av kopplingen dem emellan.

Det bör understrykas att även om alla respondenter enligt definitionen är afrosvenskar, så är de individer med identiteter som påverkats av oändligt många andra faktorer än denna grupptillhörighet. I denna undersökning diskuteras endast de faktorer och variabler som kan antas eller som möjligen har en koppling till grupptillhörigheten.

Rasidentitet

Respondenternas resonemang kring rasidentitet bedömdes först i termer av grad av centralitet och syn på afrosvenskar i termer av grad av positivitet och negativitet separat. En sammanställd bedömning av dessa utgjorde sedan grunden för det aktuella resonemangets placering i rasidentitetsschemat. Bedömningar av detta slag är mycket komplexa och riskerar att bli godtyckliga och subjektiva. De ska därför beaktas med försiktighet. För att minimera godtycklighet illustreras bedömningen av centralitet och syn på afrosvenskar via uttryckta åsikter och uppfattningar nedan (För en mer detaljerad illustration av bedömningen, se Appendix B):

Figur 3: Bedömning av rasidentitetens dimensioner



Det bör understrykas att de flesta av respondenterna inte ser ras som en central del av deras identitet bortsett från tillfällena då det påpekas eller påverkar någon annans beteende. Detta visade sig under intervjuerna både genom att de själva tog sådana tillfällen som exempel på situationer då de tänker på sin gruppstillhörighet, men även genom att de under intervjuens gång fördjupade resonemanget. Exempelvis kunde de först säga att de inte tänkte på att de var

afrosvenskar, för att efter ställda frågor säga “nu när du säger det” och sedan utveckla resonemanget. Kanske kan detta ha ett göra med att diskriminering och rasism i Sverige är mer subtil, och att rastillhörighet därför inte *borde* vara viktig för identiteten. Men när afrosvenskar befinner sig i eller påminns om situationer där de ändå behandlats annorlunda, fått dessa “små subtila signaler”, eller när de ombeds att fundera kring varför de handlar på ett visst sätt på arbetsmarknaden, kan rastillhörigheten ändå bli en viktig pusselbit.

Rasidentitet beror enligt MMRI förutom på centralitet och syn på afrosvenskar också på rasideologi. Samtliga rasideologier, tolkat som förhållningssätt till afrosvenskar och andra grupper, kunde urskiljas i respondenternas resonemang. Dock antog de i vissa fall en annorlunda form än vad som beskrivits i MMRI. En ny ideologi, som ej beskrivits i MMRI, urskildes också. Variationen kan möjligen tolkas som ett resultat av den svenska kontexten. Ideologierna kan illustreras på följande sätt:

Tabell 3: Bedömning av rasidentitetens dimensioner

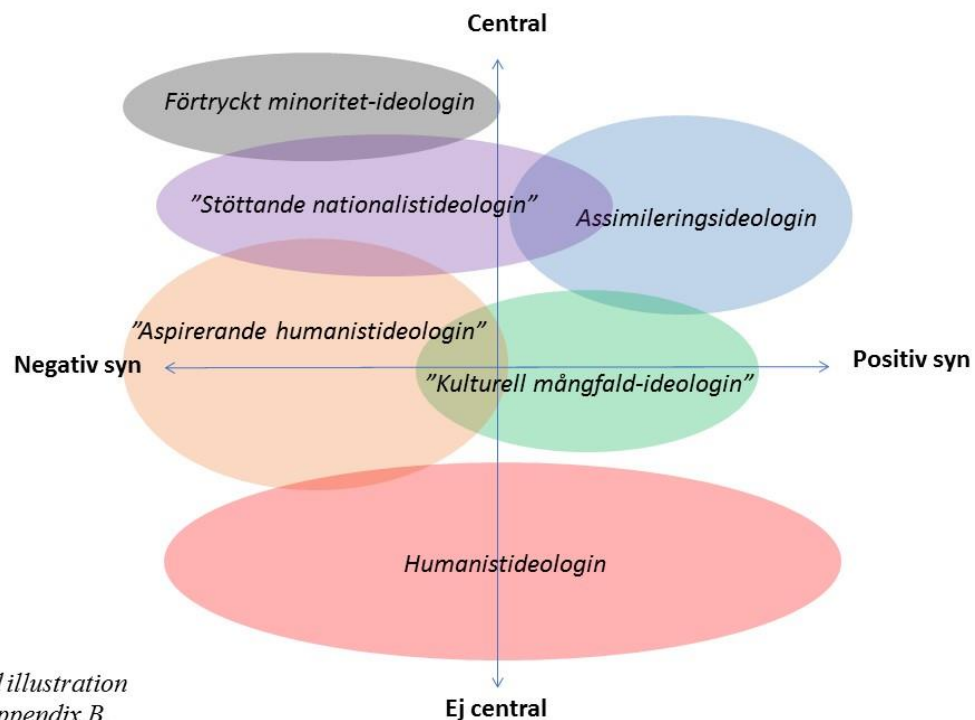
Ideologi	Kännetecken	Exempel på citat
Förtryckt minoritet-ideologin*	Betonar likheter/gemenskap med andra utsatta grupper. <i>Hög centralitet. Negativ syn.</i>	Anna: “Ibland får jag en känsla av att andra minoritetsgrupper kanske kan förstå varandra mer när de blir...liksom...utsatta”.
Assimilerings-ideologin*	Betonar likheter/gemenskap med gruppen som står för normer och ramar i samhället (här vita svenskar). <i>Hög centralitet. Positiv syn.</i>	Moa om att vara afrosvensk socionom: “Det är klart att det är bra att man har människor som speglar de de möter”. Hon menar även att afrosvenskar som syns i media kan motverka uppfattade olikheter mellan dem och andra då de “visar på motsatsen och utsuddar olikheterna”.
”Stöttande nationalistideologin”**	Betonar likheter/gemenskap inom gruppen, men med fokus på att stötta och hjälpa varandra snarare än att motsätta sig andra grupper. <i>Hög centralitet. Negativ till positiv syn.</i>	Caleb om afrosvenska organisationer: “Bara du har nån som hjälper dig, som ser ut som dig, då kan du förstå att du också kan lyckas”.
Humanistideologin*	Betonar likheter/gemenskap mellan alla människor oavsett ras/grupp. <i>Låg centralitet. Negativ och positiv syn.</i>	Diana: “Jag ser på afrosvenskar som individer, var och en för sig. Det är väl precis som jag ser på svenskar. Jag tycker inte att man kan (...). Jag ser det som människor”.
”Aspirerande humanistideologin”**	Betonar likheter/gemenskap mellan alla människor oavsett ras/grupp, men betoningen begränsas av vetskapen/erfarenhet av att vissa utsätts endast p.g.a. ras/grupptillhörighet. <i>Kring gränsen mellan central och ej central. Negativ syn.</i>	John tycker inte att man ska tänka i grupper men säger att: “med tanke på hur samhället ser ut kanske det är nödvändigt”.
”Kulturell mångfald-ideologin”	Betonar en mångsidighet i identiteten i termer av kulturell grupptillhörighet. <i>Kring gränsen mellan central och ej central. Positiv till negativ syn.</i>	John: “Att vara halvsvensk gör mig inte mindre svensk, och att vara halvtanzanian gör mig inte mindre tanzanian, men vissa i båda grupperna kan tycka det”.

*I enlighet MMRI (Sellers et al., 1998)

**Delvis i enlighet med MMRI (Sellers et al., 1998)

I urvalet kunde en koppling mellan alla tre aspekterna av rasidentitet (centralitet, syn på afrosvenskar och rasideologi) urskiljas. Resonemang som associerades med en viss grad av centralitet och en viss syn på afrosvenskar associerades samtidigt med en viss rasideologi. Rasidentiteten som helhet kunde därför efter bedömningen av alla tre aspekter sammanfattas genom rasideologi. Sambandet mellan rasidentitetens aspekter såg ut enligt följande:

Figur 4: Rasideologiernas placering i rasidentitesschemat



För en mer detaljerad illustration av bedömningen, se Appendix B.

Förtryckt minoritets-ideologin sammanföll i resonemangen främst med hög centralitet och negativ syn. Exempelcitaten (i tabell 3) belyser hur en utsatthet (negativ syn), som upplevdes delas med andra grupper, betonas (central). Assimileringsideologin sammanföll med relativt hög centralitet men mer positiv syn. Exempelcitaten belyser hur ras kan vara viktig för att relatera till andra och värdefullt i arbetet (central och positiv syn), samtidigt som likheter med

andra svenskar också betonas (assimilering). Nationalistideologin förekom i urvalet men då med fokus på afrosvenskars stöttande och stärkande funktion gentemot varandra, snarare än att liera sig emot eller att hålla sig ifrån vita. Denna form har därför här valts att kallas för “stöttande nationalistideologin”, och sammanföll med hög centralitet och negativ till svagt positiv syn på afrosvenskar. Exempelcitaten belyser vikten av att relatera utseendemässigt, som utifrån ras, till andra och hur detta kan stärka en individ. Ett exempel på ideologin med en mer negativ syn är Nurahs resonemang att det är bra med forum där afrosvenskar kan mötas, då för att prata om afrosvenskars särskilda utsatthet.

Humanistideologin sammanföll i huvudsak med låg centralitet men varierade i syn på afrosvenskar. Intressant är att om synen var negativ, i flera fall kopplat till negativa erfarenheter kopplat till ras såsom diskriminering, kunde betoningen på likheter mellan alla människor i vissa fall försvagas (kännetecknen för humanistideologin) och centraliteten bli högre. Denna form av humanistideologin har här valts att kallas den “aspirerande humanistideologin”. Denna åsyftar en hoppfull men försvagad humanistideologi där externa faktorer, såsom andras fördomar och diskriminering, gör att betoningen på likheter mellan alla människor oavsett ras hämmas (se exempelcitaten).

Vissa resonemang kan insinuera att det i Sverige förutom ras finns en betoning på kultur och bakgrund i diskussioner om grupper. Flera respondenter pratar om olikheter mellan afrosvenskar i termer av dessa faktorer och identifierar sig själva utifrån dessa. Detta innebär nödvändigtvis inte att de identifierar sig mer med vissa kulturella grupper än med afrosvenskar, utan snarare att de betonar en kulturell mångfald inom individer vars delar inte är mer eller mindre centrala än varandra. Vad som här kallas den kulturella mångfaldsideologin innebär att individens identitet inbegriper en kulturell mångfald. Den skiljer sig förutom med det kulturella fokuset från humanistideologin i att skillnader mellan grupper kan framhävas. Dock värderas eller rangordnas inte individens grupptillhörigheter. Nurah säger till exempel att afrosvensk för henne “betyder att jag är en individ med två olika kulturer”. Hon har det västerländska individualistiska och det kollektivistiska tänkandet, och har lika mycket förståelse för båda. Mångfalden i sig kan i vissa situationer, beroende på andras syn på gruppen individen tillhör, ses som positiv, då individen kan se flera perspektiv och därmed

lösa vissa konflikter. Placeringen blir således i mitten av schemat, om än med mer positiv än negativ syn.

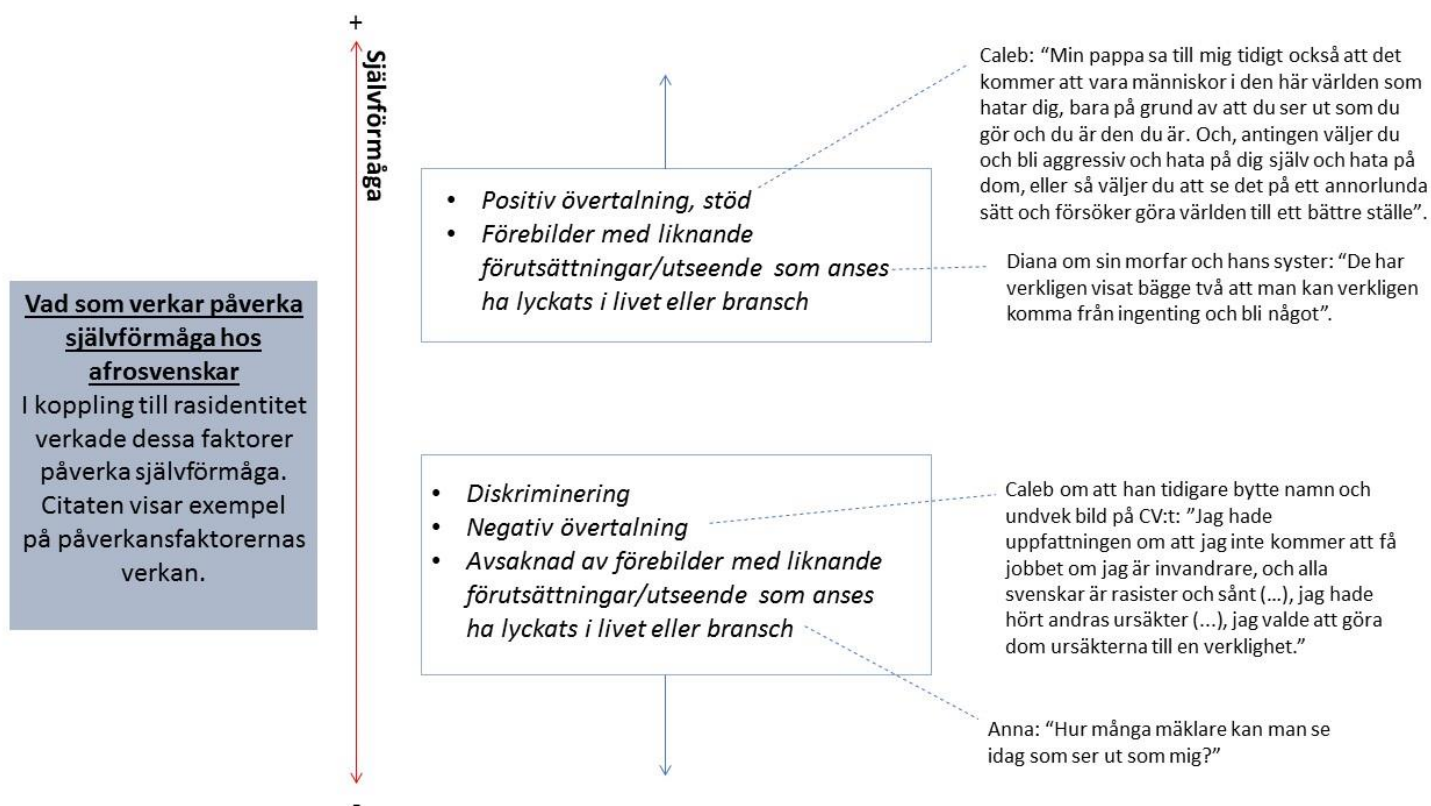
Sammanfattningsvis visade det sig i urvalet finnas en koppling mellan de tre aspekterna av rasidentitet, som kunde sammanfattas genom olika ideologier. Resonemang som associerades till ideologierna associerades även med en viss grad av centralitet och syn på afrosvenskar. Samtliga teoretiska ideologier förekom men vissa i en annorlunda form än i teorin, och en ny ideologi kunde urskiljas. Även i ett begränsat urval kan det alltså konstateras att det finns en bred spridning i resonemang kring rasidentitet hos högutbildade afrosvenskar i Sverige.

Självförmåga

Enligt den teoretiska modellen påverkar rasidentitet självförmåga tillsammans med ett antal interaktionsvariabler. För att undersöka möjliga sätt som rasidentitet kan påverka självförmåga i den svenska kontexten undersöktes därför interaktionsvariablernas koppling till ras i urvalet, samt hur dessa kunde påverka självförmåga. Hur rasen påverkade resonemang kring självförmåga bedömdes utifrån de faktorer respondenterna ansåg påverka utfall för dem på arbetsmarknaden. I resonemang där det i huvudsak refererades till faktorer som respondenten själv kunde kontrollera över bedömdes självförmågan vara mindre påverkad av rasrelaterade hinder. Om det istället refererades till externa rasrelaterade hinder bedömdes självförmågan som negativt påverkad av ras.

Interaktionsvariablerna utgjordes av prestationer, förebilder och övertalning. Psykologiskt och emotionellt tillstånd, en faktor nämnd i tidigare forskning, har ej bedömts i denna undersökning. Däremot kan rasdiskriminering, en annan faktor kopplat till ras som verkade påverka självförmåga negativt, även antas ha en negativ påverkan på psykologiskt och emotionellt tillstånd (Byars & Hackett, 1998). Prestationer kunde i urvalet inte kopplas till ras. Självförmågans påverkansfaktorer kopplat till ras illustreras nedan:

Figur 5: Självförmågans påverkansfaktorer



Ett exempel på hur förebilder kopplade till ras kan öka självförmåga är hur Caleb ändrade sin uppfattning om sina chanser på arbetsmarknaden. Han säger: "Jag hade uppfattningen om att jag inte kommer att få jobbet om jag är invandrare, och alla svenskar är rasister och sånt".

Men "När jag började omringa mig med människor som jag vet har utländsk bakgrund, men som ändå lyckas (...). Då vet jag att jag också kan göra det". Flera respondenter talade också om vikten att se människor som ser ut som dem i miljöer de vistas eller vill vistas i.

Övertalnings påverkan på självförmåga kunde ha en koppling till ras genom exempelvis stöttande föräldrars uppmuntran att överkomma rasrelaterade hinder på arbetsmarknaden eller i samhället, som i Calebs citat i figuren.

Afrosvenskars självförmåga verkar således kunna, trots en svensk självbild av att ras inte spelar någon roll, ha en tydlig koppling till ras. Detta överensstämmer med påståendet att om budskap i verbal uppmuntran (exempelvis att alla behandlas lika i Sverige) inte stämmer överens med budskap från inläring från förebilder (exempelvis afrosvenskar som

diskrimineras), kan självförmåga påverkas negativt. Det verkar också stämma överens med påståendet om afroamerikaner att förebilder kan dämpa negativ påverkan genom att fungera som stöd i hanteringen av en ojämlik rasuppdelad struktur och diskriminering (Fouad & Byars-Winston, 2005; Byars & Hackett, 1998).

Rasens påverkan på självförmåga verkade dock variera utifrån vilken ideologi som ansågs genomsyra resonemanget:

Tabell 4: Rasens påverkan på självförmåga

Rasidentitet	Påverkan på självförmåga	Exempel
Humanistideologin	Ingen	Denise tänker inte i termer av grupper och säger om möjligheter att nå sina mål: "så länge jag kämpar för det jag vill ha".
Assimileringsideologin	Ingen eller i vissa fall positiv	Moa ser inga externa hinder att uppnå sin mål bortsett från arbetsplatsens egna prioriteringar i satsningar. Hon tänker att hennes utseende uppskattas på arbetsplatser där mångfald prioriteras.
Aspirerande humanistideologin	Kan påverkas negativt av vissa negativa erfarenheter	Diana ser afrosvenskar som individer, men säger om diskriminering: "Att man tror att man liksom kan prata med en hursomhelst (...). De mörka, de tror att man ska göra så himla mycket".
Stöttande nationalistideologin	Oförändrad eller negativ påverkan beroende på förebilder och/eller övertalning	Caleb: "När jag började omringa mig med människor som jag vet har utländskt bakgrund, men som ändå lyckas (...). Då vet jag att jag också kan göra det" (oförändrad). Sofia fick av sin pappa höra: "att vi måste vara dubbelt så bra som svenskarna". Hon säger: "och det kan jag se att det har nog stämt vid vissa tillfällen" (negativ påverkan).
Kulturell mångfald-ideologin	Kan påverkas negativt av vissa negativa erfarenheter	Nurah: "Jag vet inte om han hade bemött mig på samma sätt tänker jag om jag inte hade haft slöja".
Förtryckt minoritet-ideologin	Negativ	Anna känner gemenskap med andra utsatta minoriteter och säger: "Man har hela tiden haft det här i bakhuvudet, när man söker ett jobb (...) vilka jobb kan jag ta liksom...där man kan bli accepterad".

Om humanistideologin eller assimileringssideologin genomsyrade resonemanget verkade självförmåga inte påverkas av ras. Detta kan tänkas bero på att ras inte var centralt för identiteten i samband med humanistideologin, och att diskriminering eller frånvaro av förebilder av samma ras därför inte har någon inverkan på självförmågan. För assimileringssideologin kan sambandet med opåverkad självförmåga bero på den positiva

synen på afrosvenskar. Detta kunde också göra, som i exemplet med Moa, att självförmågan påverkades positivt av ras, eftersom grupptillhörigheten upplevdes som eftersträvansvärd på arbetsmarknaden. Det är i enlighet med Sellers et al:s (1998) resultat att en mer positiv syn på rasen kan leda till högre självförmåga då centraliteten är hög.

Om aspirerande humanistideologin genomsyrade resonemanget kunde självförmågan påverkas negativt av vissa erfarenheter, exempelvis diskriminering eller särbehandling som i exemplet med Diana. Hon upplever att andra behandlar henne på ett visst sätt på grund av hudfärg, något hon själv inte kan påverka (externt hinder). Denise, som saknar självupplevd erfarenhet av diskriminering men ändå ”har det i tankarna” (resonemanget kopplas till aspirerande humanistideologin då hon annars inte anser att ras har någon betydelse), säger istället att ”i värsta fall” om det skulle hända, så kan hon ”take action”. Hon fortsätter: ”Om man blir utsatt så kan man säga till nån”. Hon verkar alltså inte uppleva rasdiskriminering som ett stort hinder.

Rasens påverkan på självförmåga verkade om stöttande nationalistideologin genomsyrade resonemanget variera utifrån vilken typ av rasrelaterad övertalning (negativ eller positiv) och vilka förebilder av samma ras individen haft (se citat). Om övertalningen var positiv eller förebilderna lyckats verkade självförmågan förbättras, detta dock från ett utgångsläge där självförmågan redan påverkats negativt av upplevda hinder (till följd av ideologins negativa syn på afrosvenskar). Caleb pratar om förebilder som ”ändå” lyckats. Externa hinder till följd av ras anses alltså finnas, men mål och drömmar upplevs trots detta som åtkomliga. Självförmågan verkar således oförändrad.

Om mångfaldsideologin genomsyrade resonemanget kunde självförmågan likt i samband med aspirerande humanistideologin påverkas negativt av negativa erfarenheter, exempelvis särbehandling, men då inte nödvändigtvis utifrån ras (se citat i tabell 4). Om förtryckt minoritet-ideologin genomsyrade resonemanget verkade externa rasrelaterade hinder ses som avgörande för möjligheter att uppnå mål och drömmar på arbetsmarknaden (negativ påverkan på självförmåga), troligen till följd av en negativ syn på afrosvenskar och andra minoritetsgrupper som är central för identiteten.

Sammanfattningsvis verkar rasens koppling till självförmågans påverkansfaktorer, bortsett från prestationer, finnas i den svenska kontexten likt i den amerikanska. *Hur* självförmåga påverkas av ras verkar variera beroende på vilken rasideologi som genomsyrar resonemang om möjligheter och hinder på arbetsmarknaden.

Preferenser och strategier

Självförmåga samt dess koppling till rasideologi sammanföll i urvalet med vissa preferenser och strategier på arbetsmarknaden. Sambandet mellan dessa variabler och faktorer illustreras nedan:

Tabell 5: Samband mellan rasidentitet, självförmåga och preferenser och strategier

Identitet	Självförmåga	Preferenser	Strategier
Humanistideologin	Opåverkad	Helt intressestyrkt. Utseende spelar ingen roll.	Väljer efter intresse och sökvägar anpassas efter område. Döljer ej adress.
Assimileringsideologin	Opåverkad eller positivt påverkad	Mångfald. Gemenskap. Allas lika värde.	Väljer efter intresse. Framhäver rastillhörighet. Nätverksbyggande.
Aspirerande humanistideologin	Kan påverkas av negativa erfarenheter	Rättvisa och likabehandling. Utseende spelar ingen roll. Mindre storlek för gemenskap och tillgänglighet.	Säger ifrån mot diskriminering eller undviker miljöer/arbetsplatser där diskriminering anses vara en risk.
Stöttande nationalistideologin	Påverkas beroende på förebilder/övertalning	Mångfald. Överensstämmande värdegrund.	Vill agera exempel och motbevisa fördomar. Jobbar hårt. Kan dölja bild, adress och modersmål beroende på vilket jobb som söks och självförmåga. Kan ta hjälp av rashomogena nätverk och mentorer.
Kulturell mångfaldideologin	Kan påverkas av negativa erfarenheter	Rättvisa och likabehandling. Överensstämmande värdegrund.	Framhäver positiva attribut associerade till grupptillhörighet, döljer negativa. Undviker miljöer/arbetsplatser där diskriminering anses vara en risk.
Förtryckt minoritetideologin	Negativt påverkad	Mångfald. Närvaro av exempel/förebilder på arbetsplatsen eller i branschen. Accepterande arbetsmiljö.	Undviker vissa miljöer/yrken. Accepterar längre vägar till jobb. Söker många jobb eller medvetet jobb med stora chanser att få. Undviker bild och adress, kan byta namn. Säger ej ifrån mot diskriminering.

Vid opåverkad självförmåga verkade preferenser styras av intresse, och typ av jobb var då avgörande för jobbval. Detta stämmer överens med Turban och Keons (1993) studie där personer med hög självkänsla lade en större vikt på individuell passform. Om humanistideologin genomsyrade resonemanget verkade kollegornas utseende inte spela någon

roll och strategier anpassades helt efter vilken typ av jobb som söks. Denise säger exempelvis att hon söker jobb via internet, eftersom det är där jobben finns numera. På CV:t framhäver hon inget relaterat till ras utan hon säger: "Jag visar vad jag kan då, och så visar jag varför de ska anställa just mig". Om assimileringssideologin genomsyrade resonemanget verkade istället mångfald i utseende och gemenskap bland kollegorna föredras. Ras kunde framhävas om mångfald efterfrågades i jobbannonser eller antogs eftersträvas på arbetsplatsen, troligtvis eftersom den positiva synen på afrosvenskar gör att det ses som en fördel. Ett exempel är att Moa brukar skriva att hon har sitt ursprung i Etiopien, eftersom hon tänker att arbetsplatser efterfrågar mångfald. Hon säger: "För mig har det varit bra att göra det, eftersom jag har ett svenskt namn". Att hon nämner vikten av sitt svenska namn associeras med assimileringssideologin då likheter med andra svenskar betonas. Dock verkar den av tidigare forskning förväntade strategin att försöka bli mer "svensk" saknas.

Strategier inom denna kategori verkade också inbegripa att bygga nätverk och ta hjälp av mentorer i den sektor individen vill vistas i, snarare än någon av samma ras. Detta kan tänkas vara ett resultat av informella tendenser på den svenska marknaden, där kontakter är viktiga för att få jobb. Caleb säger exempelvis: "Jag vill alltid omringa mig med människor med drömmar och mål och som jag vet att jag kanske kan hjälpa eller dom kan hjälpa mig (...), såna som vill förbättra sig själva och vill någonting med livet för jag tror att man blir som man umgås".

I resonemang kopplade till aspirerande humanistideologin, där självförmågan kan påverkas utifrån erfarenheter, verkade likt inom humanistideologin kollegornas utseende inte spela någon roll. Det verkade finnas en acceptans för olika personligheter, så länge det finns rättvisa dem emellan. Diana säger exempelvis att hon: "vill ju inte jobba med rasistiska eller homofober och så, men alla är ju olika. Alla får vara sin egen person, tänker jag, så länge man inte är respektlös". Hon är dock medveten om och har erfarenhet av att diskriminering utifrån ras förekommer, och säger ifrån när det händer. Hon säger: "Man får liksom inte skylla sig själv, men man får ändå vara beredd på det (...). de tror de kan prata hur som helst (...). Man får sätta dom på plats lite bara". Andra hanterar diskriminering, som bestrider bilden av en värld utan grupper, genom att undvika platser där diskriminering anses vara en risk. Nurah

säger exempelvis: “Jag vill inte tillhöra nån grupp alls, jag vill bara vara liksom”, men har erfarenhet av en anställningsintervju där hon uppfattade att rekryteraren behandlade henne nonchalant. Hon säger: “Jag fick ingen bra känsla och då kände jag att jag inte tillhör jobbet”. Om sina erfarenheter av diskriminering säger hon: “Jag har bara valt att ignorera det tänker jag”. Strategier inom denna ideologi verkar stämma överens med anpassningsstrategier beskrivna av Schmauch (2006 s.182): att söka sig till kontexter fria från rasism och att göra motstånd. Inom ideologin tenderade preferenser också att vara mindre företag, dels för att lättare kunna känna en gemenskap på arbetsplatsen, dels för att lätt kunna få tag på varandra och chefer. Detta är motsatt till vad som kunde förväntas av det faktum att mindre storlek tenderade att missgynna de med utländsk bakgrund (Oxford Research, 2012).

Inom den stöttande nationalistideologin verkade mångfald vara ett attraktivt attribut på arbetsplatser. Caleb säger exempelvis: “Jag vill även ha en miljö där det finns människor som ser ut som mig, alltså där jag vet hur dom lyckas, där jag kan ha förebilder i min vardag också (...). Jag vill inte vara i en miljö där människor som mig har svårt att lyckas”. Vikten av att arbetsplatsens värdegrund stämmer med individens betonades också. Beroende på synen på afrosvenskar samt om individen fått stöd från och har afrosvenska förebilder kan bild, adress (om den associeras med ett utsatt område och jobbet inte söks i det området) och modersmål döljas. Om självförmågan påverkats negativt av övertalning och förebilder eller om synen är negativ kunde de döljas för att undvika diskriminering, medan positiv påverkan eller mer positiv syn gjorde att dessa inte antogs spela någon roll. Caleb, som är stolt över att vara svart (positiv syn), säger exempelvis: “Om människor ser om jag får jobbet eller inte så spelar det ingen roll, för jag vet vem jag är”. Samtidigt döljer han sin adress, som förknippas med en mer negativ syn. Det inte spelar ingen roll för honom vart han bor “men det går så himla många rykten om (*område*)”.

Beroende på vilket jobb som söktes och om möjligheten fanns kunde strategier i denna kategori även inbegripa att ta hjälp av homogena nätverk och mentorer, vilket kunde förväntas eftersom inställningen är att afrosvenskar kan och bör hjälpa varandra. Detta liknar tendenser hos afroamerikaner att använda mentorer som stöd, troligen för att övervinna upplevda hinder på arbetsmarknaden (Lease, 2004). Strategier inbegrep även att jobba hårt för att motbevisa

fördomar och agera exempel för andra afrosvenskar att de kan lyckas trots motgångar på arbetsmarknaden. Sofia säger exempelvis att hennes pappa sa: “att vi måste vara dubbelt så bra som svenskarna (...) och det kan jag se att det har nog stämt vid vissa tillfällen (...), att man måste överbevisa”. Strävan inom denna ideologi att motbevisa fördomar och bevisa att möjligheter finns kan möjligen vara en utmärkande egenskap alternativt drivkraft hos högutbildade afrosvenskar, eftersom de genom sin utbildning redan motbevisar stereotyper om afrosvenskar som lågutbildade och kriminella (stereotyper respondenterna själva nämnt).

Inom kulturell mångfald-ideologin, där självförmågan likt i aspirerande humanistideologin verkade kunna påverkas av negativa erfarenheter såsom diskriminering, verkar rättvisa och likabehandling oavsett gruppstillhörighet och bakgrund vara viktiga i val av arbetsplats. En strategi som urskildes var att undvika arbetsplatser där diskriminering ses som en risk. John säger exempelvis: “Jag skulle nog inte vilja jobba på en arbetsplats där man blir behandlad olika” på grund av...”ja vad som helst”. John säger sig framhäva “att jag är världsvan och bra på språk (...). Men om det inte är relevant att jag kan swahili så brukar jag bara skriva att svenska är mitt modersmål (...) för jag vill inte att det ska kunna få min svenskhet ifrågasatt”. Attribut relaterade till gruppstillhörighet verkar således kunna framhävas om de ses som positiva och gynnsamma, medan de kan döljas om förhållandet är det motsatta.

Förtryckt minoritet-ideologin associerades med negativ påverkan på självförmåga, vilket verkade medföra strategier som att undvika bild, namn och adress på CV: t. John undviker bild eftersom: “Det känns inte som att det skulle gynna mig. När det står att man ska ha med bild så söker jag oftast inte jobbet”. På frågan om varför svarar han: “Vissa arbetsgivare skulle, alltså jag vet inte...jag ser inte ut som den de vill anställa”. Strategier inbegrep även att söka fler jobb eller medvetet jobb som är lätta att få för att öka chanserna till anställning. Detta stämmer överens med strategier hos afroamerikaner (Pager & Pedulla, 2015), samt med Turban och Keons (1993) observation att personer med låg självkänsla lägger en större vikt på organisationens attribut snarare än individuell passform, utifrån intresse. John (som här associeras med förtryckt identitet-ideologin på grund av citatet ovan samt att han föredrar andra med utländskt påbrå på arbetsplatsen) säger: “Det som är svårt är ofta att få komma på intervju (...) även jobb som jag kanske inte är så jättesugen på egentligen men att ha som

alternativ egentligen”. John säger att det brukar gå bra när han väl får komma på intervju, och även om han undviker jobbansökningar där bild efterfrågas skulle han inte ha något emot att söka med en video. Detta skulle kunna ha en koppling till att fördomar mellan etniska grupper kan minska av erfarenheter av nära och trevlig kontakt som sker på lika villkor, samarbete och gemensamma mål, något som kan antas stämma även för grupper uppdelade utifrån ras (Smith, 1991).

En begränsning till arbetsplatser eller branscher där andra av samma ras eller utländsk bakgrund finns kunde också urskiljas inom ideologin, och en acceptans av olikheter snarare än likabehandling verkade efterfrågas. Anna, som identifierar sig med andra minoriteter, säger exempelvis att hon alltid tänkt: “vilka jobb kan jag ta liksom...där man kan bli accepterad”. Hantering av diskriminering verkade inom denna ideologi vara passiv, genom undvikande beteende (från yrken där de med utländsk bakgrund är underrepresenterade) och acceptans av omvägar i karriären. Inom denna ideologi verkar det alltså finnas erfarenhet och hög acceptans av orättvis behandling och mindre rättvisa, något Chapman et al., (2005) föreslog som anledning till att uppfattad rättvisa på arbetsplatser verkar påverka män i högre grad än kvinnor.

Alla respondenter utom en, oavsett ideologi betonade att de i sitt jobb vill hjälpa andra. Detta behöver nödvändigtvis inte ha någon koppling med grupp tillhörighet. Dock menar Anna, att det i hennes yrke är underförstått att de flesta har haft en svår uppväxt eller vissa motgångar i livet. Hennes egen motgång kopplar hon till ras. Caleb menar att hans vilja att hjälpa andra är ett resultat av hans religion och kultur, där hjälpsamhet är väsentligt.

Att den undersökta gruppen utgörs av högutbildade eller blivande högutbildade afrosvenskar kan också vara en orsak till att de inte använder ras homogena sociala nätverk när de söker jobb, utom i vissa fall inom stöttande nationalistideologin. Det sociala nätverket används i urvalet mestadels för att få tips och råd och potentiella jobb, snarare än som medel att få jobbet. Nätverket som används består mestadels av kollegor eller kurskamrater, och har därför oftast ingen koppling till ras. Detta kan också bero på att respondenterna är födda i Sverige.

Dock har en del av respondenterna använt sitt sociala nätverk för att få extrajobb eller sommarjobb, innan de byggt upp ett nätverk kopplat till sin utbildning eller innan de påbörjat sin utbildning. Att urvalet består av högutbildade eller blivande högutbildade kan också ha medfört en högre andel resonemang associerade till hög självförmåga än vad som annars varit fallet.

Diskussion och slutsatser

Syftet med denna studie var dels att undersöka rasideologier i Sverige. Rasideologier beskrivna i MMRI verkar existera även i Sverige, men kan i vissa fall ta annorlunda eller helt nya former. Detta skulle kunna bero på den svenska kontexten, där självbilden av att vara fritt från rasism kan tänkas minska fokus från ras till kultur eller helt från gruppindelning. Att vissa ideologier inte urskildes kan bero på att teoretisk mättnad inte uppnåddes. Frånvaro av ren nationalistideologi kan också bero på att respondenterna inte ville uttrycka vissa åsikter inför en vit intervjuare.

Rasideologi verkade vidare samvariera med rasens centralitet och synen på afrosvenskar, vilket innebär att rasidentitetens olika delar är sammankopplade och kan sammanfattas genom rasideologi. Detta samband verkar inte ha inte ha illustrerats i tidigare forskning, och är därför intressant att kontrollera giltigheten av och utveckla i kommande studier.

Syftet var även att undersöka hur afrosvenskars självförmåga kan påverkas av rasidentitet. Självförmågan påverkades i urvalet av förebilder, övertalning och diskriminering kopplat till ras, på liknande sätt som i andra kontexter. Självförmågan kopplades till ras och påverkades på olika sätt beroende på rasideologi som genomsyrade resonemang om möjligheter och hinder på arbetsmarknaden.

Hur afrosvenskars preferenser och strategier på arbetsmarknaden kan påverkas av rasidentitet och självförmåga, vilket studien också syftade att undersöka, varierade även de utifrån dessa rasideologier. Återkommande preferenser inom alla eller flera ideologier funna i urvalet var dock att respondenterna föredrar mångfald, rättvisa och likabehandling samt att hjälpa andra.

Arbetsplatser som vill tilltala afrosvenskar kan därför tänkas gynnas av att utstråla värdesättande av dessa attribut och ambitionen att uppnå dem. Mångfald bör då dock inte uppnås genom att rekrytera baserat på ursprung eller utseende, eftersom det är emot likabehandling samt kan ha motsatt effekt om vissa individer inte identifierar sig med det som efterfrågas (Derous & Wille, 2017). Det kan också uppfattas som att arbetsplatsen endast försöker ge sken en viss värdegrund utåt, snarare än att verkligen efterleva den. John säger exempelvis: ”Det har jag känt på vissa arbetsplatser att (...) så kändes det som att varje avdelning hade en som var afrosvensk”. Ibland kändes det som en token-grej”. En möjlig utväg är därför anonymiserade rekryteringsmetoder (Oxford Research 2012), som även kan tilltala de som resonerar enligt stöttande nationalistideologin och förtryckt minoritet-ideologin, som i urvalet undvek bild, adress, namn och modersmål för att det ses som missgynnande. Eftersom en strategi inom flera ideologier i urvalet var att undvika miljöer där diskriminering anses vara en risk, kan rekryterare även gynnas av att tydligt visa att de motarbetar detta och istället strävar efter acceptans och gemenskap.

Snarare än hur rastillhörighet påverkar utfall på arbetsmarknaden bidrar denna studie med kunskap om hur rastillhörighet påverkar individens *resonemang* kring detta, vad de har för preferenser och strategier och varför, med fokus på den svenska kontexten. Genom att arbeta för att uppnå attribut som tilltalar afrosvenskar, och använda rekryteringsmetoder som afrosvenskar inte upplever som missgynnande, kan fler afrosvenskar välja arbetsplatser endast utifrån intresse. Detta skulle i sin tur innebära fler afrosvenska förebilder och exempel i flera yrken, vilket skulle kunna öka självförmåga även hos individer som resonerar enligt förtryckt minoritet-ideologin. Denna kunskap kan bidra till att stärka afrosvenskar på arbetsmarknaden, också en del av studiens syfte.

Det bör igen understrykas att alla respondenter är individer med identiteter som påverkats av oändligt många andra faktorer än att de är afrosvenskar. Flera respondenter diskuterade exempelvis hur de ändrat inställning och strategier över tid och efter olika erfarenheter, särskilda svårigheter att vara svart och man eller att vara svart och ha en viss religion eller adress, och hur det varierar beroende på miljö och vilka andra som vistas i den miljön. Detta gör att enskilda respondenter resonerar och handlar olika i olika sammanhang, och därför rör

sig på de olika skalorna och över schemana i analysen ovan. Ingen respondent associerades exempelvis med endast en eller helt och hållet med en rasideologi.

Vidare forskning

Som tidigare diskuterats kan det faktum att respondenterna i urvalet är högutbildade eller blivande högutbildade ha en stor inverkan på rasideologi, och utifrån resultaten kan slutsatser endast dras om denna grupp afrosvenskar. Vidare forskning bör undersöka samma frågeställningar med en bredare grupp, och jämföra mellan geografiska områden och branscher. Antalet respondenter var även väldigt lågt, vilket gör att slutsatserna i denna studie bör beaktas med försiktighet, och snarare ses som ett bidrag till vidare forskning på området än som generaliserbar fakta.

Eftersom afrosvenskar troligen är endast en av flera grupper som missgynnas på den svenska arbetsmarknaden bör även kommande studier undersöka hur dessa förhåller sig till sin identitet på arbetsmarknaden. Eftersom många individer tillhör flera av dessa grupper, bör studier med intersektionellt perspektiv också genomföras, i synnerhet med fokus på kön och religion då detta framhållits av respondenterna som upplevda motiv till diskriminering. Även skillnader mellan afrosvenskar födda i Sverige och utlandsfödda, samt mellan afrosvenskar med två utländska födda föräldrar och de med en svensk förälder eller som är adopterad, är relevant. Detta i synnerhet med tanke på namnets betydelse för chanserna att få jobb (Mångkulturellt centrum, 2014, s. 50).

Eftersom flera respondenter nämner vikten av att se andra av samma ras som lyckats bör medias framställning av olika grupper, och vilken påverkan detta har för rasidentitet, undersökas. Eftersom alla respondenter utom en betonar att de i sitt yrke vill hjälpa andra, och att några direkt kopplar detta till grupptillhörighet, bör vidare forskning beröra sambandet mellan utsatthet och viljan att hjälpa andra.

Slutligen bör rasideologierna undersökas på ett mer ingående sätt, i synnerhet i den svenska kontexten. Kopplingen mellan rasidentitetens olika aspekter som urskildes i denna studie bör också undersökas för att kartlägga hur och i vilken utsträckning rasidentiteten formas genom dess olika delar. Skillnader mellan olika kontexter bör också undersökas, då faktorer kopplade till Sverige verkade ha en inverkan på rasideologi i detta urval.

Referenser

Berzonsky, M. D. 2011. A social-cognitive perspective on identity construction. I Schwartz, S., Luyckx, K. & Vignoles, V. (red.). *Handbook of identity theory and research*. New York: Springer Science & Business Media, 55-76.

Behtoui, A. 2004. Unequal opportunities for young people with immigrant backgrounds in the Swedish labour market. *Labour*, 18(4): 633-660.

Brown, M. 2004. The career development influence of family of origin: Considerations of race/ethnic group membership and class. *The Counseling Psychologist*, 32(4): 587-595.

Byars, A. & Hackett, G. 1998. Applications of social cognitive theory to the career development of women of color. *Applied and Preventive Psychology*, 7(4): 255-267.

Byars-Winston, A. 2006. Racial ideology in predicting social cognitive career variables for Black undergraduates. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1): 134-148.

Chapman, D., Uggerslev, K., Carroll, S., Piasentin, K., & Jones, D. 2005. Applicant attraction to organizations and job choice: a meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes. *Journal of applied psychology*, 90(5): 928–944.

Danielsson, A. 2008. *Bortsorterad? – om invandrare och arbetsmarknad*.
Populärvetenskapliga kunskapsöversikter från

Derous, E. & Wille, L., 2017. Getting the words right: when wording of job ads affects ethnic minorities' application decisions. *Management Communication Quarterly*, 31(4): 533-558.
doi: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0893318917699885>

Diskrimineringsombudsmannen. 2019. *Hit kan du vända dig*.

Diskrimineringsombudsmannen. doi:<http://www.do.se/att-anmala/hit-kan-du-vanda-dig/>
(Hämtad 2019-04-12).

Drakenblad, I. & Karlsson, J. 2017. Upplevelser av rekryteringsprocessen: Vad påverkar en individ med annan etnisk bakgrund. Kandidatuppsats. Högskolan i Halmstad.

<http://hh.diva-portal.org/smash/get/diva2:1110265/FULLTEXT01.pdf>

Ensher, E., Grant-Vallone, E., & Donaldson, S. 2001. Effects of perceived discrimination on job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and grievances. *Human Resource Development Quarterly*, 12(1): 53-72.

Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., Towns, A. & Wängnerud, L. 2017.

Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad. 5. uppl. Stockholm: Wolters Kluwer.

FN. Generalförsamlingen. 1948. Universal Declaration of Human Rights, Resolution 217 A (111). 10 december.

FN. Generalförsamlingen. 2015. Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development, Resolution 70/1. 25 september.

FN. Generalförsamlingen. 1965. International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, General Assembly resolution 2106. 21 december. doi: https://www.regeringen.se/49c2e4/globalassets/regeringen/dokument/finansdepartementet/agenda-2030/att-forandra-var-varld_agenda-2030-for-en-hallbar-utveckling.png.pdf (svensk översättning).

Fouad, N. & Byars-Winston, A. 2005. Cultural context of career choice: meta-analysis of race/ethnicity differences. *The Career Development Quarterly*, 53(3): 223-233.

FRA. 2018. *Second European Union minorities and discrimination survey: Being Black in the EU*. EU-MIDIS II. Luxembourg: Publications Office

Francis, D.R. September 2003. Employers' replies to racial names. *The National Bureau of Economic Research Digest*, 1-6.

Gainor, K. & Lent, R. Social cognitive expectations and racial identity attitudes in predicting the math choice intentions of Black college students. *Journal of Counseling Psychology*, 45(4): 403-413. doi:10.1037/0022-0167.45.4.403

Gardell, M., Molina, I., & Wolgast, S. (2018). *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden*. Rapport 2018:21. Länsstyrelsen Stockholm.

Gushue, G. & Whitson, M. 2006. The relationship among support, ethnic identity, career decision self-efficacy, and outcome expectations in African American high school students: Applying social cognitive career theory. *Journal of Career Development*, 33(2): 112-124.

Hübinette, T. 2012. Words that wound': Swedish whiteness and its inability to accommodate minority experiences. I Loftsdóttir, K. & Jensen, L. (red.). *Whiteness and postcolonialism in the Nordic region: Exceptionalism, migrant others and national identities*. Routledge, 43-56.

Hübinette, T., & Tigervall, C. 2008. *Adoption med förhinder: samtal med adopterade och adoptivföräldrar om vardagsrasism och etnisk identitet*. Mångkulturellt centrum.

Kommittén för avskaffande av rasdiskriminering. 2018. *Slutsatser avseende Sveriges kombinerade 22:a och 23:e periodiska rapport*. Formulerade under CERD/C/SR.2630-2631. Svensk översättning.

Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. 2016. *Avslutande anmärkningar om Sveriges sjätte periodiska rapport*. Formulerade under E/C.12/2016/SR.24 och 25. Svensk översättning.

Kristof, A. 1996. Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1): 1-49.

Lease, S. 2004. Effect of locus of control, work knowledge, and mentoring on career decision-making difficulties: Testing the role of race and academic institution. *Journal of Career Assessment*, 12(3): 239-254.

Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. 1994. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45(1): 79-122.

Mångkulturellt centrum. 2014. *Afrofobi. En kunskapsöversikt över afrosvenskars situation i dagens Sverige*. Rapport/Mångkulturellt centrum: 1. Botkyrka: Rapporten är framtagen på uppdrag av Arbetsmarknadsdepartementet. doi: <http://mkcentrum.se/wp-content/uploads/2014/12/Afrofobi-20140203-f%C3%B6r-webben.pdf>

Nickerson, R. S. 1998. Confirmation bias: A ubiquitous phenomenon in many guises. *Review of general psychology*, 2(2): 175-220.

Nordstrand, E. 2019. *Diskriminering på arbetsmarknaden: en jämförelse av arbetssökandes resonemang*. PM3 på Metodkurs SK1313. Göteborgs Universitet.

Polisen. 2017. *Utsatta områden - Social ordning, kriminell struktur och utmaningar för polisen*. Rapport/Nationella Operativa Avdelningen. Stockholm: Nationella Operativa Avdelningen

Oxford Research AB. 2012. *Forskningsöversikt om rekrytering i arbetslivet: Forskning som publicerats vid svenska universitet och högskolor sedan år 2000*. Stockholm: Oxford Research. Uppdragsgivare: Diskrimineringsombudsmannen. Projektledare: Emilia Johansson.

Pager, D., & Pedulla, D. S. 2015. Race, self-selection, and the job search process. *American Journal of Sociology*, 120(4): 1005-1054.

Roig, M. 2017. *Employment Opportunities: Do Race and Ethnicity Matter?* Social Development Brief /United Nations Department of Economic and Social Affairs, Division for

Social Policy and Development: 3. United Nations. doi:
<https://www.un.org/development/desa/socialperspectiveondevelopment/wp-content/uploads/sites/27/2017/07/RWSSPolicyBrief3.pdf>

Schmauch, U. 2006. Den osynliga vardagsrasismens realitet. Diss., Umeå Universitet.

Sellers, R., Smith, M., Shelton, J., Rowley, S. & Chavous, T. 1998 . Multidimensional model of racial identity: A reconceptualization of African American racial identity. *Personality and social psychology review*, 2(1): 18-39.

Smith, E. 1991. Ethnic Identity Development: Toward the Development of a Theory within the Context of Majority/Minority Status. *Journal of Counseling and Development*, 70 (1): 181-188.

Turban, D. B., & Keon, T. L. 1993. Organizational attractiveness: An interactionist perspective. *Journal of Applied Psychology*, 78(2): 184-193.

Wilson, M. G., & Parker, P. 2007. The Gap Between Immigration And Employment: A Policy-Capturing Analysis of Ethnicity-Driven Selection Biases. *Journal of Employment Relations*, 32(1): 28-44.

Appendix A: Intervjuguide

Frågorna inom parentes ställdes endast om respondenten inte tog upp det aktuella ämnet självmant. Kommentarer under frågorna hänvisar till de begrepp och områden som frågorna är ämnade att utreda.

Presentation

Tack för att du vill delta i denna intervjun. Dina svar kommer att användas i min kandidatuppsats om afrosvenskar på arbetsmarknaden. Du har möjlighet att vara anonym. Du har också möjlighet att närsomhelst välja att inte delta i undersökningen, under eller efter intervjun. Uppsatsen kommer om du vill skickas till dig efter examination. Om det är okej kommer jag att spela in intervjun, för att undvika missförstånd eller bortfall av information.

Tema 1: Bakgrund

- Vad heter du?
- Vilket kön identifierar du dig med?
- Hur gammal är du?
- Tillhör du någon religion? Vilken?
- Vilket land kommer din mamma ifrån? Din pappa?
- Vart bor du? Var växte du upp?
- Vilken utbildning har du? (typ och nivå/längd i terminer)
- Vad har du för erfarenheter av att söka jobb? (typ av jobb, hur många jobb du sökt/haft)

Tema 2: → Preferenser: Jobbkarakteristik

(lön, förmåner, möjligheter till befordran och typ av jobb)

- **Vad tilltalar dig i ett jobb? Vad tilltalar dig inte? Varför?**

(Vilken betydelse har lön, lönesättning, förmåner och möjlighet till karriärutveckling för dig?)

Vilka typer av jobb tilltalar dig? Varför?

- preferenser, intressen

Tema 3: → Preferenser: Organisationsattribut

(storlek, image, arbetsmiljö och uppfattad rättvisa)

- **Vad är viktigt för dig på en arbetsplats?**
(Vilken betydelse har storlek, image, arbetsmiljö och rättvisa)
- *preferenser*
- **Vilken typ av organisation passar dig? Varför?**
- Vad spelar det för roll vilka de andra som jobbar på organisationen eller arbetsplatsen är? Spelar det någon roll hur de ser ut?
- *individuell passform, mångfald, referensgrupp*

Tema 4: → Strategier

- **Hur gör du när du söker jobb i Sverige? Varför väljer du att göra så?**
Hur använder du ditt sociala nätverk? **Vilka ingår där?**
- *strategi, användning av och grad av homogenitet i socialt nätverk*
- **Vilka jobb söker du? Varför?**
- *antal och variation i jobb som söks, individuell passform efter utbildning och intressen, mål och drömmar, preferenser och/eller referensgrupp*
- **Vad framhäver du om dig själv när du söker ett jobb (i exempelvis ditt CV)? Vad framhäver du inte? Varför?**
- *eventuella anpassningsstrategier: bild, namn, adress*

Tema 5: → Självförmåga →

Definition: "personlig bedömning av den egna förmågan att utföra vissa beteenden" (Gainor & Lent, 1998, s. 403 (egen översättning)).

Bestäms av: prestationer, inlärning via förebilder (exempelvis föräldrar eller någon av samma ras eller klass), övertalning samt psykologiskt och emotionellt tillstånd (Byars & Hackett, 1998). Påverkar intressen (Lent, Brown & Hackett, 1994) och kopplas här till möjligheter och hinder.

- **Vad har du för drömmar och mål på arbetsmarknaden/i arbetslivet?**
- *drömmar och måls korrelation med preferenser och strategier*
- **Vad tror att du har för möjligheter att nå dina mål och drömmar? Vad skulle kunna hindra dig från att nå dina mål och drömmar? Hur hanterar du detta?**
- *möjligheter och hinder, möjliga anpassningsstrategier (exempelvis söka fler jobb)*
- **Hur påverkar det faktum att du är afrosvensk dig på den svenska arbetsmarknaden?**
- *referensgruppens centralitet i viss situation/kontext (arbetsmarknaden), uppfattade möjligheter och hinder utifrån ras*
- **Har du eller någon som står dig nära någon gång blivit utsatt för diskriminering?** (Diskriminering definieras som “en bedömning baserad på uppfattade olikheter” (Wilson & Parker, 2007, s. 29)). Om nej, tänker du på att du riskerar att utsättas för det? Hur hanterar du det?
- *erfarenheter av rasdiskriminering och påverkan*
- **Hur känner du kring ditt val av yrke eller utbildning? Varför valde du som du gjorde?**
- *självförmågans påverkan på intressen, prestationer, utbildning som strategi*
- **Vad tycker din familj och dina vänner om din utbildning och karriärrelaterade val? Hur påverkar och hur har det påverkat dig? Finns det andra som har påverkat ditt val?**
- *övertalning, socialt nätverk, bakgrund*
- **Har du någon förebild? Har du någon afrosvensk förebild? På vilket sätt inspirerar hen dig?**
- *inlärning från förebilder, mentorskap (strategi), socialt nätverk*

Tema 6: Rasidentitet →

Definition: “en kognitiv struktur eller självteori, som ger en personlig ram eller referens för

att tolka själv-relevant information, lösa problem, och fatta beslut” (Berzonsky, 2011, s. 55 (egen översättning)).

- **Vilka grupper identifierar du dig med? (Identifierar du dig som afrosvensk?)**
- referensgrupp (egna gruppen)
- **Vad betyder att vara afrosvensk för dig? I vilken utsträckning och i vilka situationer, identifierar du dig med andra afrosvenskar och på vilket sätt?**
- centralitet
- **Hur ser du på afrosvenskar?**
- egen referensgruppsbedömning
- **Finns det någon annan grupp i samhället som du skulle vilja tillhöra? Vilken och varför?**
- utomstående referensgrupp att förhålla sig till
- **Hur upplever du att andra ser på afrosvenskar?**
- utomstående referensgrupps bedömning, eventuellt andra afrosvenskars bedömning
- **Hur tycker du att afrosvenskar bör förhålla sig till andra afrosvenskar och andra grupper? Varför?**
- rasideologi

-

Avslutning

- Är det något du vill tillägga?

Tack för att du medverkat! Om du någon gång blivit utsatt för diskriminering kan du kontakta Diskrimineringsombudsmannen. Anmälningar till Diskrimineringsombudsmannen är viktiga för att politiker och arbetsgivare ska få information om vad som uppfattas som diskriminering, samt för att granska och åtgärda fall där diskrimineringslagen inte följs. På deras hemsida hittar du också information om var du kan få stöd, information om dina rättigheter och juridisk hjälp (Diskrimineringsombudsmannen, 2019).

Appendix B: Detaljerad analys

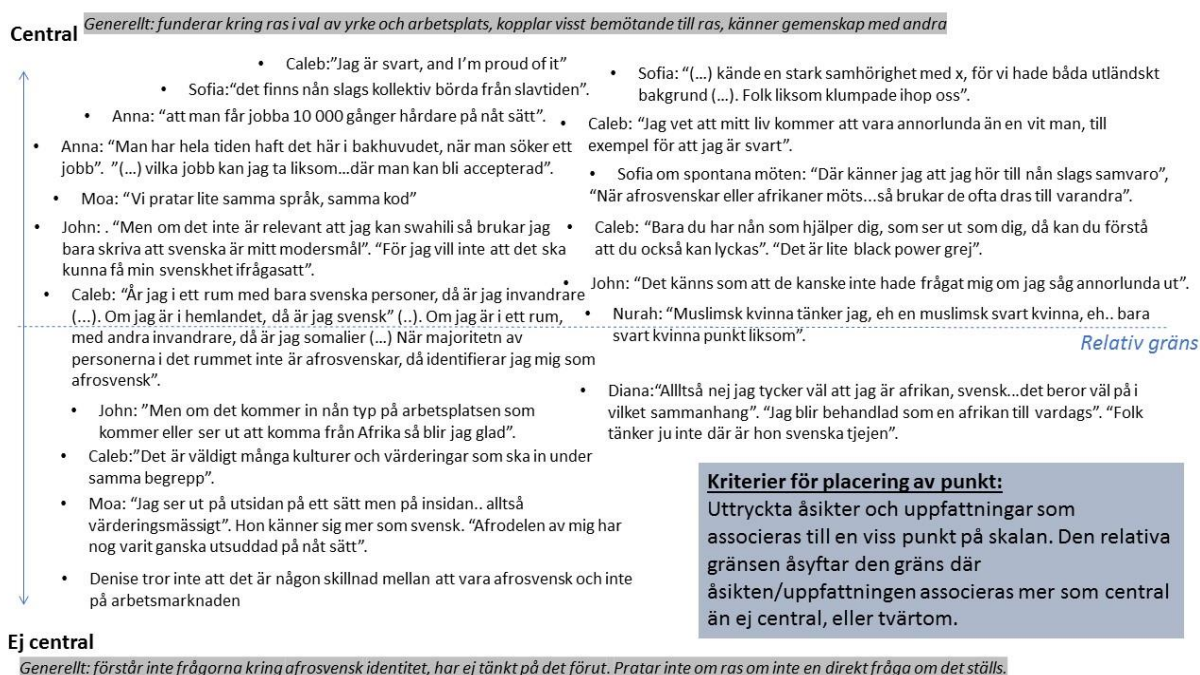
Respondenternas resonemang kring rasidentitet bedömdes först i termer av grad av centralitet och syn på afrosvenskar i termer av grad av positivitet eller negativitet separat (figur 8 och 9). Ett samband mellan en sammanställd bedömning av dessa och rasideologi som bedömdes genomsyra det aktuella resonemanget, kunde urskiljas (figur 10).

Bedömningar av detta slag är mycket komplexa och riskerar att bli godtyckliga och subjektiva. Detta i synnerhet då samtliga placeringar åsyftar variabler som varierar mellan respondenter men även hos enskilda respondenter mellan olika sammanhang, i tid och rum. De ska därför beaktas med försiktighet. För att minimera godtycklighet illustreras bedömningen av centralitet, syn på afrosvenskar och grad av självförmåga nedan via uttryckta åsikter och uppfattningar. En relativ gräns illustrerar när resonemanget ansågs mer centralt än ej centralt, samt mer positivt än negativt och tvärtom.

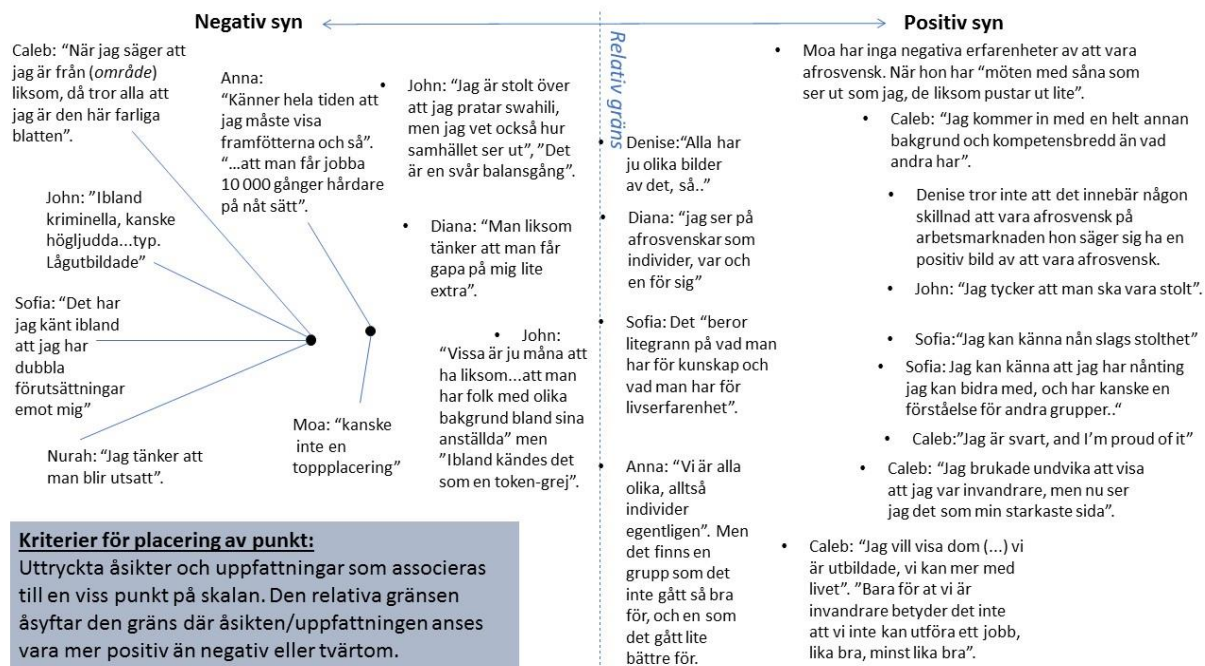
Figur 6: Grad av centralitet

Bedömdes som mer central = placering högre upp

Bedömdes som mindre central = placering längre ner



Figur 7: Syn på afrosvenskar i termer av positiv eller negativ
 Bedömdes som mer positiv = placering längre till höger
 Bedömdes som mer negativ = placering längre till vänster



Figur 8: Samband mellan dels rasideologierna, dels en sammanställd bedömning av centralitet och syn på afrosvenskar

