



STATSVETENSKAPLIGA INSTITUTIONEN
CENTRUM FÖR EUROPASTUDIER (CES)

INTEGRATION PÅ EUROPEISK ARBETSMARKNAD

Hur makedonska immigranter upplever sin
arbetsmarknadsintegration i Sverige

Stefanija Stojanova

| | |
|------------------|------------------|
| Kandidatuppsats: | 15 hp |
| Program: | Europaprogrammet |
| Nivå: | Grundnivå |
| Termin/år: | Ht/2020 |
| Handledare: | Hanna Martin |

Abstract

| | |
|------------------|--|
| Kandidatuppsats: | 15 hp |
| Program: | Europaprogrammet |
| Nivå: | Grundnivå |
| Termin/år: | Ht/2020 |
| Handledare: | Hanna Martin |
| Nyckelord: | Arbetsmarknadsintegration, humankapital, socialt kapital, makedonier, EU |
| Antal ord: | 9712 |

The EU countries are the host countries of many migrant groups, and Sweden is one of these countries. Immigrants from North Macedonia are, on the other hand, a group of migrants whose integration into some of the European labor markets is not researched. From that point of view is the purpose of this study to create an understanding of how Macedonian immigrants in Sweden experience their labor market integration. The study focuses on individual's own ability to integrate in the labor market. This study is qualitative, and the method is interviews. To gather material, seven interviews were conducted with Macedonian immigrants who have moved to Sweden in the past 10 years.

Theoretical points on which this study is based are human capital and social capital. The results of the study show that some of the respondents feel integrated in the Swedish labor market, while others do not feel integrated. The results highlight that human capital has a greater impact on Macedonian immigrants' labor market integration than social capital.

Keywords: labor market integration, human capital, social capital, Macedonians, EU

Innehållsförteckning

| | |
|--|----|
| 1. Inledning | 1 |
| 2. Teori och tidigare forskning | 4 |
| 2.1 Humankapital..... | 4 |
| 2.2 Socialt kapital | 7 |
| 3. Metod och material..... | 10 |
| 3.1 Intervjumetod..... | 10 |
| 3.2 Urval | 11 |
| 3.3 Presentation av intervjupersoner | 13 |
| 3.4 Etiska överväganden | 14 |
| 3.5 Validitet och reliabilitet | 14 |
| 3.6 Dokumentation och bearbetning av material..... | 15 |
| 3.7 Analysschema | 16 |
| 4. Resultat..... | 18 |
| 4.1 Intervjupersonernas humankapital..... | 18 |
| 4.1.1 Tidigare utbildning | 18 |
| 4.1.2 Tidigare arbetslivserfarenhet..... | 19 |
| 4.1.3 Det svenska språket..... | 20 |
| 4.2 Intervjupersonernas socialt kapital | 21 |
| 4.3 Den svenska arbetsmarknaden ur makedoniernas perspektiv | 23 |
| 4.3.1 Förväntningar på den svenska arbetsmarknaden..... | 23 |
| 4.3.2 Hur upplevs den svenska arbetsmarknaden idag?..... | 24 |
| 4.3.3 Integrationen på den svenska arbetsmarknaden..... | 25 |
| 5. Avslutande diskussion..... | 26 |
| 5.1 Humankapitalets inverkan på arbetsmarknadsintegration | 26 |
| 5.2 Sociala kapitalets inverkan på arbetsmarknadsintegration | 28 |
| 5.3 Upplevelse av arbetsmarknadsintegration | 28 |
| Slutsats | 30 |
| Referenslista | 31 |
| Bilagor..... | 34 |
| Bilaga 1 | 34 |
| Bilaga 2..... | 35 |

1. Inledning

Efter stagnationen av den ekonomiska- och finansiella krisen mellan 2008 och 2010 var 32% av befolkningen i Nordmakedonien arbetslös som är fyra gånger högre än arbetslösheten i Europeiska unionen under samma period. Detta i kombination med underskattat arbete, låg livskvalité samt begränsade möjligheter för individens professionella utveckling har lett till att många makedonier valt att emigrera. Två tredjedelar av den emigrerade befolkningen har bosatt sig i EU-länder och år 2011 har registrerats den största ökningen av makedonska immigranter i EU (Toshevska et. al., 2018). Enligt Statistiska centralbyrån, har antalet makedonier i Sverige ökat över tid. År 2010 bodde ungefär 4500 makedonier i Sverige och år 2019 har antalet ökat till ungefär 9000 makedonier (SCB, 2020).

Immigranternas integration på arbetsmarknaden är en aktuell fråga på grund av dess starka inverkan på EU:s utveckling utifrån ett ekonomiskt perspektiv (European Commission (2019a). Ett exempel på hur integrationen på arbetsmarknaden påverkar EU:s ekonomiska utveckling är genom den utländska arbetskraftens erfarenheter och kompetens. Genom att inkluderas på nationella arbetsmarknader kan dessa människor bidra till nytta i arbetsområden där brist på arbetskraft finns, till att balansera ut EU:s åldrande befolkning samt till utbyte av kunskap och färdigheter (European Commission, 2019b). Detta kan i sin tur vara till nytta för allmänheten samt bidra till förbättring av EU:s ekonomiska konkurrenskraft (European Commission, 2019a).

Denna studie handlar om makedonska immigranternas upplevelser relaterade till deras integration på den svenska arbetsmarknaden. Integrationen av immigranterna på någon av EU:s arbetsmarknader har prövats i tidigare undersökningar och det har visat sig att integrationens riktning beror på olika faktorer. Två faktorer relaterade till migranterna själva som kan särskiljas som framträdande i dessa undersökningar är human- och socialt kapital. Däremot har arbetsmarknadens struktur och storlek visat sig som avsevärda faktorer för migranternas arbetsmarknadsintegration (Rooth & Åslund, 2006; Kalter & Kogan, 2014; Cheung & Phillimore, 2014; Kindler et. al., 2015; Gericke, 2018).

År 2017 stod Sverige ut som ett land med en välutvecklad arbetsmarknad och starkast integrationspolicy av alla EU-medlemsländer. Sveriges integrationspolicy har utmärkts med sin potential att möjliggöra integrationen av den nyanlända befolkningen på den svenska arbetsmarknaden (Cheung & Hellström, 2017). Det finns också en del undersökningar om arbetsmarknadsintegrationen i Sverige (Dahlstedt & Bevelander, 2010; Wiesbrock, 2011; Cheung & Hellström, 2017), men större del av den befintliga forskningen fokuserar på flyktingar som en migrantgrupp (Petersson, 2014). Olika migrationsformer påverkar inte arbetsmarknadsintegrationen i Sverige i stort sett eftersom staten erbjuder samma integreringsmöjligheter till alla nykomlingar (Bevelander & Pendakur, 2014). Faktorer som påverkar immigranternas integration på arbetsmarknaden i Sverige är liknande som i undersökningarna om EU:s arbetsmarknad dvs. human- och socialt kapital, dock är det humana kapitalet värderat olika beroende på var har den ursprung i (Rooth & Åslund, 2006).

Denna studie är relevant att genomföra eftersom integrationen på arbetsmarknaden berör både immigranterna och den svenska befolkningen. Å andra sidan är en integrerad arbetsmarknad av intresse både för Sverige och EU som helhet. Att studera arbetsmarknadsintegrationen av makedonska immigranter i Sverige kommer att bidra med kunskap till vetenskapliga områden som berör den svenska och den europeiska arbetsmarknaden, samt den ekonomiska integrationen av makedonska immigranter både i Sverige och i EU.

Syfte

Syftet med denna studie är att skapa en förståelse om hur makedonska immigranter upplever sin arbetsmarknadsintegration i Sverige. För att förstå hur makedonier upplever sin integration utgår studien ur individens egen förmåga att integrera sig på arbetsmarknaden. Målet är alltså att med hjälp av semistrukturerade intervjuer, tidigare forskning samt teorier om human- och socialt kapital reda ut individernas upplevelse av sin integration på arbetsmarknaden i Sverige baserad på utbildning, arbetslivserfarenhet och sociala nätverk. Studien utgår från följande frågeställning: *Hur makedonska immigranter upplever sin integration på den svenska arbetsmarknaden?*

Disposition

Studiens innehåll är uppdelat i fem huvudkapitel. De teoretiska utgångspunkterna är beskrivna i kapitel 2. Dessa används för att få en översikt av befintlig forskning som hjälper till att förstå studiens problemformulering samt för att analysera resultatet av studien. I kapitel 3 presenteras metodvalet och beskrivs tillvägagångssättet för forskningens genomförande. I kapitel 4 presenteras resultatet som har samlats in och sorterats under olika rubrik. I kapitel 5 följer en avslutande diskussion där den insamlade resultatet vävs in med den teoretiska ramverken för studien.

2. Teori och tidigare forskning

I detta kapitel presenteras teoretiska utgångspunkter samt tidigare forskning som frågeställningens besvarande kommer att grundas på. Studien förhåller sig till två teorier: Humankapital och Socialt kapital. Teorierna används även i den tidigare forskningen för att förklara arbetsmarknadsintegrationen bland immigranter.

Studien behandlar två aspekter på det humana kapitalet: utbildning och arbetslivserfarenhet. Anledningen till detta är att dessa två aspekter är observerbara dvs. man kan tala och bevisa dessa aspekter i verkligheten. Medan andra aspekter som det humana kapitalet består av såsom motivation och talang är abstrakta. Man kan inte observera och bevisa dessa aspekter och jag anser därför att dessa inte är relevanta för denna studie. Teorin om socialt kapital fokuserar däremot på sociala nätverkets inverkan på individernas integration på arbetsmarknaden. Dessutom tas olika typer av sociala nätverk upp för att förklara på vilket sätt kan de påverka en individs socialt kapital samt arbetsmarknadsintegration. Dessa aspekter på humankapital och socialt kapital ligger till grund för studiens analys.

2.1 Humankapital

Teorin om humankapital fokuserar på kunskaper, färdigheter och förmågor som en individ har. Humankapitalet är kapital som går ihop men människan, den befinner sig inne hos en person. Detta kapital går inte att separera från personen som t.ex. fysiskt kapital. Humankapital förvärvas genom utbildning och praktik. Dessa anses vara de viktigaste investeringarna för en individ eftersom vid sidan av det breda utbudet av möjligheter som humankapital öppnar, ökar samtidigt möjligheten till högre inkomst för individen (Becker, 1962). Det humana kapitalet består av två kategorier: observerbar- och icke-observerbart humankapital. I den observerbara kategorin ingår utbildning och arbetslivserfarenhet, medan i den icke-observerbara ingår förmåga, motivation och talang (Chou & Chow, 2009).

Det humana kapitalet kan definieras som personens ”kunskapslager” som bidrar till hens produktivitet. Enligt Beckers (1962) syn har det humana kapitalet en direkt relation till produktionsprocessen därför att den påverkar personens produktivitet. Det humana kapitalet är av intresse för företag och organisationer eftersom produktiviteten bland människor, som är ett

resultat av det humana kapitalet, bidrar till företagets vinster. Ur denna synvinkel är det humana kapitalet en viktig faktor för människans integration på arbetsmarknaden. Det humana kapitalet kan vara en avgörande faktor om en person ska få ett visst jobb eller inte. Lönenivåerna och personens utveckling på arbetsmarknaden kan också påverkas av det humana kapitalet (Becker, 1962).

Enligt denna teori är människor som är kompetenta, utbildade och erfarna mer benägna att få en anställning än andra som inte har dessa egenskaper. Det vill säga att människor som har mer värdefullt humankapital har det lättare att integreras på arbetsmarknaden än de som har mindre värdefullt humankapital (Becker, 1962). Dock är humankapitalets värde mycket större än mångfalden kunskaper och färdigheter hos en individ. Det som mäter humankapitalets värde är förmågan att dessa kunskaper och färdigheter blir överförda till en organisation (Lepak & Snell, 1999). Den vanligaste modellen för mätning av humankapitalets värde är hur humankapital översätts till organisatoriskt värde genom effektiviteten av mänskliga resurser, effektiviteten av mänskliga processer och måluppnåendet, samt avkastningen på investeringarna i viktiga mänskliga processer (Baron, 2011).

I tidigare forskning har det humana kapitalet inte haft någon framskjutande inverkan på arbetsmarknadsintegrationen. Det har dock hjälpt immigranter från f.d. Sovjetunionen i Tyskland att hitta ett jobb. Humana kapitalets typ och storlek har spelat en roll i vilken typ av arbete man får. Människor med högre utbildning, god arbetslivserfarenhet och goda kunskaper i det tyska språket har haft tillgång till högkvalificerade jobb. De andra som har lägre utbildning och mindre arbetslivserfarenhet har haft nytta av sitt humankapital i att hitta ett jobb, men då handlar det om lägre kvalificerade jobb (Kalter & Kogan, 2014). I en annan forskning om migranter från Fastlandskina (Mainland China) till Hong Kong har det humana kapitalet inte visat någon inverkan på arbetsmarknadsintegrationen alls. Anledningen till detta var att fastlandskinesisk utbildning inte erkänns i Hong Kong. Detta har medfört att många universitetsutbildade immigranter hamnar i lågkvalificerade arbeten i Hong Kong (Chou & Chow, 2009).

Det humana kapitalet har visat sig att ha en svagare inverkan på arbetsmarknadsintegrationen i Sverige. Många utrikesfödda akademiker har haft det svårt att etablera sig på arbetsmarknaden på grund av svårigheter i validering av yrkeskompetens och komplettering av utländsk utbildning. Som ett resultat har detta lett till skillnader i sysselsättningsgapet mellan utrikes-

och inrikes födda på den svenska arbetsmarknaden. Det vill säga att humankapital som högre utbildning har ingen stor fördel i integrationen på den svenska arbetsmarknaden (Cheung & Hellström 2017).

Rooth och Åslund (2006) har forskat om utbildning som en del av det humana kapitalet. I deras forskning ligger fokus på frågan om rollen den utländska utbildningen har i arbetsmarknadsintegrationen i Sverige. Resultaten har visat bl.a. att det kan finnas en typ av diskriminering baserad på osäkerhet om utbildningens innehåll och kvalitet. Enligt forskningen förklarar detta i en viss mån den lägre avkastningen hos människor med utländsk utbildning. Den utländska utbildningens kvalitet och innehåll kan dock variera från ett till ett annat land och överföringen av utländsk utbildning kan vara problematisk (Rooth & Åslund, 2006). Förutom utbildningsnivån påverkas arbetsmarknadsintegrationen även av typen av högre utbildning. Immigranter med yrkesutbildning har högre möjligheter att komma in på arbetsmarknaden jämfört med de som har en allmän universitetsutbildning (Dahlstedt & Bevelander, 2010). Gapet i sysselsättning Sverige mellan utrikes- och inrikes födda med högre utbildning är inte stor, men immigranter har det svårare att komma in på arbetsmarknaden på grund av svårigheter i att bevisa värdet av sin kvalificering. En arbetsgivare kan mötas av en väldigt diversifierad immigrantbefolkning och då blir det svårt att jämföra och bedöma olika utländska kvalifikationer (Wiesbrock, 2011).

Landspecifik kunskap har också diskuterats i tidigare forskning som en del av det humana kapitalet. Immigranterna har inte tillgång till arbetsmarknaden i samma mån som den inrikes födda befolkningen på grund av brist på landspecifik kunskap (Hjerm, 2005). Brist på landspecifik kunskap såsom språk och arbetspraktik visat sig att göra det svårt för immigranter att integrera sig på arbetsmarknaden oavsett hur länge man har bott i värdlandet. Arbetsgivare bestämmer sig ofta att anställa folk som går ihop med normer och värderingar av majoritetssamhället, och detta kan motverka motivationen hos immigranter att integrera sig i det nya samhället. Bristen på landspecifik kunskap och färdigheter har lett till att immigranter ofta hamnar i atypiska arbeten, vilket innebär att de inte har en fast anställning utan tillfällig. Detta medför också till segregering på arbetsmarknaden. Å andra sidan ger en sådan anställning möjligheten till immigranter att komma in på arbetsmarknaden och att skaffa sig en landspecifik kunskap. Då svenska språket inte är ett populärt språk behöver man läsa en introduktionskurs

efter ankomst i landet för att kunna etablera sig på den svenska arbetsmarknaden (Jonsson & Walette, 2001).

Förmågan att kommunicera med värdlandets språk ger möjlighet att ”signalera” sin kompetens och därmed ökar chanserna att få ett kvalificerat jobb. Forskningen har dock visat att sambandet mellan språk och arbetsmarknadsintegration är tvåvägs. Det innebär att chanserna att få ett jobb ökar om man kan värdlandets språk, men också att man kan lära sig språket snabbare om man får ett jobb. Forskningen belyser också en del faktorer som kan påverka språkkunskaperna, bl.a. personens ursprung, utbildningsnivå, ålder vid migration och vistelsetid i värdlandet (Rooth & Åslund, 2006).

2.2 Socialt kapital

Socialt kapital är ett brett begrepp som har flera olika uppfattningar och perspektiv. Forskare som har haft stort avtryck på teoribildningen kring det sociala kapitalet är bland annat James Coleman och Robert D. Putnam. Trots sina olika definitioner är dessa forskare överens om att det sociala kapitalet innefattar individens tillgång till resurser genom interaktion med varandra som i sin tur resulterar i ekonomiska vinster, demokrati och humankapital (Stone, 2001).

I sin teori om socialt kapital utgår James Coleman (1988) dels från det sociologiska perspektivet som handlar om att individens handlingar styrs av omgivningen, dels från det ekonomiska perspektivet som innebär att individerna har kontroll över sina handlingar. Han förenar dessa två perspektiv och definierar det sociala kapitalet som individuella nätverk i samhället som underlättar vissa handlingar mellan de inblandade aktörerna. Coleman menar att socialt kapital endast existerar i en struktur av sociala relationer mellan aktörerna och ger individen möjlighet att öka sin nytta genom att exempelvis dela kunskaper och erfarenheter. Enligt teoretikern är sociala interaktioner och nätverk intressanta för aktörerna så länge de leder till nytta. Putnam (2000) definierar det sociala kapitalet på ett liknande sätt som Coleman nämligen att genom ett aktivt deltagande i grupper och organisationer skapas relationer. Enligt Putnam bygger dessa sociala relationer på normer för tillförlitlighet och ömsesidighet.

Putnam (2000) delar det sociala kapitalet i två delar: *bonding* och *bridging*. Dessa två kategorier baseras på styrkan i individens sociala nätverk. Det sociala nätverket med starka band där människor ofta delar personliga normer och värderingar och som bygger på ömsesidigt

förtroende kallas för *bonding* socialt kapital. *Bonding* sociala nätverk uppstår enligt Putnam bland människor med likande bakgrund och egenskaper. *Bridging* sociala nätverket bygger däremot på svagt förtroende mellan individerna och ömsesidig beteende. Sådana sociala nätverk har svagare band men de tillhandahåller information från olika sociala grupper och därför ses dessa nätverk som en värdefull resurs i det sociala kapitalet.

En del tidigare forskning har visat att det finns en optimistisk syn på sambandet mellan sociala nätverk och arbetsmarknadsintegration. Särskilt bland nykomlingar har det sociala nätverket visat sig erbjuda skydd och säkerhet för dessa människor, solidaritet samt öppnar möjligheten för tillgång till arbetsmarknaden under anpassningsperioden. Det finns dock en mer skeptisk syn mellan sociala nätverk och arbetsmarknadsintegration. Några undersökningar har visat att sociala nätverk av etnisk karaktär har lett till etniskt homogena jobb och lägre löner för immigranter (Kalter & Kogan, 2014; Gericke et al., 2018). Forskningen som Kalter och Kogan (2014) genomfört har visat en tendens på den optimistiska synen på sambandet mellan socialt kapital och arbetsmarknadsintegration. En mer djupgående analys av jobbnivå och grupper har däremot bekräftat den skeptiska synen.

Cheung och Phillimore (2014) har genomfört en undersökning om flyktingarna i Storbritannien och sambandet mellan deras socialt kapital och integrationen på arbetsmarknaden. Resultaten av undersökningen har visat att det sociala nätverket som flyktingarna har haft kort efter migrationen såsom religiösa grupper, co-nationaliteter eller andra hade större chans i att få hjälp med boende eller sysselsättning. Däremot har det sociala nätverket inte haft någon betydande inverkan på sysselsättningens kvalitet eller längd. Liknande resultat har visat även Chou och Chows (2009) forskning då sociala kapitalet har inte visat någon stark koppling mellan sysselsättningsstatus och sociala nätverkets storlek och kvalitet. Gällande sociala nätverkets storlek och kvalitet har det visat sig att människor som hade fåtal sammanboende familjemedlemmar var mer benägna att bli anställda än de som hade flera sammanboende familjemedlemmar. Detta kan förklaras med Putnams (2000) teori att svagare band är en värdefull resurs för det sociala kapitalet. Forskningen har däremot visat att de som har fått stöd från sina familjemedlemmar har varit mer benägna att ha ett heltidsjobb, medan andra har varit mer benägna till deltidsanställning. Enligt forskarna var detta en indikation att effekterna av sociala nätverkets stöd är mer uttalade än effekterna av det sociala nätverkets storlek och kvalitet.

Utvidgningen av etniska nätverk av bra kvalitet som baseras på starka band och ömsesidigt förtroende leder till utveckling av *bonding* socialt kapital. Det etniska nätverket spelar en viktig roll för migranterna i anpassningsperioden då det kan hjälpa i att hitta ett jobb eller bostad, eller någon annan typ av socialt stöd. Sådant socialt kapital öppnar möjligheten för slumpmässiga etniska möten och det kan vara en källa till *bridging* socialt kapital. Men när det gäller migranternas ekonomiska deltagande i samhället kan etniska nätverk bli exploaterande snarare än en källa till ekonomisk utveckling. Medlemskap i sådana nätverk kan leda till misstro i andra nätverk och då blir det sociala nätverket en negativ källa till socialt kapital (Kindler et al., 2015). Enligt Berry (1997) är sociala nätverk ett integreringsverktyg då individen har intresse att både upprätthålla sin kultur och delta i interaktioner med andra grupper, medan sociala nätverkets kvalitet beror på dess struktur. Om individen inte upprätthåller sociala nätverk med människor som tillhör samma etnicitet eller nationalitet handlar det snarare om assimilering än integration. Påtvingad assimilering i kombination med social exkludering leder till segregering.

3. Metod och material

I detta kapitel presenteras metodvalet och tillvägagångssättet för studiens genomförande. Innehållet har delats upp i två större delar där i första delen redogörs för intervjumetoden, urvalet av intervjupersoner, etiska överväganden och studiens validitet och reliabilitet. I den andra delen beskrivs hur den insamlade materialet har dokumenterats och dess bearbetning.

Kvalitativa studier är enligt Ahrne och Svensson (2015) en relevant metod i undersökningar som syftar till förståelse av något fenomen. Anledningen till varför jag valde att genomföra en kvalitativ studie är därför att syftet med denna studie är att skapa en förståelse om upplevelser av arbetsmarknadsintegrationen av makedonska immigranter i Sverige. Kvantitativ undersökning hade däremot inte varit relevant i min studie därför att jag inte är intresserad av av något som kan representeras numeriskt utan om att få en djupare förståelse av makedonska immigranternas upplevelser av arbetsmarknadsintegrationen i Sverige. Uppgifter om personernas upplevelser befinner sig hos personerna själva och därför ansåg jag att kvalitativa intervjuer är det lämpligaste metoden att använda mig av i denna studie. Trots detta visade metoden sig att vara problematisk vid flera tillfällen under undersökningen t.ex. svårighet i att hitta relevanta intervjupersoner, tvetydiga svar, studiens generaliserbarhet etc. Sådana problematiska moment diskuteras mer detaljerat nedan.

3.1 Intervjumetod

Intervju kan definieras som ett utbyte mellan två personer som samtalar om ett tema av gemensamt intresse (Justesen & Mik-Meyer, 2010). Jag har genomfört individuella intervjuer med 7 personer och genom svaren som jag har samlat in från intervjuerna har jag fått besvarat på min forskningsfråga. Antalet av intervjuade personer var relevant för min studie då jag fokuserar på djupare förståelse av svaren och inte antalet svar. Intervjuerna varade mellan 20–25 min per person och det var tillräckligt för att genomföra intervjun i helhet.

Intervjuerna var semi-strukturerade vilket innebär att frågorna var kategoriserade i olika teman. Enligt Justesen och Mik-Meyer (2010) underlättar kategoriseringen av frågorna i olika teman för intervjupersonen att förstå frågan och dess kontext. Den första teman var personliga frågor vilka bidrog i att skapa en bild av personen. Den andra och den tredje kategorin var frågor baserade på studiens teoretiska utgångspunkter dvs. human- och socialt kapital. Den fjärde och

sista kategorin var frågor kopplade till personens upplevelse av integrationen på den svenska arbetsmarknaden. De första tre kategorierna bidrog i att skapa en ”profil” för intervjupersonen och den fjärde kategorin bidrog i att förstå intervjupersonens upplevelse av integration på arbetsmarknaden baserad på personens ”profil”. Kortfattat var intervjuguiden utformat på ett sätt som bidrar till studiens syfte. Frågorna var formulerade på ett sätt som möjliggör för respondenterna att ge ett bredare och deskriptivt svar. Dock upplevdes vissa svar som tvetydiga och därför ställdes uppföljningsfrågor för att konkretisera eller förtydliga svaret.

Det är viktigt att skapa en öppen relation med intervjupersonerna för att detta ska göra att de blir mer bekväma och öppna i att prata om sig själv (Ahrne & Svensson, 2015). Jag har därför inlett intervjuerna först med ett vänligt samtal och utanför studieämnet. När jag kände att jag har skapat en bra relation mellan mig och intervjupersonen har jag börjat med att förklara om vad studien handlar om och vad förväntas från intervjupersonen. Därefter började jag med att ställa mina intervjufrågor

3.2 Urval

De intervjuade personerna är personer som jag har fått tag i genom andra personer som jag känner, med andra ord personer från mina bekantas sociala nätverk. Sökandet av intervjupersoner var problematiskt då jag stötte på några hinder. Från första början var det tänkt att besöka några makedonska föreningar i olika städer i Sverige för att få högre representativitet och hitta de relevanta intervjupersonerna där. På grund av Corona-pandemin var det omöjligt då de flesta föreningarna var avstängda. Därefter försökte jag att få kontakt med makedonier som bor i Sverige genom olika grupper på sociala media men det resulterade i att ingen var intresserad av att delta i undersökningen. Därefter tog jag kontakt med några bekanta och jag berättade vilka kriterier ska uppfyllas för att en person ska vara relevant för studien. Då fick jag kontakterna genom mina bekanta och jag själv kontaktade personerna.

Kriterierna som jag har ställt var viktiga uppfyllas av intervjupersonerna eftersom dessa kriterier avgör svarens relevans. Intervjupersonerna är makedonier som har immigrerat till Sverige de senaste 10 åren. Fyra av intervjupersonerna har avslutad universitetsutbildning eller högre, och resterande tre har avslutad gymnasieutbildning i Nordmakedonien. För att få en högre representativitet av den svenska arbetsmarknaden har intervjupersonerna valts utifrån olika kommuner. Det fanns inte något särskilt ålderskriterium utan att personerna är i arbetsför

ålder. I Tabell nr.1 har intervjupersonerna presenterats samt deras ålder, vilket år de har flyttat till Sverige, var de bor, vilken utbildningsnivå de har och deras nuvarande sysselsättning.

Tabell 1. Intervjupersoner

| | <i>Ålder</i> | <i>Bor i Sverige sedan</i> | <i>Kommun</i> | <i>Utbildningsnivå</i> | <i>Nuvarande sysselsättning</i> |
|-----------------|--------------|----------------------------|---------------|------------------------|--------------------------------------|
| <i>Katerina</i> | 46 | 2011 | Ale | Universitet | Social-sekreterare |
| <i>Boris</i> | 26 | 2014 | Malmö | Gymnasium | Grovarbetare |
| <i>Gorica</i> | 52 | 2014 | Göteborg | Gymnasium | Städare |
| <i>Gjorgji</i> | 52 | 2017 | Nyköping | Universitet | Röntgensjuksköterska |
| <i>Svetlana</i> | 28 | 2017 | Göteborg | Gymnasium | Undersköterska |
| <i>Nikica</i> | 30 | 2017 | Borås | Universitet | Modersmåslärare; studiehandledare |
| <i>Radica</i> | 51 | 2017 | Nyköping | Universitet | Studerande |

Personerna kontaktades via sociala media och informerades om vad studien handlar om och deras roll i den. Därefter tillfrågades personerna om de ville vara en del av studien och efter att ha fått ett bekräftande svar inplanerades ett intervjumöte. Intervjumöten genomfördes på två olika sätt. Några av intervjuerna genomfördes live dvs. ett fysiskt möte med intervjupersonen. Dessa intervjuer genomfördes hemma i en lugn och fridfull atmosfär, så att respondenten hade möjlighet att koncentrera sig och fokusera på sina svar. Den resterande delen av intervjuerna genomfördes genom video-samtal på grund av olika omständigheter såsom distans och den pågående Corona-pandemin. Liksom de förstnämnda intervjuer genomfördes även dessa intervjuer hemifrån, där det också fanns en lugn och fridfull atmosfär på båda sidor.

3.3 Presentation av intervjupersoner

I detta underkapitel ingår en kort sammanfattning av alla intervjupersoners bakgrund. Alla intervjupersoner har avslutad gymnasial- eller högre utbildning i Nordmakedonien och har på något sätt varit deltagande på den svenska arbetsmarknaden.

Katerina är en kvinna på 46 år som har flyttat till Sverige för nio år sedan och bor i Ale. Anledning till migrationen var återkoppling av familj då hennes man hade fått ett jobb i Sverige. Hon har magisterexamen i sociologi. Idag jobbar hon som socialsekreterare.

Boris är en man på 26 år som har flyttat till Sverige för sex år sedan och bor i Malmö. Anledning till migrationen var bättre levnadsvillkor som erbjuds i Sverige till skillnad från hemlandet. Han har avslutad generell gymnasieutbildning. Idag jobbar han som grovarbetare.

Gorica är en kvinna på 52 år som har flyttat till Sverige för sex och ett halvt år sedan och bor i Göteborg. Anledning till migrationen var återkoppling av familj då hennes man hade ett jobb i Sverige. Hon har avslutad gymnasieutbildning till mat tekniker. Idag jobbar hon som städare.

Gjorgji är en man på 52 år som har flyttat till Sverige för tre år sedan och bor i Nyköping. Anledning till migrationen var arbete och en mer lovande framtid för honom och hans familj. Han är universitetsutbildad röntgensjuksköterska. Idag jobbar han som röntgensjuksköterska.

Svetlana är en kvinna på 28 år som har flyttat till Sverige för tre år sedan och bor i Göteborg. Anledning till migrationen var beslutet att bo ihop med sin fästman. Hon har avslutad gymnasieutbildning till sjuksköterska. Idag jobbar hon som undersköterska på ett äldreboende i Göteborg.

Nikica är en kvinna på 30 år som har flyttat till Sverige för två och ett halvt år sedan och bor i Borås. Anledning till migrationen var av ekonomisk karaktär, samt önskan för en bättre framtid. Hon har avslutad universitetsutbildning i engelska och litteratur. Idag jobbar hon som modersmållärare och studiehandedare i Centrum för flerspråkigt lärande.

Radica är en kvinna på 51 år som har flyttat till Sverige för tre år sedan och bor i Nyköping. Anledning till migrationen var att bevara den egna värdigheten på grund av den politiska föreningen i hemlandet. Hon är universitetsutbildad ekonom. Hon har tidigare praktiserat i en

firma som ekonom. För närvarande är hon arbetslös, men hon studerar och går på ett sysselsättningsprogram.

3.4 Etiska överväganden

Gällande etiska överväganden har jag följt individskyddskraven: informations-, samtyckes-, konfidentialitets- och nyttjandekravet. Intervjupersonerna har fått information om vad studien handlar om och vad är studiens syfte. De var också informerade om hur uppgifterna som de har lämnat in behandlas. Deltaganden i studien var frivillig och intervjupersonen hade möjlighet att avbryta intervjun om så önskades. Vid känsliga frågor om individens bakgrund fanns det en möjlighet att intervjupersonen ångrar sig efter intervjun var genomförd och därmed ångra användningen av materialet. I så fall skulle intervjupersonens beslut att respekteras. Intervjupersonerna kan bli lätt identifierbara eftersom studien genomförs på en mindre grupp av personer. Till detta erbjöds anonymitet då intervjupersonernas personliga uppgifter inte påverkar studiens resultat på något sätt. Studien måste vara konfidentiellt och därför ska materialet användas endast för forskningsändamål (Esaiasson et. al., 2012; Vetenskapsrådet, 2002).

3.5 Validitet och reliabilitet

Validitet avser studiens giltighet, det vill säga huruvida den undersökning som genomförs för att uppfylla syftet besvarar studiens frågeställning i verkligheten. Reliabilitet handlar om tillförlitlighet, det vill säga att undersökningen skall ge samma resultat varje gång den upprepas. Dessa två begrepp är avgörande för kvaliteten i kvantitativa studier där resultatet är mätbart. Begreppen är däremot inte lika avgörande för kvalitativa studier. Anledningen är att vid kvalitativa undersökningar målet oftast är att beskriva ett fenomen som gör det svårt att veta med säkerhet om undersökningen besvarar frågeställningen eller inte. Det är även omöjligt att resultera i exakt samma resultat på grund av att samma respondent inte kommer att ge identiska svar flera gånger samt är det osannolikt att svaren kommer att tolkas likadant varje gång. Syftet med validitet och reliabilitet i kvalitativa studier är således att tillförsäkra om att all information har samlats och bearbetats på ett systematiskt och neutralt sätt (Bryman, 2018).

I detta arbete har flera metoder tillämpats för att stärka studiens validitet och reliabilitet. Då forskningsmetoden är en avgörande faktor för validiteten har jag med utgångspunkt i studiens

syfte valt att genomföra semistrukturerade intervjuer. Intervjuernas koncept formulerades också utifrån studiens syfte och frågeställning för att uppnå en bättre samstämmighet.

För att försäkra en god reliabilitet har samma frågor ställts respektive respondent och samtliga intervjuer spelades in samt transkriberades ordagrant. En del följdfrågor har ställts utan att vara ledande. Detta kan enligt Bryman (2011) vara positivt då man kan få ett mer utvecklat svar, men nackdelen är att utan de spontana frågorna skulle informationen kunna vara annorlunda som minskar studiens reliabilitet. Vidare har resultatet jämförts med tidigare forskning och teori för att ytterligare öka tillförlitligheten.

Studien kan inte anses som generaliserbar eftersom den omfattar endast en folkgrupp och integrationen på arbetsmarknaden kan se annorlunda ut för immigranter från andra länder. Studien inkluderar dessutom enbart sju personer av den makedonska befolkningen och resultatet kan därför inte tala för alla makedonier i Sverige. Andra liknande kvalitativa studier kommer troligen ha annorlunda utfall på grund av att olika personer har olika upplevelser och erfarenheter.

3.6 Dokumentation och bearbetning av material

Till dokumentation av det insamlade materialet har jag gjort ljudinspelningar av intervjuerna. Materialet transkriberades och blev totalt 25 sidor lång. Intervjuerna genomfördes på makedonska då detta är intervjupersonernas modersmål, transkriberades därefter först på makedonska och sedan översattes transkriberingen på svenska. Detta möjliggjorde att de uttrycker sina tankar på ett mer tydligt och konkret sätt. Dock i vissa moment visade det sig att vara problematisk på grund av avsaknaden av vissa makedonska ord i den svenska vokabulären. För att undvika risk för fel översättning transkriberades vissa begrepp med en utförlig tolkning på svenska. Intervjupersonernas uttalanden har transkriberats i detalj, samt uttryck som skratt, suckar, röstförändringar och pauser då dessa var i vissa moment avgörande för uttalandens kontext.

Det insamlade materialet lästes om två gånger. Första gången var det *initial* läsning vilket innebär att läsningen var spontan (Ahrne & Svensson, 2015), mindre fokus lades på helheten och ambitionen var att vara så öppen och nyfiken som möjligt. Därmed skrevs kommentarer för att "översätta" olika uttalanden. Redan under den *initiala* läsningen märkte jag att jag fastnar

vid vissa begrepp och uttryck som används ofta i materialet. Trots detta försökte jag att hålla mig öppen och nyfiken under hela processen. Den andra läsningen var av selektiv karaktär eller s.k. *fokuserad kodning*. Enligt Ahrne och Svensson (2015) i den fokuserade kodningen analyserar man de koder som var oftast förekommande under den initiala läsningen. Koderna jämfördes med varandra för att kunna utforma kategorier och därefter jämfördes kategorierna med det transkriberade materialet som skapade ännu fler kategorier. Dessa kategorier hjälpte mig i utformningen av ett analyschema med vars hjälp analyserade jag det insamlade materialet.

Vidare har jag sammanfattat varje intervju för sig och jag har använt mig av en så kallad *koncentreringsteknik* (Esaiasson et. al., 2012) för att omformulera långa uttalanden till korta och konkreta formuleringar. För att generalisera materialet har jag kartlagt olika aspekter av intervjuerna i olika kategorier. Till analysen av den insamlade materialet har jag använt mig av analyschemat som jag har beskrivit i följande kapitel.

3.7 Analyschema

Ett analyschema användes för att underlätta analysen till den insamlade materialet. Analyschemat var guidat av intervjuguiden och teman som analyserades är i en logisk ordning dvs. först analyserades de två teoretiska utgångspunkterna som studien grundas på, och därefter upplevelsen av arbetsmarknadsintegration baserad på dessa två aspekter. I analysen letade jag efter likheter och skillnader i intervjupersonernas svar om det finns någon trend i några av kategorierna. Analyschemat hade också några negativa verkningar som t.ex. uteslutande av vissa frågor på grund av diskrepans med de analytiska ämnena, men för det mesta var effekterna av analyschemat positiva och resulterade i en tydlig struktur i resultatet av intervjuundersökningarna.

Tabell 2. Analyschema

| | |
|---------------------|---|
| Humankapital | <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Utbildning <ul style="list-style-type: none"> - nivå och typ - validering ⇒ Arbetslivserfarenhet <ul style="list-style-type: none"> - koppling till (nuvarande) sysselsättning ⇒ Kunskaper i svenska |
|---------------------|---|

| | |
|----------------------------------|--|
| Socialt kapital | <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Struktur av sociala nätverk ⇒ Värdet av sociala nätverk |
| Arbetsmarknadsintegration | <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Tidigare förväntningar ⇒ Upplevelse av den svenska arbetsmarknaden idag ⇒ Upplevelse av egen arbetsmarknadsintegration |

Analys-schemat var utformat på så sätt att i den första delen togs intervjupersonernas humankapital upp i form av utbildning och arbetslivserfarenhet. Dessa två aspekter på humankapital användes i intervjuundersökningarna för att avbilda intervjupersonernas humankapital. Direkta frågor angående kunskaper i det svenska språket ingick inte i intervjuguiden men det nämndes av samtliga intervjupersoner som en viktig faktor för integrationen och därför valde jag att ha även den aspekten på humankapital i analysen. Den andra delen om socialt kapital var indelad under struktur och värde av intervjupersonernas sociala nätverk. Strukturen av det sociala nätverket analyserade aspekten ursprung eller etnisk tillhörighet av intervjupersonernas sociala nätverk, medan värdet analyserade betydelsen av intervjupersonernas nätverk för deras integration i Sverige. I den sista delen av analys-schemat togs upp frågor kopplade till generella förväntningar som respondenterna hade om den svenska arbetsmarknaden innan migrationen till Sverige. Därefter togs upp upplevelser av den svenska arbetsmarknaden idag bl.a. arbetstillgång baserad på respondenternas bakgrund och syn på egen integration på den svenska arbetsmarknaden.

4. Resultat

I detta kapitel presenteras resultatet som jag har fått utifrån intervjuundersökningarna. För att redovisa resultatet har jag använt mig av teoretiska utgångspunkter om human- och socialt kapital samt synen på den svenska arbetsmarknaden ur makedoniernas perspektiv. Detta skapar en övergripande bild på hur makedonska immigranter upplever sin arbetsmarknadsintegration i Sverige.

4.1 Intervjupersonernas humankapital

I detta kapitel presenteras respondenternas humankapital och hur detta humankapital som de hade har påverkat deras arbetsmarknadsintegration i Sverige. Innehållet är uppdelat under rubrikerna *Tidigare utbildning*, *Tidigare arbetslivserfarenhet* och *Det svenska språket*.

4.1.1 Tidigare utbildning

Samtliga respondenter förutom en har skickat sina gymnasie- och universitetsdiplom till validering. Diplomen har skickats till Universitets- och högskolerådet för att få en bedömning om vad respondenternas utländska utbildning motsvarar i Sverige (UHR, 2020). Gjorgji skickade sitt diplom redan innan han flyttade till Sverige och han väntade på svar i ungefär 3 år. Andra respondenter hade skickat sina diplom vid ankomsten i Sverige och väntetiden har varierat mellan 3 – 11 månader. Gorica har aldrig skickat sitt diplom till validering.

Samtliga respondenter med universitetsutbildning hade fått tillbaka sina validerade diplom och blev godkända i de flesta ämnen, och de som inte blev godkända fick kompletteras. Nikica, Katerina och Radica har även fått extra poäng för dessa ämnen som inte ingår i de svenska utbildningsprogrammen respektive deras utbildningsområde. Gjorgji fick göra kunskapsprov, praktikprov och svenska författningar för att bevisa den kunskap som hävdas i diplommet. Enligt sin utbildning tycker Katerina och Gjorgji att de är helt lämpliga för deras nuvarande arbeten eftersom arbeten ligger inom deras yrkesområde. Nikica tycker att hon är delvis överkvalificerad då det finns några ämnen plus i hennes diplom, och delvis underkvalificerad då hon saknar vissa ämnen. Radica ansåg att hon var överkvalificerad för hennes praktik då hennes universitetsutbildning från Nordmakedonien motsvarar en magisterutbildning enligt de svenska kriterierna.

Respondenterna med gymnasieutbildning har också fått sina diplom validerade, men de fick komplettera med engelska språket. Svetlanas sjuksköterskeutbildning blev godkänt men till en lägre nivå än sjuksköterska. Enligt de svenska utbildningskriterierna motsvarar hennes utbildning till undersköterskeutbildning och därför tycker hon att hon är överkvalificerad för sitt jobb. Hon anser dock att hennes utbildning har hjälpt henne i arbetssökandet eftersom hon jobbar inom yrket som hennes utbildning motsvarar i. Boris har en generell gymnasieutbildning och han känner sig varken över- eller underkvalificerat för sitt arbete som grovarbetare. Enligt honom har majoriteten av människorna som arbetar som grovarbetare samma eller- lägre utbildningsnivå än hans och därför anser han sig själv som lämplig för sitt nuvarande arbete. Gorica känner sig överkvalificerat för sitt nuvarande jobb då hon är utbildad mat tekniker, men eftersom hon inte har skickat hennes diplom till validering är hon nöjd med det hon jobbar.

4.1.2 Tidigare arbetslivserfarenhet

Alla respondenter har haft något arbete i Nordmakedonien, men bara tre av de har arbetat inom sitt yrke. Radica har tidigare jobbat som revisor och inspektor i 20 år i Nordmakedonien. Hon tycker att hennes arbetslivserfarenhet inte har hjälpt henne att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden eftersom hon har inte ens haft en chans att visa sina kunskaper. Enligt henne är det efterfrågeproblem på arbetsmarknaden då den svenska arbetsmarknaden inte har brist på personal i hennes yrke. Gjorgji har jobbat som röntgensjuksköterska i 20 år innan han flyttade till Sverige, och han jobbar inom sitt yrke även idag. Enligt honom har hans arbetslivserfarenhet hjälpt honom delvis i att få jobb då han hade kommit till Sverige som en "färdig produkt", men det var inte det avgörande för att få jobbet. Han instämmer med Radica till en viss del angående efterfrågan på personal och han tror att det är just det som har hjälpt honom att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden. Svetlana har också arbetslivserfarenhet inom hennes yrke, 2 år som sjuksköterska och 2 år som undersköterska. Hon hade väldigt lite kunskap inom det svenska språket när hon sökte jobb, men hon tror att hennes tidigare erfarenhet i yrket har bidragit mycket för att hon får detta jobb.

Nikica, Katerina, Boris och Gorica har arbetslivserfarenhet från Nordmakedonien men deras jobb har inte någon koppling till deras yrke eller nuvarande jobb. Nikicas första jobb i Sverige var i en bar och hon hade sedan innan arbetslivserfarenhet med liknande arbetsuppgifter som detta arbete. Hon tror att erfarenheten har hjälpt henne att få detta jobb eftersom arbetsgivaren sökte efter någon som har erfarenhet i den branschen, och hon hade det. Katerina, Boris och

Gorica har arbetslivserfarenhet från Nordmakedonien, men de använde aldrig den erfarenheten här. De tycker därför att deras tidigare arbetslivserfarenhet inte har varit fördelaktig i deras arbetsmarknadsintegration i Sverige.

4.1.3 Det svenska språket

Det svenska språket är humankapital som respondenterna har skaffat när de har flyttat till Sverige och enligt några av respondenterna har det svenska språket varit en viktig faktor under deras arbetsmarknadsintegration. Nikica tycker att det svenska språket har bidragit mycket i hennes arbetsmarknadsintegration i Sverige. Det hade underlättat för henne att förstå hur det svenska samhället fungerar, vilka normer och regler finns då hon kunde fråga direkt om något hon undrade. Språket hade fått henne att fungera som en del av samhället och att känna sig mer delaktig i det. Liksom Nikica anser Katerina att det svenska språket är en viktig faktor i integrationen på den svenska arbetsmarknaden och att det är svårt att hitta ett jobb medan man är i språkinlärningsprocessen. Hon tycker att medan man lär sig språket är det lättare att hitta en praktik som senare kan förvandlas till arbete, såsom det var i hennes fall.

Gorica hittade ett jobb medan hon lärde sig det svenska språket och i det avseendet tror hon att språket inte spelade någon stor roll i hennes arbetsmarknadsintegration. Det är därför att hennes arbete inte kräver mycket kommunikation och interaktion med andra. Men hennes arbete gjorde det svårare och förlängde språkinlärningsprocessen eftersom det var jobbigt att fokusera sig på jobbet och skolan samtidigt. Trots att hon har slutfört SFI - Svenska för invandrare programmet tror hon att hon måste behärska språket bättre för hennes ytterligare arbetsmarknadsintegration. Enligt henne är det svenska språket å ena sidan inte ett hinder att hitta ett jobb för att på den svenska arbetsmarknaden finns det stort utbud med jobb för den som är villig att arbeta. Å andra sidan är språket en mycket viktig faktor för en persons arbetsmarknadsintegration som vill jobba inom ett specifikt yrke.

Radica anser att det svenska språket inte är en avgörande faktor för arbetsmarknadsintegration. Enligt henne finns det människor från andra migrantsgrupper som inte kan svenska och som har fått ett jobb eller praktik i Sverige. Medan hon som immigrant från den europeiska kontinenten som kan svenska och har en godkänd universitetsexamen, kan fortfarande inte hitta jobb eller praktik. Hon tror att det finns diskriminering på den svenska arbetsmarknaden ur aspekt på en persons migrantstatus.

Boris tycker att de flesta arbetsgivare kräver att man kan svenska. Enligt honom är språket en viktig del av en persons arbetsmarknadsintegration och för honom har det varit svårt att hitta ett jobb när han inte kunde svenska. Till skillnad från Boris hade Svetlana inte mycket kunskaper i svenska när hon fick jobbet.

”Då kunde jag inte ens svenska. Jag hade skrivit på ett papper hur jag kunde presentera mig själv: Mitt namn är... Jag kommer ifrån... Jag letar efter ett jobb... Jag började med de tre meningarna...” (Svetlana)

Liksom Gorica tror Svetlana att språket inte har spelat någon stor roll i hennes arbetsmarknadsintegration, men hon tycker att det har varit svårt att arbeta utan att kunna mycket svenska.

Gjorgji har inte haft problem att ta sig in på arbetsmarknaden trots att han inte kunde svenska när han flyttade till Sverige. Han hade hittat ett jobb i Sverige innan han flyttade, så han började att jobba direkt och han använde sig av engelska i början. Samtidigt började han med att läsa svenska. I hans fall var språket inte ett hinder att integrera sig på den svenska arbetsmarknaden.

4.2 Intervjupersonernas socialt kapital

Enligt respondenternas svar har deras sociala nätverk mångfaldig struktur. Ursprung av människorna är en av aspekterna som avbildar den sociala nätverkets struktur i denna undersökning. Ur den aspekten har Svetlana, Nikica, Gorica och Boris svarat att de flesta i deras privata sociala nätverk har makedonskt ursprung eller från något annat Balkanland, medan på professionellt plan är det blandat dvs. olika folkgrupper. Katerinas sociala nätverk är blandat både privat och professionellt, däremot Gjorgjis och Radicas sociala nätverk både privat och professionellt består främst av svenskar.

Samtliga respondenter anser det sociala nätverket som en viktig faktor för en individs integration i ett samhälle. Svetlana tycker att det sociala nätverket bidrar i en persons integration genom informationsspridningen som möjliggörs tack vare det sociala nätverket. Man kommunicerar och delar information med sig och på detta sätt kan man få många värdefulla informationer om t.ex. utbildning eller jobb. När det gäller hennes arbetsmarknadsintegration har det sociala nätverket inte hjälpt henne därför att det var så litet i början, dvs. hon kände inte många människor i Sverige. Nikica anser också att det är viktigt att känna folk för att kunna

integreras i ett samhälle. Liksom Svetlana har Nikica också haft det svårare i början då hon kände inte så många personer. Nikica tycker att det är viktigt att ha ett bredare socialt nätverk för att då blir det lättare att få information om t.ex. hur någon har hanterat en specifik situation eller liknande. Enligt henne är sociala nätverkets struktur också en viktig faktor för en persons integration. Hon tycker att om hon kände flera makedonier när hon flyttade till Sverige hade det varit lättare att integrera sig i samhället då i början när man inte kan prata svenska är det svårare att nå några viktiga informationer som kan bidra till ens integration. Nikicas sociala nätverk har bidragit i hennes arbetsmarknadsintegration då hon blev rekommenderat av en grannes släkt till hennes första jobb i Sverige.

Det sociala nätverket innebär mycket för Radicas integration i Sverige. Hon tror att mentaliteten hos människorna av hennes sociala nätverk skiljer sig från hennes mentalitet, och att det är just det som bidrar till hennes sociala integration i Sverige. Men eftersom hon fortfarande är arbetslös tror hon att ur aspekten på arbetsmarknadsintegration har hennes sociala nätverk inte så stor inverkan. Det enda som hennes sociala nätverk har hjälpt med på arbetsmarknaden är praktiken som hon hittade genom någon kompis. Goricicas sociala nätverk har till skillnad från Radicas sociala nätverk hjälpt henne i att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden, men hon instämmer med Radica att hennes sociala nätverk påverkar hennes sociala integration mer än vad det påverkar hennes arbetsmarknadsintegration.

Katerina tycker att det sociala nätverket påverkar hennes integration i Sverige, och hon tycker att det hjälper i att lära sig det svenska språket och kulturen, men även andra kultur. Gjorgji tycker också att det sociala nätverket är viktig för ens integration och tror att det kan hjälpa i att hitta ett jobb. Deras sociala nätverk har dock inte hjälpt i deras arbetsmarknadsintegration.

Boris tycker att hans sociala nätverk inte bidrar till hans integration i Sverige på något sätt. Anledningen till detta är strukturen i hans sociala nätverk, dvs. de är människor som kommer från något Balkanland och de flesta av dem har växt upp i sina hemländer och med den ”balkanska” mentaliteten. Han tror att människorna i hans sociala nätverk inte har fått mycket av den svenska mentaliteten under deras vistelse i Sverige och anser därför att detta inte påverkar hans integration i Sverige. Trots att han fick sitt första jobb genom en bekant, tror han att hans sociala nätverk inte har någon stor inverkan på hans integration inom detta område.

4.3 Den svenska arbetsmarknaden ur makedoniernas perspektiv

I detta kapitel beskrivs vilka förväntningar respondenterna hade innan de flyttade till Sverige, hur de upplever den svenska arbetsmarknaden idag samt åsikter om deras egen integration på den svenska arbetsmarknaden. Innehållet är uppdelat i tre delar: *Förväntningar på den svenska arbetsmarknaden*, *Hur upplevs den svenska arbetsmarknaden idag?* och *Integrationen på den svenska arbetsmarknaden*.

4.3.1 Förväntningar på den svenska arbetsmarknaden

Innan respondenterna flyttade till Sverige hade de en viss kunskap om Sverige och dess arbetsmarknad. Baserad på den kunskap som de hade har de utvecklat några förväntningar för den svenska arbetsmarknaden.

Katerina och Nikica hade inte stora förväntningar för den svenska arbetsmarknaden. Katerina hade inte mycket information om Sverige och om det svenska samhället. På grund av att Sverige, liksom andra EU-länder, har en låg arbetslöshet och är ett rikt land, förväntade hon sig att hon lätt kunde hitta ett jobb här.

För Nikica har Sverige presenterats som en "rosa värld" dvs. att i Sverige är allt möjligt och att man kan uppnå allt man vill ha. För att skydda sig mot besvikelse hade hon dock några positiva förväntningar från den svenska arbetsmarknaden, men hon var medveten om att varje enskild prestation kräver ansträngning.

Radica antog att det kan vara svårt för henne att hitta ett jobb i Sverige eftersom hon inte visste om hon kunde arbeta här med den utbildning hon har. Hon förväntade sig dock att anpassningsperioden till den svenska arbetsmarknaden skulle ta ungefär ett till två år, men efter två år i Sverige har hon fortfarande inte lyckats att komma in på den svenska arbetsmarknaden. Till skillnad från Radica har Gorica och Boris haft förväntningar om större möjligheter på den svenska arbetsmarknaden. De förväntade sig att de kan hitta ett bättre jobb än det jobb de hade i Nordmakedonien. Svetlana hade liknande förväntningar som Gorica och Boris, men hennes förväntningar var av ekonomisk karaktär. Hon förväntade sig högre löner än de i Nordmakedonien samt mer värderad arbetskraft och hennes förväntningar har förverkligats.

Innan Gjorgji flyttade trodde han att Sverige är ett öppet land och att alla accepteras som professionella, oavsett var man kommer ifrån. Han förväntade sig ett bra perspektiv på den

svenska arbetsmarknaden eftersom hans yrke har bristfällig personal i Sverige och därför tänkte han att staten skulle försöka att behålla den personalen.

4.3.2 Hur upplevs den svenska arbetsmarknaden idag?

Svetlana ser den svenska arbetsmarknaden som lovande för alla som är villiga att arbeta. Hon tror att det finns tillräckligt med arbete i Sverige för alla människor som vill arbeta. Ibland kan det betyda omorientering från ett yrke till ett annat, men i alla fall är det mycket bättre än i Nordmakedonien. Gorica delar samma åsikt med Svetlana och tillägger att i Sverige är allt arbete värderat och uppskattat. Gorica anser att arbetare i Sverige inte utnyttjas av arbetsgivare och varje extra arbetad timme är betald. Enligt henne är det i vanliga fall inte svårt att hitta ett jobb i Sverige, men på grund av den nuvarande situationen med Corona-pandemin är det lite svårare att hitta ett jobb.

Nikica upplever den svenska arbetsmarknaden positivt nu när hon har ett jobb. Hon tror att det att ha ett jobb underlättar en persons vidareutveckling på den svenska arbetsmarknaden och det blir lättare att byta jobb i framtiden när man har en arbetsgivare som kan ge referens för en.

Gjorgji tror att hans yrke ser lovande ut på den svenska arbetsmarknaden eftersom efterfrågan är stor på det yrket. Han tycker att det inte är svårt att hitta ett jobb där brist på personal finns. Katerina delar liknande åsikter med Gjorgji när det gäller branschen en person tillhör med sin utbildning eller yrket, men hon tycker att det är inte så lätt för en person med utländsk bakgrund att hitta ett jobb i Sverige, inte ens med bra utbildning. Förutom branschen tycker Katerina att även åldersgruppen spelar en roll. Enligt henne har unga människor mycket större möjligheter att hitta ett jobb eftersom Arbetsförmedlingen har olika anställningsprogram för unga och staten finansierar dem. Hon anser att det är svårare för en person i hennes åldersgrupp att hitta ett jobb eftersom den finns åldersdiskriminering på den svenska arbetsmarknaden, trots alla ansträngningar från staten att bevisa att det inte finns någon diskriminering. Hon tror att en persons ursprung, utbildning, ålder och till och med namn och adress kan spela en roll i att hitta ett jobb.

På grund av Corona-pandemin ser Radica inga framtidsutsikter på den svenska arbetsmarknaden just nu. Hon tror att människor som har fått sparken på grund av pandemin kommer att ha en fördel på arbetsmarknaden och först efter det kan det vara mer lovande för henne. På grund av Corona-pandemin upplever Boris också den svenska arbetsmarknaden

negativt och anser att efterfrågan på arbetskraft är mycket låg. Under dessa omständigheter tycker hat att det är mycket svårt att få ett jobb.

4.3.3 Integrationen på den svenska arbetsmarknaden

Katerina känner sig integrerad på den svenska arbetsmarknaden och detta beror å ena sidan på hennes arbete på tillsvidare anställning vilket ger henne trygghet och därför att hon inte längre befinner sig i det faser när man måste bevisa sina kvaliteter. Å andra sidan tror hon att hennes kunskaper är tillräckligt utvecklade för att lätt kunna hitta ett annat jobb i hennes yrke i Sverige. Gjorgji känner sig också integrerad på den svenska arbetsmarknaden och håller med Katerina i möjligheten att hitta jobb. Känslan av tillhörighet och jämlikhet bland kollegorna bidrar i att känna sig integrerad för Gjorgji och Gorica. Gorica känner sig integrerad på den svenska arbetsmarknaden men hon tycker att det är lätt att hitta jobb i hennes nuvarande yrke, men om hon vill byta till något annat yrke måste hon studera för att öppna den möjligheten.

Nikica och Svetlana känner sig delvis integrerade på den svenska arbetsmarknaden. Nikica känner sig integrerad på grund av att hon kan den svenska språket nu och hon förstår saker och ting mycket bättre nu än innan. Hon och Svetlana känner tillhörighet bland kollegorna, och därmed är det enligt de inte så svårt att byta jobb då de redan har arbetslivserfarenhet.

Radica och Boris delar lite annorlunda åsikter än andra respondenter. De känner inte sig integrerade på den svenska arbetsmarknaden. Radica känner sig diskriminerad eftersom hon har skickat tusentals mejl till arbetsgivare och har bara fått nej-svar. Hon tror att detta beror dels på hennes makedonskt klingande namn. Enligt henne råder det orättvisa på den svenska arbetsmarknaden bland människor som tillhör olika migranatsgrupper då hon inte kan gå med i något sysselsättningsprojekt för att hon inte är t.ex. en flykting. Hon tror att hon hade kunnat få ett jobb som är utanför hennes yrkesområde, men hon vill hålla sig vid hennes kapital och jobba inom hennes yrke. Boris tycker också att det är svårt att hitta ett jobb nu oavsett vilken typ eller utbildningsnivå man har. Han känner sig dock inte integrerad på den svenska arbetsmarknaden därför att han alltid har tillfrågats från hans arbetsgivare att jobba mer än vad det behövs till skillnad från hans kollegor.

5. Avslutande diskussion

I detta kapitel analyseras resultatet utifrån studiens teoretiska ramverk. Resultatet analyseras genom att framhäva likheter och skillnader mellan resultat och teori.

Syftet med denna studie är att förstå hur makedonska immigranter i Sverige upplever sin integration på arbetsmarknaden. Studien baseras på intervjuundersökningar med sju personer som har immigrerat från Nordmakedonien till Sverige. I resultatanalysen utgår jag från tidigare forskning samt teorier om humankapital och socialt kapital. Resultatet visar att integrationen på arbetsmarknaden i Sverige upplevs på olika sätt av respondenterna. Tre av sju intervjupersoner känner sig integrerade på den svenska arbetsmarknaden, medan resterande fyra respondenter känner sig antingen icke- eller otillräckligt integrerade. Sammanfattningsvis visas humankapital ha större inverkan på personernas arbetsmarknadsintegration än det sociala kapitalet. Analysen resulterade följande tre teman:

5.1 Humankapitalets inverkan på arbetsmarknadsintegration

Resultatet i det första temat som handlar om humankapitalets inverkan på personernas arbetsmarknadsintegration i Sverige visar att utbildning är en viktig investering som påverkar en persons arbetsmarknadsintegration. Intervjupersonernas utbildning från hemlandet har validerats och erkänns av den svenska utbildningssystemet. En del av respondenterna som har universitetsutbildning har även fått extra poäng för sin utbildning. Detta skiljer sig från det resultat som Cheung och Hellström (2017) har fått i sin studie om att akademiker har svårigheter med validering av yrkeskompetens och utländsk utbildning. Det som kan relateras till resultatet från denna studie är att valideringsprocessen var flera månader lång, men förutom detta inga andra svårigheter identifierades av respondenterna. Såsom Rooth och Åslund (2006) har konstaterat i sin studie att kan detta bero på humankapitalets ursprung dvs. utbildning kan valideras olika beroende på vart personen kommer ifrån. Då både Nordmakedonien och Sverige befinner sig på den europeiska kontinenten kan det finnas likheter i utbildningskriterierna.

Fyra av respondenterna känner sig lämpliga för sitt arbete med aspekt på kvalificering, medan tre respondenter som tycker att de är överkvalificerade. Svetlanas utbildning har värderats till en lägre nivå enligt de svenska kriterierna och hon tycker att hon har kunskaper till den högre nivån hon har pluggat till. Hon har även tidigare arbetslivserfarenhet som motsvarar hennes

utbildning från Nordmakedonien, men som Wiesbrock (2011) hävdar kan det vara svårt för utlandsfödda att komma in på arbetsmarknaden på grund av svårigheter i att bevisa sina kvalifikationer. Hon anser dock att hennes tidigare arbetslivserfarenhet har hjälpt henne att ta sig in på arbetsmarknaden då hennes arbetslivserfarenhet motsvarar hennes yrke. Anledningen till detta kan vara yrkesområdet då Svetlana tillhör ett yrke som är efterfrågat i Sverige. Radicas utbildning har till skillnad från Svetlanas värderats till ett högre nivå och hon har grovt arbetslivserfarenhet av 20 år inom sitt yrke, men hon har inte lyckats att integrera sig på den svenska arbetsmarknaden än. Radicas yrkesområde är inte ett av de yrken som har brist på personal och därför är det svårare för henne att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. I likhet med Svetlana är även Gjorgjis yrke ett av de yrken som efterfrågas i Sverige och därför gick det snabbt och lätt för honom att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden.

Respondenterna enas i tanke att det svenska språket är en viktig del av integrationen på arbetsmarknaden, dock är det inte en avgörande faktor för etablering på den svenska arbetsmarknaden. Det som Jonsson och Walette (2001) har kommit fram i sin studie att brist i landspecifika kunskaper gör det svårare för immigranter att integreras på den svenska arbetsmarknaden oavsett tidslängden personerna har bott i Sverige har delvis motbevisats i denna studie. Gjorgji har inte haft kunskaper i svenska när han började att jobba i Sverige, därmed började han jobba direkt efter han flyttade till Sverige. Svetlana hade väldigt få kunskaper i svenska när hon fick sitt jobb. Till skillnad från Gjorgji och Svetlana kan Radica svenska men hon fortfarande har inget jobb. Detta kan återigen kopplas till yrken som har bristfällig personal och immigranter från sådana yrken har det lättare att etableras på arbetsmarknaden. Jonssons och Wallestes (2001) studie instämmer dock med en del av resultatet i min studie. Katerina och Boris delar liknande åsikt gällande kunskaper i svenska dvs. att det är svårt att hitta ett jobb i Sverige om man inte kan det svenska språket. Däremot bekräftas även det ömsesidiga relationen mellan arbetsmarknadsintegration och språk som har diskuterats av Rooth och Åslund (2006). Trots att Gorica har etablerat sig på den svenska arbetsmarknaden tycker hon att hon måste lära sig mer svenska för att kunna byta jobb i framtiden. Detta visar alltså att den landspecifika kunskapen är viktig för arbetsmarknadsintegration, men inte en avgörande faktor.

5.2 Sociala kapitalets inverkan på arbetsmarknadsintegration

Den andra temat i resultatet handlar om respondenternas socialt kapital och vad det innebär för deras arbetsmarknadsintegration i Sverige. Alla respondenter tycker att det sociala kapitalet är en viktig faktor för arbetsmarknadsintegration, men de flesta tycker att deras sociala nätverk inte har haft stor inverkan på deras integration på den svenska arbetsmarknaden.

Enligt Colemans (1988) teori är aktörerna intresserade av sitt sociala nätverk så länge de får nytta av det. I studiens resultat har detta bekräftats då respondenterna tycker att det sociala nätverket är viktig för att man kan få värdefulla information, lära sig det svenska språket och kulturen dvs. respondenterna får nytta av sitt sociala nätverk. I detta fall har det sociala nätverket bidragit snarare i respondenternas sociala integration än arbetsmarknadsintegration.

Respondenterna har olika sociala nätverks struktur dvs. makedonier, svenskar och blandat. I forskningen av Kindler et al. (2015) framgår att utvecklingen av etniskt nätverk kan bidra i bl.a. individens etablering på arbetsmarknaden. Trots att några av respondenterna har hittat sitt jobb genom sitt sociala nätverk anser de inte att det har haft stor inverkan på deras arbetsmarknadsintegration. Detta kan bero på att respondenterna har kanske bara fått information om jobbet genom deras sociala nätverk, men de själva har ansträngt sig för att få detta jobb.

Även skillnader och likheter i det sociala nätverkets mentalitet framkommer i resultatet. Då Radicas sociala nätverk består av svenskar anser hon att genom skillnaderna i mentaliteten har hon lärt sig om hur det svenska samhället fungerar, och detta har bidragit i hennes sociala integration. Till skillnad från Radica har Boris' sociala nätverk inte bidragit till hans integration då hans sociala nätverk består av människor som har liknande mentalitet som honom.

5.3 Upplevelse av arbetsmarknadsintegration

Tre av intervjupersonerna känner sig integrerade på den svenska arbetsmarknaden. Detta beror dels på det humana kapitalet, dels på det sociala kapitalet. Katerina känner sig integrerad på grund av att hon arbetar inom sitt yrke och på detta sätt använder hon sig av sitt humana kapital. Å andra sidan känslan av tillhörighet bland sina kollegor gör att Katerina och Gjorgji känner sig integrerade på den svenska arbetsmarknaden ur det sociala perspektivet. Detta gynnar alltså deras sociala kapital. Goricas humankapital gör att hon känner sig integrerad på den svenska

arbetsmarknaden då hennes humankapital avser hennes arbetslivserfarenhet i hennes nuvarande yrke. Hennes känsla av integration grundas i möjligheten att byta jobb.

Nikica och Svetlana tycker att de inte är helt integrerade på den svenska arbetsmarknaden men deras arbetslivserfarenhet i Sverige gör det lättare för dem att byta jobb. Detta innebär att de kan använda sig av det human kapital de har för att integrera sig vidare på arbetsmarknaden. Å andra sidan känner de också tillhörighet bland sina kollegor vilket innebär att de har även social kapital som kan bidra till deras fullständiga integration.

Radica känner sig inte integrerad på den svenska arbetsmarknaden då hon inte har haft möjlighet att använda sig av det humankapital hon har. Hon beskriver även att hon känner sig diskriminerad på den svenska arbetsmarknaden bland människor från andra migrantsgrupper. Att hon betraktas som mindre värt kan även missgynna utvecklingen av hennes socialt kapital dvs. svårighet att utveckla sitt sociala nätverk på arbetsmarknaden. Även Boris känner sig diskriminerad på något vis då han har tillfrågats att jobba mer än hans kollegor. Dock känner han sig inte integrerad därför att det är svårt att hitta ett jobb på den svenska arbetsmarknaden oavsett utbildningen som man har enligt honom.

Slutsats

Denna studie fokuserade på upplevelser av makedonska immigranternas arbetsmarknadsintegration i Sverige. Till studiens material genomfördes intervjuundersökningar med sju makedonska immigranter i Sverige. För att analysera studiens resultat användes teorier om humankapital och socialt kapital.

Denna studie bidrar med ny kunskap inom området arbetsmarknadsintegration. Förutom arbetsmarknadsintegrationen i Sverige bidrar denna studie med ny kunskap på ett bredare perspektiv, alltså makedonska immigranternas integration på en europeisk arbetsmarknad.

Studiens resultat visade att makedonska immigranter upplever sin arbetsmarknadsintegration i Sverige på olika sätt. Majoriteten av respondenterna känner sig integrerade med avseende på deras human- och socialt kapital, men det finns en del av respondenterna som inte känner sig integrerade. Humankapitalet har visat sig ha större inverkan på immigranternas arbetsmarknadsintegration än det sociala kapitalet. Därmed påverkas immigranternas integration på den svenska arbetsmarknaden snarare av yrke än landspecifika kunskaper.

Referenslista

- Ahrne, G., Svensson, P. (2015). Handbok i kvalitativa metoder. *Liber, Stockholm*
- Baron, A. (2011). Measuring human capital. *Strategic HR Review*, Vol.10 No. 2, s. 30-35. *Emerald*
- Becker, G. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. Vol. 70 No.5, s. 9-49. *Journal of Political Economy*.
- Berry, J., W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*. Vol. 46(1), s. 5–34.
- Bevelander, P., Pendakur, R. (2014) The labour market integration of refugee and family reunion immigrants: a comparison of outcomes in Canada and Sweden, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(5), 689-709.
- Bryman, A. (2011). Samhällsvetenskapliga metoder. Upplaga 2. Malmö: *Liber*.
- Bryman, A. (2018). Samhällsvetenskapliga metoder. Upplaga 3. Stockholm: *Liber*
- Cheung, M., Hellström, K. (2017). Integration på svensk arbetsmarknad - ett internationellt perspektiv. Working paper 2017:2. *Arbetsförmedlingen*.
- Cheung, S.Y., Phillimore, J. (2014). Refugees, Social Capital, and Labour Market Integration in the UK. *Sociology*, 48(3), 518–536.
- Chou, K-L., Chow, N, W, S. (2009). The roles of human capital and social capital in the economic integration of new arrivals from Mainland China to Hong Kong. Vol.33, No. 4, s. 340-346. *Habitat International*.
- Coleman, J. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. No. 94. s. 95-121. *American Journal of Sociology*.
- Dahlstedt, I., Bevelander, P. (2010). General Versus Vocational Education and Employment Integration of Immigrants in Sweden. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 8:2, s. 158-192. *Taylor & Francis Group, LLC*.
- Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., Towns, A. E. & Wängnerud, L. (2012). Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad. Upplaga 4:4. *Nordsteds juridik AB. Visby*.
- European Commission (2019a). EU Strategy. An official website of the European Union. Hämtad den 2020-11-25 från <https://ec.europa.eu/migrant-integration/public/the-eu-and-integration/framework>

European Commission (2019b). EU Actions. An official website of the European Union. Hämtad den 2020-11-25 från <https://ec.europa.eu/migrant-integration/public/main-menu/eus-work/actions>

Gericke, D., Burmeister, A., Löwe, J., Deller, J., Pundt, L. (2018). How do refugees use their social capital for successful labor market integration? An exploratory analysis in Germany. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 105, s. 46-61. *Elsevier*

Hjerm, M. (2005). Integration into the Social Democratic Welfare State. Vol. 70 (2), s.117-138. *Social Indicators Research*.

Jonsson, A., Wallethe, M. (2001). Är utländska medborgare segmenterade mot atypiska arbeten? Vol. 7(3), s.153-168. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*.

Justesen, L., Mik-Meyer, N. (2010). Kvalitativa metoder: från vetenskapsteori till praktik.

Kalter, F., Kogan, I. (2014). Migrant Networks and Labor Market Integration of Immigrants from the Former Soviet Union in Germany. *Social Forces*, Vol. 92, No. 4, s. 1435-1456. *Oxford University Press*.

Kindler, M., Ratcheva, V., Piechowska, M. (2015). Social networks, social capital and migrant integration at local level. European literature review. IRiS Working Paper Series, No.6. *Institute for Research into Superdiversity*.

Lepak, D.P., Snell, S.A. (1999). The human resource architecture: toward a theory of human capital allocation and development. Vol. 24 No. 1, s. 31-48. *Academy of Management Review*.

Petersson, S. (2014). Utrikes födda på arbetsmarknaden: en forskningsöversikt. *Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS)*.

Putnam, R. D. (2000). Den ensamme bowlaren. Den amerikanska medborgarandans upplösning och förnyelse. *SNS Förlag. Stockholm*.

Rooth, D-O., Åslund, O. (2006). Utbildning och kunskaper i svenska – framgångsfaktorer för invandrade. *SNS Förlag. Studentlitteratur AB*.

SCB (2020). Sveriges befolkning efter födelseland/-region, medborgarskap och bakgrund, 31 december 2019. Enheten för statistik om befolkning och ekonomisk välfärd. Hämtad den 2021-01-04 från <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/befolkningensammansattning/befolkningsstatistik/pong/tabell-och-diagram/helarsstatistik--rikt/sverigesbefolkning-efter-fodelseland-region-medborgarskap-och-bakgrund-31-december-2019/>

Stone, W. (2001). Measuring social capital: Towards a theoretically informed measurement framework for researching social capital in family and community life. Research paper No. 24. *Australian Institute of Family Studies*.

Toshevska, A., B. Madjevikj, M., Ljakovska, M., Gorin, S., Radevski, I., Dimitrovska, O., (2018). Republic of Macedonia – A Timeless Migration Mosaic. *Migracijske etničke teme*

UHR (2020). Bedömning av utländsk utbildning. Universitets- och högskolerådet. Hämtad den 2020-12-30 från <https://www.uhr.se/bedomning-av-utlandsk-utbildning/bedomningstjanst/>

Vetenskapsrådet (2002). Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. *Elanders Gotab*

Wiesbrock, A. (2011). The Integration of Immigrants in Sweden: a Model for the European Union? Publicerad i *International Migration*. Vol. 49 (4). *Blackwell Publishing Ltd*.

Bilagor

Bilaga 1

Intervjufrågor

- Personliga frågor och bakgrund 1. Namn och ålder
 2. Var bor du?
 3. När flyttade du till Sverige?
 4. Vad var anledningen att flytta till Sverige?
 5. Vad jobbar du med nu?
 - är detta ditt första jobb i Sverige?
 6. Hur hittade du ditt första jobb i Sverige?
 7. Berätta om dina erfarenheter med Sveriges introduktionsprogram för nyanlända?
- Human kapital
 1. Hade du någon arbetslivserfarenhet från Makedonien som hjälpte dig att hitta jobb i Sverige (och vilken)?
 2. Vilken utbildning har du från Makedonien (nivå och typ)?
 3. Är ditt diplom eller certifikat från Makedonien validerat här? -hur gick det till med valideringsprocessen?
 4. Med avseende på dina kvalifikationer från Makedonien, tycker du att du är över- eller underkvalificerat för ditt nuvarande jobb? - varför tycker du så?
- Socialt kapital
 1. Hade du några bekanta när du flyttade till Sverige som hjälpte dig att hitta jobb?
 2. Var/är du medlem i någon förening eller institution som hjälpte dig att hitta jobb?
 3. Hur ser ditt sociala nätverk ut från en aspekt på ursprung?
 4. Hur ser ditt sociala nätverk ut från en aspekt på kvalifikationer/yrke?
 5. Vad innebär ditt sociala nätverk för dig och din integration i Sverige?
- Integration på den svenska arbetsmarknaden
 1. Vad var dina förväntningar för den svenska arbetsmarknaden innan du flyttade till Sverige?
 2. Hur upplever du den svenska arbetsmarknaden idag?
 3. Känner du dig integrerad på den svenska arbetsmarknaden?
 - vad gör att du känner dig så?

Bilaga 2

Intervjufrågor på makedonska

- Лични прашања и позадина
 1. Име и возраст
 2. Место на живеење
 3. Кога се пресели во Шведска?
 4. Што беше причината за да се преселиш во Шведска?
 5. Што работиш моментално?
 - дали е ова твоето прво работно место во Шведска?
 6. Како ја најде првата работа во Шведска?
 7. Раскажи за твоите искуства со шведската воведна програма за новодојдени?
- Човечки капитал
 1. Дали имаше работно искуство од Македонија кое ти помогна за да најдеш работа овде (и какво)?
 2. Какво образование имаш од Македонија (ниво и тип на образование)?
 3. Дали твојата диплома или сертификат од Македонија се валидирани овде?
 - како помина процесот на валидација на истите?
 4. Со оглед на твоите квалификации од Македонија, дали сметаш дека си преквалификуван или недоволно квалификуван за твојата моментална работа?
 - зошто е тоа така?
- Социјален капитал
 1. Дали имаше некои познаници кога се пресели во Шведска кои ти помогнаа да најдеш работа?
 2. Дали беше/си член на некое друштво или во некоја институција која ти помогна да најдеш работа?
 3. Како изгледа твојата социјална мрежа од аспект на потекло?
 4. Како изгледа твојата социјална мрежа од аспект на квалификации/професија?
 5. Што претставува твојата социјална мрежа за тебе и за твојата интеграција во Шведска?
- Интеграцијата на шведскиот пазар на труд
 1. Какви очекувања имаше ти за шведскиот пазар на трудот пред да се преселиш во Шведска?
 2. Како денес го доживуваш шведскиот пазар на трудот?
 3. Дали се чувствуваш интегриран на шведскиот пазар на трудот?
 - што е тоа што прави да се чувствуваш така?