



## INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

# “Hur är din chef rasist om hon har anställt dig?”

En kvalitativ studie om afrosvenska socionomers upplevelser av rasism på arbetsplatsen samt vilka strategier de använder sig av för att bemöta rasismen om de får erfara det.

SQ4562, Vetenskapligt arbete i socialt arbete

Scientific Work in Social Work, 15 higher education credits

Kandidatnivå

Termin 6, VT 2021

Författare: Amanda Adam & Tillmy Ukbu

Antal ord: 15 819

## **English title: "How is your boss a racist if she hired you?"**

A qualitative study of Afro-Swedish social workers experiences of racism in the workplace and what strategies they use to handle racism if they experience it.

### **Abstrakt**

Det finns en strukturell rasism i Sverige som medför fördelar med att vara vit då man besitter privilegier och därav inte möter strukturell rasism. Konsekvensen blir att vita gynnas samtidigt som icke-vita diskrimineras. Med denna studie vill därför undersöka afrosvenska socionomers upplevelser av rasism på arbetsplatsen, deras hinder utifrån hudfärg samt vilka strategier som de använder sig av för att bemöta och hantera rasism om de får erfara det. För att undersöka detta har det tillämpats en kvalitativ forskningsmetod som bygger på individuella intervjuer med 6 afrosvenska socionomer. Resultatet som framkom i studien visar på att samtliga intervjupersoner har upplevt rasism utifrån deras hudfärg på deras arbetsplatser. Rasismen har framträtt både subtilt och direkt av både chefer och kollegor. Intervjupersonerna har bemött och hanterat rasismen på deras arbetsplatser på olika sätt. Gemensamt har alla intervjupersoner klargjort att rasism och diskriminering inte ska accepteras men alla har inte vågat stå emot den rasism som de får uppleva som afrosvenska socionomer. Därför har olika strategier lyfts i studien. Studiens resultat visar på att antirasistiska åtgärder saknas på intervjupersonernas arbetsplatser och att detta försvårar arbetet mot rasism och diskriminering.

**Nyckelord:** Diskriminering, rasism, arbetsplats, strategier, afrosvenskar, vithet.

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b>	<b>4</b>
1.1 Bakgrund och problemformulering	5
1.2 Studiens relevans för socialt arbete	7
1.3 Syfte och frågeställning	8
<b>2. Metod</b>	<b>9</b>
2.1 Urval	9
2.2 Rekrytering av informanter	10
2.3 Val av tillvägagångssätt och arbetsfördelning	12
2.4 Analys metod	15
2.5 Etiska överväganden	16
<b>3. Tidigare forskning</b>	<b>17</b>
3.1 Rasismens förekomst mot afrosvenskar på arbetsplatser	18
3.2 Rasism inom socialt arbete	23
3.3 Strategier mot rasism	25
<b>4. Teoretiska perspektiv och begrepp</b>	<b>27</b>
4.1 Vardagsrasism	27
4.2 Handlingsutrymme	28
4.3 Vi och De andra	29
4.4 Vithet	30
<b>5. Resultat och analys</b>	<b>31</b>
5.1 Rasismens närvaro på arbetsplatser	31
5.1.1 Föreställningar	31
5.1.2 Vems ansvar är rasism, individens eller samhällsstrukturens?	34
5.2 Hinder som afrosvenska socialarbetare möter inom socialtjänsten	36
5.2.1 Att hindras från att visa sin kompetens	36
5.2.2 Att hindras från att känna sig delaktig i verksamheten	37
5.3 Strategier	38
5.3.1 Att avstå från att konfrontera	38
5.3.2 Att konfrontera	39
<b>6. Slutsats</b>	<b>40</b>
6.1 Slutdiskussion	41
6.2 Förslag till framtida forskning	42

<b>7. Referenslista .....</b>	<b>43</b>
<b>8. Bilagor .....</b>	<b>47</b>
8.1 Bilaga 1 .....	47
8.2 Bilaga 2 .....	48
8.3 Bilaga 3 .....	49

# 1. Inledning

“Vilket land kommer du ifrån?” är en vanligt förekommande fråga som icke-vita får dagligen. Den svenska arbetsmarknaden är väldigt segregerad och anledningen till att frågan ställs är enligt Havdelin & Ghebrehawariat (2020) för att vithet är dominerande, vilket leder till att när något inte är vitt måste det förklaras. Det vita är normen och det blir först synligt när någon avviker från normen. Tidigare forskning gällande rasdiskriminering på arbetsmarknaden och inom arbetslivet fastställer att det råder en stor skillnad mellan afrosvenskar och den övriga befolkningens möjligheter till att nå en hög position i arbetskarriären trots motsvarande utbildning (Länsstyrelsen Stockholm, 2018: 2). Detta visar på att strukturell diskriminering utifrån hudfärg har en inverkan på afrosvenskars liv och inte minst på deras situation på arbetsmarknaden (ibid). Rasism och diskriminering mot afrosvenskar framträder genom ojämlig fördelning av till exempel resurser och karriärmöjligheter. Denna ojämliga fördelning har en negativ påverkan på afrosvenskars situation på arbetsmarknaden och leder till olika och orättvisa villkor jämfört med den övriga befolkningen (ibid: 12).

Rasism upprätthålls ideologiskt genom praktiker inom flera institutioner såsom media och utbildning (Essed, 2005: 76). Dessa praktiker leder till en föreställning där man utgår från att ens egna grupp sätts först och människor med annan rasmässig och etnisk härkomst till exempel är mindre dugliga och kompetenta. Denna typ av rasism och diskriminering av människor med annan etnisk härkomst är ett resultat av att individer verkställer rutinmässiga praktiker inom verksamheten som medför en viss arbetsplatskultur och normer. Dessa processer bibehåller ojämliga maktförhållanden (ibid: 77). Därför vill vi som två blivande socionomer undersöka om anti-svarthet och rasism finns på arbetsplatser inom socialt arbete då tidigare forskning klargör att det finns processer som gör det möjligt för en utbredd strukturell diskriminering utifrån hudfärg att verka på den svenska arbetsmarknaden (Länsstyrelsen Stockholm, 2018: 3). Som blivande socionomer är vi tränade i ett etiskt förhållningssätt som till exempel består av värderingar om lika värde och jämlikhet (professionsetik), och är därför intresserade av att förstå om dessa diskriminerande processer finns på arbetsplatser inom socialt arbete (Akademikerförbundet SSR: 5)

## 1.1 Bakgrund och problemformulering

Rasism associeras ofta med andra länder såsom USA, där rasismen har ett starkt fäste i samhället. Trots att det har gått mer än ett halvt sekel sedan raslagarna upphörde fortlever rasismen kvar i USA. Den yttrar sig bland annat genom det övervåld som svarta människor utsätts för av polis och som i många fall har lett till dödsfall (Lindhagen, 2020). En invändning mot övervåldet ledde till att rörelsen BlackLivesMatter skapades.

BlackLivesMatter (BLM) grundades 2013 i USA som en motreaktion på frikännandet av den 17-årige pojken Trayvon Martins mördare som väckte enorm ilska, sorg och rädsla i det afroamerikanska samhället. Martin var en obeväpnad pojke på väg till sin pappas flickväs hus den kvällen med en flaska iste i ena handen och en påse godis i den andra. Martins mördare, George Zimmerman var en områdesvakt och valde trots polisens avrådan att följa Trayvon och tillslut skjuta honom. Trots att Zimmerman erkände sin handling och menade att han sköt i självförsvar frikändes han helt från mordet på den oskyldige pojken. Kärnan bakom BlackLivesMatter rörelsen är att bekämpa och motverka våldshandlingar mot svarta personer, skapa rum för deras möjligheter och skapa möjlighet till innovation. BlackLivesMatters mission är att utrota den vita överordnanden och bygga gemenskap som inkluderar alla svarta människor och inte endast samhällets normativa människor. Rörelsen har expanderat och kommit att bli en global organisation runt om i världen (BlackLivesMatter).

BlackLivesMatter rörelsen i USA fokuserar på att uppmärksamma polisbrutaliteten mot afroamerikaner och här i Sverige har rörelsen ett arbetslivsfokus samt ett försök till att uppmärksamma polis- eller vaktvåld (Arbetsvärlden, 2020).

Sverige ser sig själva som ett land som inte gör skillnad på raser, ett tolerant land som påstås vara mindre påverkat av postkoloniala relationer jämfört med andra länder, ett land som innefattar dygd i sin välfärdspolitik, i sina demokratiska och jämlikhetskämpande principer (Freeman & Johnson, 2012: 100–101). Denna syn kan grunda sig på den svenska exceptionalismen, en självuppfattning om Sverige som ett land som stod utanför kolonialismen och ett land där fokus på frågor kring rasism och ras av den anledningen inte rör dagens Sverige (Mångkulturellt centrum, 2014: 5). En del av den svenska exceptionalismen handlar om att vi intalar oss att Sverige endast har varit en liten del av kolonialmakten. Dock har Sverige varit en del av det transatlantiska slaveriet, av tortyren som lemlästningar och mordet i Kongo. Den första delen av den svenska exceptionalismen handlar om att göra goda undantag för allt som är tungt i den svenska historien och den andra om att Sverige ser sig självt som exceptionellt bra (Habel, 2018).

Spår av både kolonialism och slaveri har skapat en process av andrafrisering som gör afrosvenskar till “de andra” (kategorin afrosvensk innefattar all svensk befolkning med afrikanskt påbrå, såväl utlandsfödda som infödda [Mångkulturellt centrum, 2014: 5]). Som tidigare nämnt är inte många medvetna om att Sverige också hade en stor del i kolonialismen och att Sverige har haft fort som tillhörde slavmarknaden (marknad som utgjordes av förslavade afrikaner) i Afrika. Slavhandeln innebar redan då förtryck och maktförhållanden som berövade andra människor sin frihet. Det råder en fortsatt färgblindhet i Sverige som styr hur vita svenskar oftast resonerar kring rasism. Resonemanget “jag ser dig inte som svart, jag ser dig bara som människa” leder till att man raderar ut maktskillnader och makthierarkier. Denna färgblindhet kan leda till att vita kan ta till sig tolkningsföreträde genom att inte erkänna att svarta behandlas utifrån koloniala idéer om ras och hierarkier (UR Play, 2016). Vitas tolkningsföreträde möjliggörs och reproduceras genom vithetsnormen som är fullt påtaglig i det svenska samhället men som enligt Regeringskansliet förnekas av många (Lindhagen, 2020). Begreppet vithet hänvisar inte direkt till vita kroppar utan snarare till en ideologi som leder till en ojämlik makt-och privilegieuppdelning som utgår ifrån människors olika fenotypiska drag. Vithet och vithetsnorm gynnar den vita kroppen och kan skapa en “vit” normalitet som kan resultera i rasism (Habel, 2018).

Vithetsnormen skapar samhällsstrukturer och makthierarkier som leder till att jämlikhet inte tycks gälla för alla (Kamali, 2005: 30). Detta grundar sig i ett skapande av andrafrisering och formar ett “vi och de”. “Vi” i detta sammanhang är västvärlden som ses som det överlägsna jämfört med de andra nationerna och rasifierade som benämns “de andra” och görs till underordnade och mindervärdiga (ibid: 29–30). Detta skapar en strukturell rasism som implicerar fördelar med att vara vit i det svenska samhället och majoriteten av världen. Som vit besitter man privilegier och utsätts inte för strukturell rasism. Rasismen medför att icke-vita systematiskt diskrimineras medan vita gynnas (Regeringskansliet, 2020). Icke-vita har det till exempel oftast svårare att få rätt vård, bostad, jobb eller utbildning. Därför är det viktigt att uppmärksamma maktaspekten i denna kontext då den skiljer sig mellan människor grundat på ens hudfärg. Makten och förutsättningarna över sitt eget liv, sina möjligheter och samhället som den vita och den svarta individen lever i blir därför ojämlika (ibid).

Denna typ av strukturell rasism synliggörs genom den diskriminering som afrosvenskar upplever på den svenska arbetsmarknaden. Afrosvenskar behöver till exempel ha en forskarutbildning för att komma upp i samma lönenivå som en övrig medborgare med treårig

utbildning efter gymnasiet (Lindhagen, 2020). Afrosvenskar framträder även i vissa arbetsplatser medan den övriga befolkningen dominerar på andra arbetsplatser. Dessutom har afrosvenskar överlag och systematiskt en tendens att ha yrken med låg lön och som förknippas med låg status, detta kallas för “horisontell segregation” (Länsstyrelsen, 2018: 19). Diskriminering på arbetsplatsen mot afrosvenskar yttrar sig också genom att afrosvenskar har det svårare än andra medborgare att nå yrken med högre lön och status som speglar deras utbildningsnivå. Även om afrosvenskar är lika meriterade eller mer meriterade än den övriga befolkningen har dem det svårare att komma lika långt i karriären, detta kallas istället för “vertikal segregation” (ibid). Diskriminering sker trots att vi i Sverige har en diskrimineringslag som syftar till att bland annat främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, och till exempel förbjuder arbetsgivare att diskriminera anställda (SFS, 2008: 567).

Forskning om diskriminering visar på att det finns en omfattande och rådande rasism samt särbehandling mot de som kategoriseras som “de andra”. Denna kategori av människor klassificeras som icke-europeiska minoriteter i väst. Existensen av rasism är inget undantag för Sverige då den institutionella och strukturella rasismen är lika utbredd här. Men genom att rasismen många gånger förnekas och nonchaleras av auktoritära grupper leder det till att diskriminering normaliseras, integreras och blir en rutinmässig del av vår vardag och sociala relationer. Resultatet blir att institutionella sammanhang inbäddas av orättvisa maktstrukturer (Kamali, 2005: 30).

## **1.2 Studiens relevans för socialt arbete**

Enligt Kamali (2006) är rasism vanligtvis ett ämne man helst avstår från att diskutera inom flera sociala arbeten. Detta avstånd från ämnet grundar sig oftast i ett förnekande av socialarbetare som diskriminerande eller rasistiska. I vissa fall kan även socialtjänsten förknippa rasism med något som förekommer på andra arbetsplatser och inte något som förekommer på den egna arbetsplatsen (ibid: 281). Därför upplever vi att det är viktigt att studera om rasism förekommer på sociala arbeten. Socialarbetare kan sakna kunskap om rasismens rörlighet och skiftande former eftersom rasismen oftast förknippas med andra länder. Rasism behöver inte endast handla om exempelvis explicita rasistiska praktiker och eliminering, dagens rasism ter sig väldigt subtil vilket kan göra det svårt att utläsa rasismen (ibid). Parallellt med detta finns det en utbredd etnisk ojämlikhet och en stor frustration över



tystnaden kring den vardagsrasism och diskriminering som finns i det officiella Sverige (Reyes & Kamali, 2005: 10–11).

Av den anledningen är det viktigt att uppmärksamma och samtala om rasism för att det kan skapa antaganden som integreras i samhället och i praktiken (Reyes & Kamali, 2005: 16). Om man inte undersöker rasismens existens kan det leda till osynliggörande av rådande normer och tysta ner en rasistisk ordning (ibid). De rasistiska diskursernas makt att precisera problem och/eller att framställa betydelse i sammanhang möjliggör existensen av en diskriminerade ordning. Vi anser därför att det är viktigt att undersöka och ifrågasätta verklighetsbilder då det är ett uttryck för en förutbestämd ordning (ibid: 17). Detta eftersom det förekommer ett förnekande av att erkänna vissa erfarenheter och handlingar som diskriminering, vilket leder till social ojämlikhet (ibid: 18).

Etisk medvetenhet är betydande i professioner där arbetet av den professionella kan komma att ha en omfattande påverkan på människors liv och förutsättningar, inte minst i vår framtida profession som socialarbetare. Därför är det av stor vikt att man som socialarbetare har kunskap om hur det är på ens arbetsplats då värderingar efterlevs. En av de etiska riktlinjerna för socialarbetare är att de ska förhindra attityder och handlingar som är av kränkande eller diskriminerande art att komma till uttryck på arbetsplatsen (Akademikerförbundet SSR: 25). Socialarbetare bör därför vara normkritiska i sin professionella omgivning och mot individer som uttrycker diskriminerande attityder och handlingar. Dessutom bör socialarbetare ha en kritisk observans på den egna arbetsplatsen och på ens egna förhållningssätt och handlingar (ibid: 13). Vi vill därför undersöka om rasism mot afrosvenskar finns på arbetsplatser inom socialt arbete trots de etiska principerna som socialarbetare bör förhålla sig till.

### **1.3 Syfte och frågeställning**

Syftet med studien är att undersöka afrosvenska socionomers upplevelser av rasism på deras arbetsplatser. Samt vilka strategier de använder sig av för att bemöta och hantera rasism om de får erfara det på arbetsplatsen. Därför blir studiens frågeställningar följande:

1. Upplever afrosvenska socionomer att de utsätts för hinder på sin arbetsplats på grund av sin hudfärg, och i så fall vilka?
2. Om de upplever rasism, hur bemöter de detta, vilka strategier använder de sig av?

## 2. Metod

För att besvara studiens frågeställningar har en kvalitativ metod i form av intervjuer tillämpats. Vi har valt att utgå från ett kvalitativt analysarbete då syftet med den kvalitativa forskningsintervjun är att få och ge nyanserade beskrivningar av diverse kvalitativa synsätt av intervjupersonernas livsvärld (Kvale & Brinkmann, 2014: 47). Kvalitativa metoder är skapade för att begripa sociala interaktioner samt vad samhällsliga fenomen kan komma att betyda i de sammanhang där de utformas (Rennstam & Wästerfors, 2015: 13). Denna metod används inte för att utforska det som kan mätas med siffror, hur mycket eller hur många. Kvalitativ metod har snarare skapats för att begripa processer och betydelse, till exempel hur makt utövas (ibid). Vi finner kvalitativ metod mest lämplig för att kunna besvara studiens syfte då meningen är att undersöka afrosvenskars upplevelser av rasism på deras arbetsplats och vilka strategier de använder sig av för att bemöta rasismen. Då syfte är att samla in material genom samtal med människor för att låta respondenterna berätta om deras upplevelser utan att styras av oss som undersökare, passar en kvalitativ och öppen metod vår studie (Jacobsen, 2012: 62).

### 2.1 Urval

För att kunna medverka i denna studie var kravet att intervjupersonerna var yrkesverksamma socialarbetare samt afrosvenskar, bortsett från det hade vi ingen bestämd tanke om urvalet. I relation till typ av arbetsplats valde vi inte bort någon typ av socialt arbete. I slutändan blev det ändå att alla sex deltagare är yrkesverksamma som socialsekreterare inom olika områden i Västra Götalandsregionen. Vi har dock valt att bortse från kön och ålder vid analys av materialet och endast utgått från intervjupersonernas hudfärg. Anledningen till att vi bortsett från kön och ålder i vår studie är att vi varit tvungna till att begränsa studien på grund av begränsad tid och resurser, samt att vi med hjälp av en kvalitativ metod har valt att fokusera på intervjupersonernas hudfärg och deras upplevelser utifrån det. Även om alla intervjupersoner var afrosvenskar ser vi de inte som en grupp utan som enskilda individer. Därför kommer vi under resultatet och analysen ge intervjupersonerna fingerade namn för att undvika typifiering då alla intervjupersoner har olika berättelser. Trots att vi ger intervjupersonerna fingerade namn kommer vi inte att skriva "han" eller "hon" i analysen då vi inte lägger vikt på kön i vår studie. Därför kommer vi att endast skriva "hen" trots att namnen kan kopplas till ett specifikt kön.

Tanken med att ge intervjupersonerna fingerade namn motiverades och styrktes även av Black Lives Matters implementering av hashtagen “SayHerName”, “SayHisName” och “SayTheirName”. Syftet bakom hashtagen är att motverka synen på svarta som enbart en grupp och istället erkänna de som enskilda individer med olika livshistorier och erfarenheter (BlackLivesMatter).

## **2.2 Rekrytering av informanter**

Vi har använt oss av snöbollsmetoden för att rekrytera informanter. Detta innebär att vi först identifiera en intervjuperson som ledde oss vidare till nästa. Vi bestämde oss för vår första informant utifrån att vi hade kännedom om att denna person hade upplevt vissa erfarenheter som var av betydelse för vår studie. Detta betyder att respondenten hade en inblick i fenomenet och detta uppmärksammade vi genom en kollega till personen (Jacobsen, 2012: 131). Innan vi frågade om intervjupersonen ville medverka i vår studie hade kollegan frågat om det var okej om vi kontaktade hen, vilket det var. Denna intervjuperson rekommendera oss till en annan intervjuperson som därefter fortsatte att leda oss till nästa. Snöbollseffekten fortsatte tills att vi hade intervjuat sex personer och kände att det material som samlades in under intervjuerna var mättat (ibid). Vi var noga med att säga att vi inte hade ett krav om att informanterna var tvungna att ha upplevt rasism på arbetsplatsen, utan att våra krav endast var att informanterna skall vara yrkesverksamma socialarbetare och afrosvenskar. Deltagarna slussade därför oss vidare till andra deltagare grundat på härkomst och yrke, däremot hade vi ingen kännedom om deras upplevelser av rasism innan intervjun.

Utifrån studiens begränsade tidsram och läget som råder på grund av den pågående corona pandemin upplever vi att snöbollsmetoden var den mest lämpade metoden att nyttja för studien. Dock ser vi att det finns en risk att valet av metod kan ha påverkat studiens reliabilitet, med andra ord kan det gjort skillnad i resultatet om vi valt en annan undersökningsdesign (Jacobsen, 2012: 59). På så sätt att det kan finnas en problematik med att intervjupersonerna kan ha upplevt liknande eller samma händelser och att vår studie blivit vinklad. Men eftersom svaren som vi fått är nyanserade upplever vi inte att vår metod påverkat den information som vi samlat in.

Vårt val av att använda oss av en kvalitativ metod grundar sig på att vi har valt att arbeta med djupgående frågor och av den anledningen har vi valt att fokusera på några få informanter

(Jacobsen, 2012: 59). För att kunna gå på djupet krävdes det att vi avgränsade oss och fokuserade på att få fram informanternas uppfattning och upplevelser snarare än att försöka skapa en bredd (ibid: 63). Risken med detta är att studiens resultat inte går att generalisera, eftersom det blir svårare att kunna hävda att resultatet som vi har fått fram också kan gälla för andra utöver våra få informanter (ibid: 69). Men å andra sidan kan även vårt val att intervjua personer som jobbar på olika kommuner i Västra Götalands Län gett oss nyanserade svar och kunnat motverka ett generaliseringsproblem. I och med att vi har använt oss av en kvalitativ forskningsmetod måste vi använda oss av andra kriterier än endast generaliserbarhet, validitet, reliabilitet för att bedöma kvaliteten i vår studie. Detta då innehållet i en kvalitativ forskning såsom mänskliga upplevelser och handlingar inte kan överföras till siffror och därför blir det svårt att avgöra studiens kvalite utifrån samma kriterier som används i en kvantitativ forskning (Pandey & Patnaik, 2014: 5743). Till exempel kan det bli svårt att använda sig av termen generaliserbarhet vid bedömningen av vår studie då studien hänvisar till en specifik social miljö (Socialtjänsten i Västra Götalandsregionen) och därför blir resultatet svårt att generalisera till alla afrosvenskar i alla kontexter (ibid: 5745). Dock stämmer resultatet överens med tidigare forskning vilket ändå kan påpeka på en viss generaliserbarhet för vår studie.

Generaliserbarhet kan även kopplas till kredibilitet som hävdar att en studie är trovärdig om resultatet som man fått fram överensstämmer med verkligheten (Pandey & Patnaik, 2014: 5746–5747). Kredibiliteten i vår studie kan även speglas genom att vi har analyserat materialet på olika sätt, genom att vara två som analyserar minimeras risken för selektiv uppfattning och partiskhet. Målet med kredibilitet är inte att enbart söka efter enstämighet utan att försöka förstå och analysera datan på olika sätt. Vår studie styrks därför av att vi är två som analyserar materialet och har olika bakgrunder och syner, vilket minskar selektiv uppfattning. Detta reducerar även risken för partiskhet och att vi tolkar in materialet utifrån enbart ett perspektiv (ibid: 5745). För att styrka studiens kredibilitet har vi bett våra informanter att läsa igenom materialet som vi har transkriberat, detta för att säkerställa att intervjupersonernas yttranden stämmer överens med det som dem hade som avsikt att berätta om (ibid: 5749). Vi kan dock se att det kan finnas en problematik med att kunna hävda att våra slutsatser kan överföras till andra kontext och påvisa en överförbarhet (ibid: 5750). Men genom att utgå från yttranden och redogöra studiens resultat utifrån citat som vi har lagt fram i studien, klargör vi att vi har försökt hålla oss objektiva och att vårt resultat inte är baserat på våra egna omdömen och uppfattningar, vilket styrker studiens trovärdighet (ibid: 5751).

## 2.3 Val av tillvägagångssätt och arbetsfördelning

Som insamlingsmetod valde vi att använda oss av semistrukturerade intervjuer eftersom vi ville undersöka deltagarnas upplevelser och åsikter (Jacobsen, 2012: 97). Samtliga intervjuer genomfördes via den digitala plattformen Zoom då studien genomfördes under covid-19 pandemin. Intervjuerna som genomfördes var individuella, valet av intervjuformen styrktes av att den möjliggjorde det för undersökarna att berätta om sina erfarenheter fritt till oss utan att behöva ta hänsyn till andra. Dessutom upplever vi att individuella intervjuer är ett naturligt tillvägagångssätt för att försöka skapa en tillit mellan oss som undersökare och intervjupersonen, jämfört med om vi hade hållit gruppintervjuer (ibid: 97–98). Tillit är viktigt av den orsaken att det kan leda till stor öppenhet som i slutändan gynnar materialet som samlas in. Om vi istället hade valt att utföra intervjuer i grupp ser vi att det eventuellt hade kunnat leda till andra svar på grund av att respondenterna hade kunnat samtala fram nya svar tillsammans. Deltagarna hade då kunnat ta del av den sociala miljön vilket skulle kunna resultera i ett annat beteende än det som intervjupersonerna visat på nu när de har intervjuats individuellt. Kopplat till vårt syfte ser vi att den typ av intervjuteknik vi använt oss av är den mest passande. Detta då vi bedömt att deltagarnas personliga berättelser och upplevelser får bättre möjlighet att komma till uttryck via individuella intervjuer (ibid: 99).

I vår studie har vi utgått ifrån material som vi själva har samlat in (Jacobsen, 2012: 59). Vi utarbetade en intervjuguide med frågor som behandlade olika teman i relation till studiens syfte. Vi bestämde oss för att göra en intervjuguide (se bilaga 3) för att försöka säkerställa att intervjuerna var strukturerade och samtidigt innefattar de teman som vi vill belysa (ibid: 101). Även om vi valde att ha en specifik ordningsföljd på våra frågor, var vi samtidigt medvetna om att ställa öppna frågor som inte var ledande, då vi ville undvika att påverka eller vinkla intervjusvaren. Bortsett från utformningen av frågornas ordningsföljd fick vi även under samtalens gång ibland ställa följdfrågor och var då tvungna att gå ifrån intervjuguiden. Detta för att försöka lyfta fram intervjupersonernas erfarenheter kopplat till vårt syfte och få tillgång till relevant information (ibid: 110). I slutändan är det därför viktigt att ha med sig att intervjuguiden enbart är en guide och inte något man slaviskt måste utgå från, det viktigaste är att alla teman behandlas under samtalet och att samtalet har ett flyt (Esaiasson et al., 2012: 267).

Innan varje intervju inleddes, började vi med att presentera oss själva och berättade lite om vår bakgrund utifrån det som var relevant för studien, detta för att skapa ett förtroende inför intervjun (Jacobsen, 2012: 108–109). Vi var även tydliga med att fråga om respondenterna hade några frågor innan intervjun påbörjades och om de förstått studiens syfte. Detta gjordes för att skapa en öppen stämning och säkerställa att de hade tagit till sig av vårt informationsbrev (se bilaga 1), samt för att uppfylla kravet på informerat samtycke och tillförsäkra att intervjupersonerna förstått vad informationen skall användas till och givit sitt samtycke till det (ibid: 103). För att öppna upp samtalet valde vi även att börja med att ställa generella frågor innan vi inriktade oss på frågor kopplat till om respondenterna bemött rasism på arbetsplatsen (Jacobsen, 2012: 108, 109). Esaiasson et al. (2012) förklarar att detta brukar kallas för uppvärmningsfrågor. Därefter övergick vi till våra tematiska frågor som är de viktigaste i en intervju och låter intervjupersonen nyansera hens erfarenheter kopplat till det som har betydelse för vår studie (ibid: 265). Vår intervjuguide är uppdelad i tre olika teman som börjar med att beröra intervjupersonernas bakgrund, till att gå över till rasism och slutligen går den in på strategier. För att avsluta vår intervju på ett mjukt sätt valde vi att använda oss av en avslutningsfråga, en så kallad “säkerhetsventil” för att försäkra oss om att intervjupersonen fått möjlighet att föra fram den information som hen önskat framföra (Jacobsen, 2012: 112).

Innan vi genomförde intervjuerna valde vi att testa intervjuguiden i en pilotintervju. Detta för att se om det fanns ett behov av att revidera den, både utifrån att etiska överväganden kopplat till att rasism är ett känsligt fenomen och för att se om frågorna genererade svar som korrelerade med studiens syfte. Vår pilotintervju visade att upplägget av frågorna var fungerande och att intervjupersonen kände sig tillfreds med att besvara på frågorna och tala fritt. Efter genomförandet av pilotintervjun var tiden knapp och vi var medvetna om att tiden för studien var en faktor. För att vara tidseffektiva tog vi ganska snabbt därefter kontakt med den första informanten via mejl och skickade ut informationsbrevet (se bilaga 1), som även inkluderade ett samtyckeskra (se bilaga 2). I informationsbrevet framkom det att respondenterna hade möjlighet att bestämma i vilken kontext intervjun skulle genomföras, alltså både i vilken miljö, och vilken dag/tid utifrån de dagar som vi i förhand avsatt för intervjutid. Vi valde att ge respondenterna denna valmöjlighet relaterat till att vi är medvetna om att valet av den miljö som en intervju genomförs i påverkar innehållet i intervjun (Jacobsen, 2012: 102). Därav ville vi ge respondenterna möjlighet att välja den miljö som lämpade sig bäst för dem, detta för att försöka undvika en “kontexteffekt” i den mån det gick.

Som tidigare nämnt valde dock alla respondenter att genomföra intervjuerna via digitala plattformar (Zoom) på deras arbetsplatser (under deras arbetstid) kopplat till rådande pandemi vilket kan ha påverkat innehållet.

Den digitala intervjuformen kan påverka det material som samlats in om respondenterna inte upplevde den som en naturlig miljö, utan hellre hade valt att ses personligen. Men samtliga respondenter nämnde under intervjuens gång att de vant sig vid digitala plattformar i nuläget då de arbetat på detta sätt sedan månader tillbaka och kände sig bekväma med intervjuformen. De flesta intervjuer blev cirka 30 minuter långa, dock var den kortaste intervjun 14 minuter och den längsta 37 minuter. Vid en kvalitativ metod är det vanligt att intervjutiden är varierande bland deltagarna. Oberoende av tiden var alla intervjuer givande, även den kortare intervjun. Vi upplever att alla intervjupersoner har bistått med givande information då deras deltagande i sig har varit frivilligt och därför har de varit öppna och samarbetsvilliga (Bryman, 2018: 311).

I informationsbrevet gav vi även respondenterna möjlighet att välja om intervjun skulle genomföras av oss båda eller endast utav en av oss, men alla respondenter gav sitt godkännande till att vi båda skulle medverka i intervjun. Detta såg vi som en fördel för det material som skulle samlas in relaterat till att det kan förekomma en viss problematik till följd av något som kallas "intervjuareffekt" (Bryman, 2018: 107). En "intervjuareffekt" innebär att svaren kan skilja sig och påverkas av vem som leder eller genomför intervjun. Alla sex intervjuer som genomfördes hade en röd tråd beträffande frågor och tema-struktur, men det varierade gällande vem som ställde frågorna eller hur vi förde samtalen vid varje intervju. När vi i efterhand har gått igenom alla intervjuer är detta inget som vi fokuserat på eftersom resultatet som presenterades både var uttömmande och upplevdes inte hämmat eller tillgjort. Vi kan alltså inte se en "intervjuareffekt" då vi samverkade under samtliga intervjuer. Något vi dock har uppmärksammat kopplat till intervjuguiden och frågorna är att deltagarna hade svårt att greppa fråga 6 (se bilaga 3). Frågan berör de sociala arbetets etiska principer och om de efterlevs eller lyfts på deras arbetsplatser. Vi var tvungna att repetera frågan och förtydliga den för samtliga deltagare innan vi kunde få svar.

Intervjuerna samlades in via samtal med oss som undersökare och dokumenterades med hjälp av en inspelning och transkriberades därefter enskilt av oss för att sedan kunna analyseras. För att kunna analysera det råmaterial som vi samlat in, började vi med att strukturera upp och

dela upp helheten (allt material) och transkribera en intervju åt gången. Detta för att kunna gå tillbaka och jämföra intervjuerna och sedan försöka studera likheter och olikheter mellan dem. Vi delade alltså upp allt material i teman och försökte efter detta att hitta samband mellan de olika teman. Transkriberingen innebar att både frågor och svar omskrevs från ljudupptagningar till skrifter (Jacobsen, 2012: 141–142).

Vi har valt att arbeta tillsammans under hela analysarbetet och i studiens alla delar, men för att effektivera arbetet och spara tid delade vi upp transkriberingarna mellan oss. Trots uppdelningen var vi noga med att både skulle ha läst all skriven text. Därav har vi båda läst studiens all empiri och litteratur. Trots en pågående pandemi (Covid-19) har vi haft möjligheten och förmånen att kunna träffas fysiskt för att arbeta. Detta har underlättat diskussioner som vi upplever har kunnat gynnat vårt uppsatsskrivande.

## **2.4 Analys metod**

För att kunna analysera 25 sidors transkribering behövde vi bestämma oss för en analysmetod. Vi valde att tillämpa en tematisk analys på studiens data (Bryman, 2018: 707). Enligt Bryman innefattar tematisering sex olika steg. Det första steget innebar att vi bekantade oss med allt material genom att läsa igenom alla sidor av transkribering. Vi genomförde detta steg på olika håll men båda läste igenom allt material. Vid nästa steg började vi skapa en uppfattning om allt insamlat material och började sedan koda materialet tillsammans utifrån studiens syfte och frågeställningar för att sätta namn på det som egentligen består av mindre textdelar. I det tredje steget strävade vi efter att minska på koderna vi fick fram under steg två (ibid). För att underlätta denna process började vi med att konstatera att viss typ av material liknar varandra och behandlar samma teman, samtidigt som det även speglade att visst material skiljer sig från de andra och på så sätt belyste det olika teman (Jacobsen, 2012: 146–147). Våra tre huvudteman med två tillhörande underteman till varje huvudtema skapades genom att vi först separat markerade meningsbärande enheter med en överstrykningspenna för att sen tillsammans diskutera likheter och olikheter mellan dem. I det fjärde steget började vi granska de teman vi kommit fram till och avskalade bort teman som inte var relevanta för studiens syfte. På steg fem namngav vi våra slutliga teman och delade upp de i huvud- och underteman. I det sista och sjätte steget kopplade vi våra teman till forskningsfrågorna och till tidigare forskning samt teoretiska perspektiv/begrepp för att hitta samband mellan olika teman och litteraturen (Bryman, 2018: 707–708).



## 2.5 Etiska överväganden

Denna studie utgår från Vetenskapsrådet (2017) fyra etiska principer; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Informationskravet handlar om att vi behöver informera studiens deltagare om studiens syfte, att deras medverkan är frivillig och att de kan avbryta deras medverkan utan att ange några skäl. Underrättelsen gällande informationskravet fick deltagarna i informationsbrevet som skickades till deras mail innan intervjun där ovanstående information framkom. Vi gick även igenom informationsbrevet innan intervjun startade och frågade deltagarna om det fanns några oklarheter. Alla sex intervjupersoner medverkade under hela intervjuens gång.

Beträffande samtyckeskravet innebär det att vi behövde ett samtycke från deltagarna till att de vill medverka i studien. Innan intervjuens gång skickades det därför även ut en samtyckesblankett tillsammans med informationsbrevet där deltagarna gav sitt samtycke. Eftersom alla sex intervjuer genomfördes via den digitala plattformen Zoom så fick vi samtycket muntligt istället för skriftligt (kravet på muntligt samtycke styrs av god forskningssed). Samtycket från alla studiens deltagare finns inspelat och dokumenterat. Konfidentialitetskravet syftar till att vi måste avidentifiera studiens deltagare så ingen information kan fastställas på så sätt att studiens deltagare kan identifieras (Vetenskapsrådet, 2017). Vi har förhållit oss till konfidentialitetskravet genom att kringgå användandet av alldeles för detaljerade citat som kan identifiera deltagarna. Vi har även skickat individuella mejl till varje intervjuperson efter intervjun där det framkommer vilka citat vi vill använda oss av i studien och frågat om deras samtycke igen. Detta valde vi att göra för att säkerställa att vi inte offentliggör känsliga material som studiens deltagare inte har godkänt. En deltagare har alltså rätt till att neka forskaren från att använda materialet som personen har delgivit efter genomförd intervju. Detta måste vi som forskare respektera (Esaiasson et al., 2012: 257).

Sist har vi valt att inte nämna vilka specifika grafiska platser deltagarna jobbar inom och endast angett att de jobbar någonstans inom Sverige, Västra Götalands län. Valet av att informera vilket län intervjupersonerna jobbar inom anser vi inte kunna avslöja deltagarnas identitet eftersom vi endast intervjuat en liten del av alla afrosvenskar som jobbar inom socialtjänsten i Västra Götalands län. För att garantera deltagarnas anonymitet var vi tvungna att göra ett etiskt övervägande. Vi behövde reflektera om studiens trovärdighet (vissa studier kan tappa sin trovärdighet om de inte anger källan) går före deltagarnas anonymitet. I vår

bedömning fäste vi större vikt i deltagarnas anonymitet och har därför valt att kringgå detaljerad information om deltagarna (Esaiasson et al., 2012: 257).

Vidare till nyttjandekravet innebär det att materialet vi insamlat endast ska användas i forskningsändamål. Resultaten i vår studie får därför inte användas i icke-vetenskapliga situationer eller i kommersiellt bruk. Därför informerades deltagarna om att det transkriberade materialet och ljudinspelningarna kommer förvaras oåtkomligt i våra datorer och raderas i samband med att vår studie registrerats som godkänt i plattformen Ladok (Vetenskapsrådet, 2017). Utifrån begreppen risk och skada är vi medvetna om känsligheten som kan uppkomma när man pratar om rasism och dess erfarenheter samt upplevelser. Vi har därför behövt göra en gränsdragning mellan att vi inte besitter psykologikunskaper men ändå anpassat oss till situationen och personen. Vi var medvetna om att känsliga eller jobbiga situationer kunde uppstå och var förberedda på att höra av oss efteråt och stämma av, samt kunna ha en uppföljning om det behövdes. Det behövdes dock ingen uppföljning då inga jobbiga eller känsliga situationer uppstod utifrån våra egna uppfattningar, inga intervjupersoner hörde av sig till oss efter intervjuerna. Vi var också medvetna om att det inte endast handlar om att fånga upp intervjuvaren utan att behandla det de säger med varsamhet.

### 3. Tidigare forskning

Under denna rubrik redogörs det för studier inom forskning kring rasism och diskriminering mot individer med afrikanskt påbrå i olika sammanhang. Vi skildrar fem svenska studier och 1 brittisk. Övergripande lyfter forskningen upp begrepp och perspektiv som vardagsrasism, vithetsprivilegier, etnisk hierarki, motståndsstrategier och förnekande av rasism inom socialtjänsten. Vi använde oss av Göteborgs Universitets databas "Supersök" för att hitta relevant tidigare forskning. För att först få en överblick över materialet som fanns att tillgå i vårt valda ämne började vi med en bred sökning med ord som "rasism" och "diskriminering". Vi fick mellan 3 483 och 2 356 träffar men märkte att sökorden var för breda och gav oss inte relevanta artiklar specifikt för vårt område. Vi valde därför att omformulera oss och sökte på ord som "svart svensk", "etnisk diskriminering", "arbetsplats" och "socialt arbete". Detta gav oss färre träffar och två studier som relaterar till vår egen studie.

Trots tidigare sökord som "socialt arbete" fann vi till en början det svårt att hitta artiklar om rasism kopplat till socialt arbete. Vi insåg då att vi behövde ändra på sökorden och testade

istället att söka på “anti-racism” och “swedish social work”, vi fick då fram 938 artiklar. För att avgränsa detta ytterligare ändrade vi vår sökning under “publikationsår” till artiklar som inte är äldre än 2017 (utan någon orsak till det specifika året), detta resulterade istället i 215 artiklar och på så sätt hittade vi artikeln *Conceptions of Immigrant Integration and Racism Among Social Workers in Sweden* som är relevant och samtidigt kopplad till socialt arbete. Den internationella studien *Discrimination as experienced by overseas social workers employed within the British Welfare State* fann vi genom att först söka på “racism”, “immigrant workers”, “social work” och fick då 76 160 träffar vilket var för brett. Vi ändrade då sökorden till “discrimination”, “social-welfare”, “social work”, “immigrant professionals” och minimerade på detta sätt träffarna till ett antal på 10 438. Till sist avgränsade vi även denna söknings publikations år till artiklar som inte är äldre än 2017 och fick 1505 träffar, en av träffarna var den valda internationella artikeln. Slutligen valde vi att använda studien *Svarta(s) strategier att hantera rasism och diskriminering* som vi har haft som litteratur i en tidigare kurs och ansåg den vara ett bra underlag för vår studie.

Utifrån studiens tidigare forskning som utgörs av de sex nämnda artiklarna fick vi ihop tre rubriker. Den första rubriken har vi valt att kalla *Rasismens förekomst mot afrosvenskar på arbetsplatser* som introducerar rasismens förekomst mer generellt för att sedan gå vidare till den andra rubriken som berör rasismens förekomst mer specifikt kopplat till vårt ämne. Därför har vi valt att kalla vår andra rubrik för *Rasism inom socialt arbete*. Den sista rubriken lyfter olika strategier som svarta individer använder sig för att hantera och bemöta rasism, därav har vi valt att kalla den för *Strategier mot rasism*.

### **3.1 Rasismens förekomst mot afrosvenskar på arbetsplatser**

I studien *ATT FÄRGAS AV SVERIGE* (2007) som är skriven av Viktorija Kalonaityté, Victoria Kawesa och Adiam Tedros riktar sig författarna mot att belysa unga vuxna med afrikansk bakgrunds upplevelser av diskriminering och rasism i Sverige. Studien är en del av Diskrimineringsombudsmannen (DO) satsning att mobilisera och stärka gruppen afrosvenskars röster kring ämnen som rör diskriminering samt skapa strategier och väcka en medvetenhet hos allmänheten (ibid: 9). Studien utgår ifrån en kvalitativ metod där semistrukturerade intervjuer och fokusgruppssamtal har utförts på 33 ungdomar och unga vuxna i åldrarna 15 till 31 runt om i Sverige. Meningen bakom studien är att undersöka händelser som afrosvenskar har upplevt som diskriminerande och rasistiska (ibid: 2–3). Trots

att studien inte har sin utgångspunkt i socialt arbete belyser den att rasism förekommer i Sverige och olika svårigheter som afrosvenskar möter inom olika institutioner.

Studien menar på att upplevelsen av rasism och diskriminering för afrosvenskar i Sverige är förhållandevis oförändrat jämfört med 25 år sedan. Fördomar och stereotypa föreställningar är återkommande. DO menar på att det fortfarande finns en tabubeläggning kring hur hudfärgen och hur en afrikansk bakgrund har en påverkan på hur afrosvenskar bemöts (Kalonaityté et al., 2007: 2). Det klargörs att det finns ett utanförskap till följd av avvisande attityder från allmänheten och en upplevelse av att vara en “[...] synlig minoritetsgrupp i ett vitt majoritetssamhälle” (ibid). De unga vuxna i denna studie berättar om alltifrån upplevelser av vardagsdiskriminering till hatbrott som har ett motiv av rasism. Inte bara i Sverige, utan runt om i världen behöver människor med afrikansk bakgrund utmana och ifrågasätta barriärer som finns i samhället för att kunna försvara sin ställning och rätt till samma rättigheter och möjligheter som normen (ibid: 2). Detta gör det tydligt att hudfärg används som ett verktyg för att kunna avfärda människor (ibid: 4). Alltså råder det en ojämlikhet baserad på etnicitet i Sverige.

Studien refererar till tidigare studier som påvisar att rasism kan hänföras till den koloniala maktordningen (Kalonaityté et al., 2007: 7). Det finns en rangordning i Sverige som leder till att olika etniciteter har olika förutsättningar samt att man tilldelas olika strukturella positioner i samhället (ibid). Detta skapar en diskurs som leder till att handlingsutrymmet ser olika ut beroende på om du är vit eller svart och i längden utformar och reproducerar diskriminerade samhällsstrukturer (ibid: 11,13). De unga vuxna i denna studie förklarar att de har erfärut två former av diskriminering och rasism. Den ena formen handlar om rasism och diskriminering som är specifikt riktad mot afrosvenskar. Den andra formen handlar däremot om rasism på en institutionell nivå som innebär att rasism får en ökad styrka genom institutioner. Om den senare formen av rasism utövas av auktoritära myndighetspersoner blir troligtvis konsekvenserna långvariga och ger de mindre möjligheter att delta i bland annat samhällslivet och i arbetslivet, i form av till exempel uteslutning från högstatusjobb och positioner med ansvar (ibid: 49–50). Till skillnad från andra typer av diskriminering mot andra grupper är rasism mot afrosvenskar centrerade kring fenotypen såsom hår och hudfärg som är fastställda från en rasbiologisk terminologi. Detta gör svarta till en särskild ras och minoritet (ibid: 50).

Av vikt för vår uppsats är specifikt studiens inriktning på arbetslivet intressant. Även om merparten av de intervjuade är unga och inte hunnit etablera sig på arbetsmarknaden har de bland annat i samband med praktikplatser och vissa jobb fått uppleva rasism och diskriminering. De har bland annat stött på mönster av kränkningar och upplevelser av åtskillnad genom att kollegor upprättat gränser som uteslutit dem (Kalonaityté et al., 2007: 34). Det kan handla om subtila handlingar men även direkta angrepp och våld. I studien har det även framkommit att det finns en upplevelse av att information som lämnas av svenska kollegor är mer tillförlitlig och att information från afrosvenskar endast tas emot vid ensamarbete. I studien skildras alltså en misstro som vissa afrosvenskar möter av sina chefer. Denna misstro lyfts av intervjupersoner i studien som hävdar att det inte lätt att jobba som afrosvensk då man får en anställning grundat på verksamhetens behov och inte grundat på chefens förtroende för ens kompetens. Exempel som lyfts är att chefer hellre vänder sig till sina svenska medarbetare vid frågor trots att chefen först kommer i kontakt med den afrosvenska medarbetaren. Detta blir ett frustreringsmoment för afrosvenskar då de sitter på samma information som sin svenska kollega (ibid: 35). Det blir även tydligt att chefens behandling återspeglas i kollegors bemötande mot dem (ibid: 36).

Studien *Svarta(s) strategier att hantera rasism och diskriminering* har även redogjort för afrosvenskars upplevelser av rasism och diskriminering i olika sammanhang som till exempel på arbetsplatsen (Kalonaityte et al., 2014). Författarna belyser att även om det finns tidigare forskning om diskriminering och rasism i Sverige, saknas det dock forskning som inkluderar alla afrosvenskar och inte endast fokuserar på den yngre generationen (ibid: 202). Studien grundar sig på 60 intervjuer med afrosvenskar i åldrarna 15–65 som bor inom någon av Sveriges tre största städer (ibid: 204). Studiens resultat tyder på två huvudsakliga teman. Det första temat berör vardagsrasism och lyfter fram de ordinära händelserna som sker i vardagen för afrosvenskar istället för att fokusera på de händelser som anses som spektakulära enligt forskarna, då dessa händelser är de som får mest utrymme i diskussioner om rasism (Kalonaityte et al., 2014: 217). Enligt studien är vardagsrasism en del av många afrosvenskars vardagslivsmönster då kränkning och negativ särbehandling är vanligt förekommande för dem. Den typ av diskriminering som afrosvenskar får uppleva är specifik eftersom den kan innefatta kränkande språkbruk, utseende-diskriminering, sexuella trakasserier, integritetskränkningar, hatbrott och misstänkliggörande. Vidare har även institutionell rasism och diskriminering allvarliga följder i form av kraftigt begränsat handlingsutrymme. Detta genom till exempel inskränkta möjligheter till att komma in på önskad utbildning eller

svårigheter att få anställning baserat på ens meriter då de bedöms och bemöts utifrån föreställningar utifrån deras hudfärg istället (ibid).

Artikelns andra tema berör afrosvenskars upplevelser av rasism och tar upp att det finns en etnisk rangordning i Sverige (Kalonaityte et al., 2014: 217). Denna syn på rasbiologi leder till en etnisk ojämlikhet och grundar sig på föreställningar om etniska gruppers utmärkande särdrag som kan bidra till föreställningar (ibid: 201). I denna rangordning hamnar majoritetsbefolkningen högst upp och afrikaner rangordnas oftast längst ner då deras kulturella och sociala kapital bedöms som bristfällig och underlägsen. En konsekvens av denna rangordning kan bli att afrosvenskar har lägre inkomst och en högre arbetslöshet (ibid: 202). Afrosvenskar möter även motstånd när de försöker tillskansa sig högre positioner på sin arbetsplats. Konsekvensen av dessa föreställningar kan leda till långsiktiga sociala och ekonomiska påföljder för afrosvenskar (ibid: 207).

Rapporten *Att verka för jämlika arbetsplatser* är ytterligare en studie som skildrar jämlikhet och ojämlikhet mellan anställda i äldreboenden grundat på härkomst (Behtoui et al., 2017). Trots att studien berör sjukvårdspersonal och inte socionomer anser vi den som relevant för vår studie då den lyfter hur afrosvenskar missgynnas på deras arbetsplatser utifrån hudfärg och lyfter det som vi har valt att undersöka inom vårt framtida fält (socialt arbete). Studien har gjorts av fyra forskare men finansierats av det statliga Vetenskapsrådet (2017: 3). Den har utförts med olika metoder. Huvudsakligen har data samlats in genom telefonenkäter med 304 anställda. Men även via deltagande observation, med andra ord har forskarna spenderat några arbetsveckor och deltagit i verksamheten på flera äldreboenden. Slutligen har det även gjorts personliga intervjuer med 30 anställda som både inkluderat chefer, undersköterskor och sjukvårdsbiträden (ibid: 3–4).

Rapporten har i sitt resultat kunnat påvisa att det råder både ojämlikhet och jämlikhet på de olika äldreboenden. Forskarna har inte kunnat uppmärksamma någon skillnad grundat på kön. Men fastslår att personal som är födda i länder som ligger i Afrika, Latinamerika och Asien missgynnas på olika håll och kanter (Behtoui et al., 2017: 4). Enligt rapporten missgynnas personer födda i bland annat Afrika genom att tjäna mindre än sina kollegor med samma kvalifikationer. Löneskillnaderna kan bero på meriter men det har även konstaterats att det kan grundas på socialt kapital. Nämligen i vilken mån som man utgör en del av resursrika

relationer och nätverk med andra medarbetare. Å andra sidan har dessutom vilken relation man har till sin chef en inverkan. Men för att motverka löneskillnader som grundas på diskriminering bör lönerevidering med jämlikhetsfokus på bland annat födelse-land eller annan etnisk härkomst än Sverige systematiskt beaktas (ibid: 4). Bortsett från löneskillnader lyftes även att personer med härkomst från exempelvis ett afrikanskt land förses med en betydligt lägre yrkesstatus än övriga anställda (ibid: 5). Många av de intervjuade lyfte fram erfarenheter av att individer i överordnade positioner behandlat personer med annan utländsk bakgrund felaktigt eller diskriminerande vilket lett till ett minskat förtroende för chefen. Forskningen lyfter därför vikten av att personer med en arbetsledande position inte skapar en uppdelning av ett "vi" som inkluderar etniskt svenska och "de" som inkluderar personer med annan etnisk härkomst (ibid: 7).

Studien lyfter även vikten av att spegla denna diskriminering och att införa åtgärder som bidrar till jämlikhet. Forskningen pekar på att det är möjligt att förändra kulturen på arbetsplatser åt ett mer positivt håll men för att det ska vara genomförbart krävs det att man uttalar problemen. Det är också viktigt att det avses att arbeta långsiktigt, samt att både anställda och chefer engageras och görs delaktiga i att finna lösningar. Likaså måste fackföreningar vara inkluderade i förändringsarbetet. Det ytterst viktiga är dock att alla inom verksamheten bör vara medvetna om att all personal har samma rättigheter och skyldigheter (Behtoui et al., 2017: 4–5).

Slutligen lyfter även studien *Vit svart eller brun* (2019) hur normer baserat på hudfärg förhindrade svenskar som klassas som icke-vita från att fullt ut utvecklas i det svenska arbetslivet. Detta gäller till exempel när icke-vita gör anspråk på kvalificerade tjänster eller högre anställningar. Studien skapades ur Vidga Normens verksamheter och var en del av arbetet för jämlik och jämställd tillväxt i regionerna som Länsstyrelsen i Stockholms län stod för (ibid: 6). Studien lyfter även upp en problematik med att vi som människor är insocialiserade i frågor om sexism och heteronormativitet, samtidigt som det bara är få som vill granska hur vi influeras av att leva i en värld med en historia där rasism har haft en stor del i utformandet av vår uppfattning av världen och i att strukturera världen. Sverige har i många fall utmärkt sig som en utav världens mest jämställda länder och det är tänkbart att Sverige har gått om USA när det kommer till främjande arbete för inkludering baserat på kön men med hänsyn till hudfärg finns det inga insatser alls. Detta trots att segregation på

arbetsmarknaden är mer påtaglig i Sverige jämfört med andra västeuropeiska länder enligt organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD) (ibid: 4).

### **3.2 Rasism inom socialt arbete**

I artikeln *Conceptions of Immigrant Integration and Racism Among Social Workers in Sweden* (Eliassi 2017) har man genom 22 kvalitativa intervjuer med socialarbetare i Sverige studerat socialarbetarens tankesätt gällande rasism och hur de hanterar rasism på deras arbetsplatser. Av de 22 forsknings deltagarna hade enligt Eliassis klassificering 18 vit/svensk bakgrund och resterande fyra var icke-vita. Syftet med artikeln är att först och främst att analysera hur socialarbetare resonerar kring rasism inom socialtjänsten och inom det svenska samhället överlag. Vi kommer dock att fokusera på den rasism som rör socialtjänsten. Denna artikel undersöker även hur dessa socialarbetare hanterar rasism inom institutionen de jobbar på. Syftet bakom studien motiveras av att sättet socialarbetare uppfattar och inramar rasism på kan påverka deras tillvägagångssätt. Alltså om de väljer att motverka, mildra, relativisera eller till och med förneka dess förekomst i det svenska samhället.

I artikelns resultat framkom det att de vita socialarbetare förnekade rasismens framträdande inom socialtjänsten. Rasismens förnekande förtydligades genom att de vita socialarbetare gav kategoriska och korta svar som klargjorde att rasism inte var ett problem inom verksamheten. Dessa frånvaro-diskurser trädde fram när intervjupersonerna hävdade att rasism inte diskuteras på arbetsplatsen och att det inte är ett problem där de jobbar. De vita socialarbetare menade på att rasism inte är ett ämne som ska diskuteras i organisationen då det kan skapa problem och rädsla. Samt att rasism är ett synsätt som underbyggs av en föreställning kring etniska hierarkier och anses vara en ideologi som är motsatt det sociala arbetets ideal och därför inte bör diskuteras. I intervjun med de vita socialarbetare förknippades rasism istället med andra länder och händelser vilket förminskar rasismens betydelse i svenska sammanhang. Att minimera rasismens förekomst skapar en problematik då studien menar att det förhindrar antirasistiska åtgärder (Eliassi, 2017).

Studien visar att det finns rasism inom socialtjänsten då många socialarbetare tänker i termer av "vi" och "dem". Rasismen påverkar även förhållandet mellan kollegor då rasism till exempel förekommer under kaffepauser eller genom att socialarbetare uttrycker sig om sina klienter med invandrarbakgrund och gör vissa specifika associationer kopplat till deras



härkomst. Studien lyfter även upp problematiken med att påpeka rasismen då det anses vara irriterande när det i verkligheten diskriminerar socialarbetare som inte anses som "vi".

Ovanstående exempel illustrerar att icke-svarta socialarbetare inte erkänner sig själva eller institutionen de jobbar på som ibland förtryckande eller diskriminerade trots att de anklagats för rasism (Eliassi, 2017).

Till skillnad från Eliassi har Tinarwo (2015) gjort en internationell studie om rasismens förekomst inom socialt arbete. I artikeln *Discrimination as experienced by overseas social workers employed within the British Welfare State* har Tinarwo studerat rasdiskriminering som upplevs av zimbabwiska socialarbetare inom den brittiska socialtjänsten. Syftet bakom artikeln är att förstå processen av rasifiering, analysera upplevelser av rasism, föreställningar om vad som skapar rasism och med den framtagna informationen kunna identifiera den nutida rasismen. I artikeln har man använt sig av semistrukturerade intervjuer som är baserade på 15 manliga och nio kvinnliga zimbabwiska socialarbetare.

I resultatet berättar de intervjuade att deras chefer vid anställning endast är intresserade av att se bevis på deras examen men förbiser och nonchalerar andra kvalifikationer som de zimbabwiska socialarbetare redogör för. Detta väcker en besvikelse eftersom deras tidigare arbeten och erfarenheter försummas, och inte minst deras tidigare arbetserfarenheter från hemlandet. De zimbabwiska socialarbetare belyser även problematik med att ta sig in på den brittiska arbetsmarknaden då de har tvingats arbeta hårdare för sin karriär och för att bli erkända som värderade arbetare. I resultatet redogörs det även för den typ av rasism som de zimbabwiska socialarbetare får uppleva av sina kollegor. Rasismen som studien lyfter upp manifesteras både genom ett subtilt och indirekt sätt, exempel som lyfts är att de socialarbetarna med etniskt brittisk bakgrund inte hälsar tillbaka, utan istället ger plastleenden och blickar mot zimbabwiska socialarbetare. Studien lyfter att de kulturella skillnaderna leder till att de brittiska socialarbetare har en viss attityd gentemot de zimbabwiska socialarbetare som resulterar till utanförskap och utstötning. Detta tydliggörs när en av de intervjuade blev befordrad en högre tjänst och i samband med detta valde 90% av de brittiska socialarbetare att lämna hans team då de inte kunde acceptera hans position. Anledningen bakom denna handling grundar sig i en föreställning av att se den "svarta" rasen som underordnad i den sociala hierarkin (Tinarwo, 2015).

Studien lyfter även upp en problematik med strategin som tillämpas av den brittiska regeringen för att ta itu med rasismen. Strategin undviker att erkänna en koppling mellan rasismen och historien och skyller istället på en psykosocial inställning hos de individer som utövar rasism. Detta talar emot de zimbabwiska socialarbetares erfarenheter som visar på att rasism inte endast är den enskilde individens ansvar utan också grundar sig i institutionella strukturer. Att inte erkänna de institutionella strukturerna som rasistiska leder till att de förblir obestridda och istället upprätthålls. Sammanfattningsvis framhäver denna studie att subtila former av rasism är minst lika skadliga som uppenbara former (Tinarwo, 2015).

### **3.3 Strategier mot rasism**

Det finns ytterst få studier som fokuserat på att undersöka afrosvenskars strategier mot rasism. Artikeln *Svarta(s) strategier att hantera rasism och diskriminering* är en av studierna som lyfter vilka strategier afrosvenskar nyttjar vid hanteringen av den rasism och diskriminering som de upplever (Kalonaityte et al., 2014: 201). Även om artikeln inte specifikt berör afrosvenskars upplevelser av diskriminering och rasism på arbetsmarknaden, så berör den strategier som används för att hantera diskriminering och rasism som vi anser är av vikt för vår studie. I artikeln framkommer det både direkta och indirekta strategier. Den förstnämnda strategin handlar om metoder som används i samband med när kränkningen sker och den andra strategin innefattar mer generella metoder (ibid: 210). Gemensamt för bägge strategier är att de är ofrivilliga till sin natur då kränkningarna som afrosvenskar utsätts för tvingar fram olika sorters ageranden (ibid).

Strategier som framkommer i artikeln för att hantera dessa situationer som afrosvensk är bland annat konfrontation (Kalonaityte et al., 2014: 215). Flera intervjupersoner i studien gör motstånd rent konkret mot deras upplevelser av diskriminering och rasism. Intervjupersoner påpekar dock att det underlättar om berörda auktoritetspersoner samt myndigheter stöttar individen och implementerar lämpliga åtgärder. Detta upplevs försummas när det gäller afrosvenskar och leder till att många väljer att använda sig av strategier som anses vara trygghets- och representativitet-skapande (ibid: 211).

Konfrontation som strategi på bland annat arbetsplatsen anses vara riskabelt av artikelns informanter då den negativa särbehandlingen i stor sannolikhet utövas av en individ med hög auktoritet och som har befogenhet att anställa och påverka den diskriminerade individens

framtida möjligheter (Kalonaityte et al., 2014: 215). Informanterna i artikeln försöker aktivt kämpa mot diskriminerande behandling och åstadkomma bättre förutsättningar för likabehandling åt sig själva, sina barn och resterande afrosvenskar (ibid: 217). Bortsett från att använda sig av konfrontation som strategi används även strategier som strävar efter representativitet och trygghet genom att söka sig eller bosätta sig på miljöer som är representativa för afrosvenskars erfarenheter (ibid: 211–212). Många intervjupersoner uttrycker en känsla av trygghet när de omger sig med andra afrosvenskar (ibid: 211).

Konfrontation gör det även lättare för afrosvenskar att få stöd av varandra när det gäller rasistiska och diskriminerande erfarenheter (Kalonaityte et al., 2014: 212). I vissa fall kan en strävan efter ett värdigt liv leda till en strategi att lämna Sverige för andra länder som associeras med ökade möjligheter att få delta i samhället med jämlika villkor (ibid: 217). Användandet av motståndsstrategier betyder inte att afrosvenskar inte drabbas och berörs långsiktigt av rasismen de utsätts för. I artikeln framkommer det snarare olika försök att både skydda och förbereda barnen på till framtiden. Att leva i ett samhälle med diskriminerande mönster leder till att de ställs orimliga krav på afrosvenskar. För att kunna bekämpa diskriminerande strukturer behöver man enligt studien synliggöra och stödja kampen mot anti-svarthet och genom forskning lyfta de som diskrimineras röster och berättelser istället för att tala för dem (ibid: 217–218).

Studien *ATT FÄRGAS AV SVERIGE* som har nämnts tidigare är även relevant under denna rubrik då den lyfter strategier som används av afrosvenskar som får möta rasism (Kalonaityte et al., 2007). För att bemöta och handskas med den rasism och diskriminering som de intervjuade uttryckt, använde de sig av tre typer av strategier – individuella, sociala/interpersonella samt rättsliga strategier. Den förstnämnda strategin innefattar den omedelbara reaktionen, som kan vara att antingen konfrontera personen som kränkt eller avstå från att konfrontera. Den kan även handla om att hålla sig borta från vissa orter eller välja vissa specifika förebilder (ibid: 57). Den andra strategin berör respondenternas sociala omgivning, som de vänder sig till för socialt stöd samt att de anmäler diskrimineringen och rasismen till myndighetspersoner såsom chefer eller personer med auktoritet (ibid). Den slutliga rättsliga strategin handlar om att respondenterna kan söka upprättelse direkt via myndigheter, till exempel som polis. När anmälningar av afrosvenskar rörande diskriminering eller rasism når myndighetspersoner visar en inventering av denna strategi att fortsatta åtgärder förhindras av dessa myndigheter (ibid: 57).

## 4. Teoretiska perspektiv och begrepp

I följande avsnitt kommer fyra teoretiska perspektiv/begrepp att redogöras för, vardagsrasism, handlingsutrymme, Vi och De andra och Vithet. Dessa teoretiska perspektiv/begrepp kommer sedan att tillämpas i studiens analys av resultatet.

### 4.1 Vardagsrasism

För att kunna få en förståelse för rasism som process är det viktigt att börja med att tolka begreppet vardagsrasism. Vardagsrasism innefattar oftast ett omedvetet, oavbrutet tillämpande av makt som både bygger på att vara privilegierad som vit och att västerländska och europeiska kulturens företrädare tas för givet (Essed, 2005: 74). Det handlar även om mönster av orättvisor som upprepas så frekvent att de nästan blir det självklara och som man till slut börjar förvänta sig (ibid: 72). Vardagsrasismen kopplar vardagliga erfarenheter av rasåtskillnad med makrostrukturella sammanhang av ojämlikheter mellan grupper som både inom och utanför nationer yttrar sig genom rasmässiga och etniska maktordningar av kompetens, kultur och möjlighet till utveckling (ibid). Enligt Essed (2005) är det samtidigt viktigt att skilja på rasism och vardagsrasism, då vardagsrasism inte rör sig om extrema företeelser utan framträder genom alldagliga företeelser. Detta betyder inte att vardagsrasismen är mer human även om den kan verka handla om oförargliga och oproblematiska situationer då det har visat sig att konsekvenserna av vardagsrasismen påfrestningar kan leda till kroniskt skadliga följder på den fysiska och psykiska hälsan (ibid: 74).

Enligt Essed (2005) hjälper begreppet vardagsrasism oss att se hur vardagsrasismens mikroorättvisor normaliseras och bildar förgivettagna praktiker, synsätt eller handlingar som bevarar rasorättvisor (ibid: 74). I och med att institutioner personifierar kulturella värderingar som samordnas kring en särskild verksamhet som till exempel inom media, utbildning och liknande bör rasism därför inte huvudsakligen förminska till att endast handla om personliga fördomar (ibid: 76). Rasism bör istället ses som både ett individuellt och ett institutionellt problem. Utifrån Esseds perspektiv uttrycks rasismen därför ideologiskt via rådande praktiker inom dessa institutioner. Eftersom vardagsrasismen utövas genom ett samhälles rådande och dominerande maktstrukturer förhåller den sig till dennes kultur och normer. Desto högre auktoritet som personen som vållar skada och utövar diskriminerande beteenden besitter, desto större skador ger det upphov till. Till exempel kan detta handla om när en arbetsgivare

diskriminerar anställda med en annan hudfärg och som följd leder till att karriär rörlighet, jobb och inkomst står på spel (ibid: 82). Detta tyder på att vardagsrasism ingår i en strukturell kontext då dessa isolerade handlingar beror på en rasmässig ojämlikhet. Det finns alltså ingen strukturell rasism utan förekommandet av vardagsrasism utifrån detta perspektiv (ibid: 89).

## 4.2 Handlingsutrymme

För att förstå begreppet handlingsutrymme behöver man även förstå Socialtjänstlagens uppbyggnad. Socialtjänstlagen skrevs som en ramlag vilket betyder att den i så stor utsträckning som möjlig kringgår detaljföreskrifter för praktiken i det sociala arbetet (Börjeson, 2015: 21). Enligt Börjeson innebär handlingsutrymme vad man kan eller inte kan göra inom sin profession. Ramlagen överlåter medvetet ett stort handlingsutrymme åt socialarbetare att uträtta insatser som är angelägna och främjar klienterna utifrån sitt professionella kunnande (ibid: 27–28). Vidare förklarar Svensson et al. (2008) att handlingsutrymmet delvis formas av organisationen man jobbar på, då det är organisationens uppgift att avgöra storleken på handlingsutrymmet för den enskilde socialarbetaren (ibid: 16). Handlingsutrymme är ett resultat av beslutsfattningar, bedömningar och rutiner, och inte regler (ibid: 16–17). Det är essentiellt för en socialarbetare att ha ett handlingsutrymme eftersom hen bemöter individer med varierande behov och oförutsedda händelser (ibid: 24). Handlingsutrymmet är dock varken positivt eller negativt utan snarare en möjlighet att handla mellan bestämmelser.

Enligt Börjeson handlar utrymmet socialarbetare besitter inte endast om hur man ska agera utifrån organisationens uppdrag, det handlar även om att ha en hållning och professionell kunskap som inverkar på avgörandet av vilka handlingar som är tänkbara och meningsfulla (2015: 24). Svensson et al. skriver: “Att ha ett handlingsutrymme innebär alltså inte bara att ha möjligheten att välja, utan också kompetensen att bedöma rimlighet i valet” (2008: 24). I samma kompetens ligger socialarbetarens möjlighet att påverka utrymmet inom den givna organisationen. Alltså skapas handlingsutrymmet i samspelet mellan professionen och organisationen. Börjeson menar att organisationens ramar sätter gränser men att professionen även kan påverka sina egna gränser och organisationens gränser (2015: 24). Detta handlar om hur stark eller svag professionen är. En stark profession kan påverka organisationens ramar och en svag profession kan falla för organisationens ramar och bli dess verktyg. Detta handlar såväl om individnivå som hur den enskilde socialarbetaren agerar (ibid). En stark profession

och förhöjd förståelse för organisationen leder till att socialarbetaren kan berika sitt handlingsutrymme och tillämpa den på bättre sätt, detta genom att exempelvis kunna påverka sitt arbete och fästa sina egna gränser (ibid). Precis som ovan nämnt kan socialarbetare antingen acceptera organisationens utrymme eller jobba för att vidga det. Detta genom att påtala problematiken för sin chef eller andra anställda för att vidga det befintliga handlingsutrymmet (ibid: 25). Enligt Börjeson är ett till tillvägagångssätt för att utöka handlingsutrymmet att väcka en debatt gällande problematiken. Slutligen handlar det sista förfarandet om att kringgå problemet och komma på en egen lösning utan att påtala problemet (ibid: 26).

### **4.3 Vi och De andra**

Enligt Wikström (2009) är en central del av rasismen uppdelningen mellan personer. Perspektivet "Vi" och "De andra" grundar sig i ett postkolonialt perspektiv där "Vi" oftast förklaras som majoriteten av något och "De" som minoriteten (ibid: 17). I mötet med grupper av individer som antingen ses som "Vi" eller "De" uppkommer frågor gällande inkludering och exkludering, jämlikhet och ojämlikhet, likhet och olikhet (ibid). I begreppet enligt Wikström inkluderas även dikotomiseringen av synen på svenskar och "De andra". Begreppet "Vi" uppfattas i relation till "De andra" genom appliceringen av eurocentriska koncept som till exempel "moderna" respektive "traditionella". De som besitter makten att avgöra vad som är modernt eller traditionellt faller på det svenska Viet (ibid: 104). Dessa stereotyper är en process som fastställer, bibehåller och reproducerar "[...] normer för beteende, identitet och värden som anses viktiga i ett samhälle" (Wikström, 2009: 111). Med andra ord upplyser stereotyper vilka normer som anses önskliga. Genom normerna skapas en skiljaktighet mellan Vi och De andra, där "Vi" anses vara normalt och rationellt medan "De andra" förkroppsligar onormalt och irrationellt.

Vidare skriver Wikström om myter och menar att genom dessa kan föreställningar och fördomar växa fram, som till exempel att svarta ses som mindre civiliserade samtidigt som det leder till de vitas anspråk på civilisation (2009: 111). Den gruppen av människor som ingår i "Vi" utgör den tysta normen medan "De andra" stereotypiseras och kategoriseras. Ett exempel av denna sorts av stereotypifiering är att afrosvenskar ibland görs till talesmän för alla i den svarta gruppen och inte endast för sin egen verklighet. På motsvarande sätt "vet alla" att man inte kan representera alla vita och att vita inte kommer i enbart en form. Denna kategorisering

av till exempel afrosvenskar som grupp och stereotyperna som baseras på denna kategorisering är själva problematiken. Detta benämns av Wikström som en implicit form av rasism (ibid).

#### 4.4 Vithet

Vithet är en pågående och oavslutad historia som sätter och sorterar vissa kroppar i speciella och särskilda riktningar och på så sätt påverkar vilket rum de "tar upp" (Ahmed, 2011: 126). Ahmed diskuterar "rum" inom institutioner såsom "rum" på arbetsplatser. Ända sen kolonialismen har det skapats en "vit" värld således en värld "redo" för vissa typer av kroppar som leder till att vissa saker blir lättillgängliga och nåbara för dem. Det som blir lättillgängligt och nåbart innefattar inte endast fysiska objekt, utan även uppföranden, möjligheter, mål och vanor som givetvis kan påverka vad våra kroppar "kan göra". På detta sätt blir ras något som är förutbestämt både socialt och kroppsligt samt något som tas emot av andra likt ett historiskt arv (ibid: 131–132). Vithet kan ses som det primära. Vita kroppar är hemmastadda på så sätt att de inte begränsas i deras handlingar eftersom dem inte blir "pressade" i mötet med andra som en följd av att deras vithet "passeras" obemärkt. Vita kroppar behöver därför inte stå till svars för sin vithet då den är något som tas för givet (ibid: 135). Resultatet av föreställningen kring "vithet" är en institutionalisering som gör att icke-vita kroppar kan känna sig "[...] obekväma, utsatta, synliga, annorlunda när de upptar detta utrymme" (ibid: 136).

Enligt Ahmed tar vita kroppar sig friheten till att röra sig bekvämt genom "rum" på institutioner, och kan kolonisera världen som om den vore deras hem, vilket gör att dessa kroppar tar mer plats och kan röra sig mer fritt än icke-vita kroppar (2011: 139). Att kunna känna sig bekväm och hemma i världen är ett privilegium, genom att passa in blir kroppens yta osynlig. Ahmed förklarar att den vita kroppen inte begränsas av rummet utan förlängs istället och får mer rum. När icke-vita kroppar ska passera vita-rum blir människor desorienterade eftersom dessa kroppar inte anses passa in (ibid: 138). En reaktion på när svarta kliver in i institutionaliserade miljöer (såsom arbetsplatser) är blickar. Människor tittar till en extra gång och detta tittande säger något om vem som ska vara i rummet (ibid: 139). Att vara svart i "den vita världen" gör att man vänder sig inåt och ses som ett objekt, vilket resulterar i att man förminskas på grund av andra kroppars omfattning (ibid: 141).

Ahmed förklarar dock att vithet bara är synligt för dem som inte besitter den. För svarta personer bibehålls vithetens makt till följd av att den ses, dem ser den överallt, i olika rum, på möten och i vita lagar som förespråkar vita erfarenhet (2011: 141). Vitheten blir därför ett privilegium som blir synligt för dem som diskrimineras och är ett resultat av omedvetna fördomar, okunskap, tanklöshet och ett tillämpande av rasistiska stereotyper som blir till nackdel för icke-vita (ibid: 219). Denna nackdel kan yttra sig genom att svarta kroppar inte har det lika lätt att röra sig fritt i rummet. Dessa kroppar stoppas istället genom olika frågor såsom “Vem är du?”, “Varför är du här?” och “Vad gör du?”. Frågorna ställs som stoppmarkeringar eftersom du tvingas stoppas av frågan samtidigt som du måste stoppas för att frågan ska kunna ställas. Att stoppa någon kan innefatta olika saker, till exempel som att avbryta, hindra, hejda eller att avsluta åt någon annan (ibid: 62).

## 5. Resultat och analys

I följande avsnitt kommer det att redogöras för materialet som insamlats genom intervjuerna. Resultatet har därefter analyserats med utgångspunkt i vår tidigare forskning och teorier. För att underlätta läsningen och göra texten mer strukturerad har vi delat in resultatdelen i tre huvudteman med två tillhörande underteman och en analys kopplat till varje tema. Det första huvudtemat har vi valt att kalla “Rasismens närvaro på arbetsplatser” och underteman till detta huvudtema är “Föreställningar” och “Vems ansvar är rasism, individens eller samhällsstrukturen?”. Det andra huvudtemat är “Hinder som afrosvenska socialarbetare möter inom socialtjänsten” med “Att hindras från att visa sin kompetens” och “Att hindras från att känna sig delaktig i verksamheten” som underteman. Det sista huvudtemat har vi valt att benämna som “Strategier” med följande underteman: “Att avstå från att konfrontera” och “Att konfrontera”.

### 5.1 Rasismens närvaro på arbetsplatser

Detta tema kommer att behandla intervjupersonernas erfarenheter av både subtil och direkt rasism på deras arbetsplats. Vi har valt att skildra deras upplevelser i två olika underteman, “Föreställningar” och “Vems ansvar är rasism, individens eller samhällsstrukturen?”.

#### 5.1.1 Föreställningar

Alla intervjupersoner i studien berättar om att de stött på rasism på olika sätt på deras arbetsplatser och klargjort att dessa händelser tydligt grundar sig i deras hudfärg. Samtidigt



upplever dem att dessa handlingar har förminskats och av många inte erkänts som rasistiska. När vi refererar till föreställningar i detta undertema menar vi uppfattningar som andra har på afrosvenskar utifrån fördomar. En av intervjupersonerna som vi valt att kalla Mario uttrycker svårigheten med att kunna "ta på" rasismen på följande sätt:

Mario: [...] Det är mycket svårare att ta på och liksom säga att den här situationen upplevde jag att du var rasistisk eller att du sa något rasistiskt, för att det är oftast **det här med blickar** eller **vem man ställer frågan till, hur frågan ställs**, att man får saker förklarade för sig utan att man har frågat "vad betyder de, eller vad innebär de?", det är mer sådana saker som är mycket svårare att prata om egentligen. [...] om man sitter tre personer och har ett möte med en chef och en kollega exempelvis, **att chefen riktar blicken mot den ena personen** mer än den andra och **ställer frågan oftast till personen som är vit**. Och förväntar sig...det finns ett förtroende hos den andra personen som jag upplever att chefer, olika chefer eller kollegor kan sakna hos mig, och det är svårt. Jag kan inte säga exakt vad det beror på men jag utgår från att det handlar om att man har en annan etnisk bakgrund. För jag har jobbat här väldigt länge, så det här med erfarenhet har jag svårt att se är en faktor egentligen.

Här kan vi utläsa att Mario förklarar att det är svårt att hävda att en specifik situation har en rasistisk prägel. Det kan ibland vara svårt att konkretisera det rasistiska i vissa situationer då rasismen kan grunda sig i uppfattningar och känslor hos personen som utsätts.

Föreställningarna som intervjupersonerna i vår studie har fått bemötta av andra har istället setts som det normala och inte bedömts vara av rasistisk karaktär av dem "vita" som har utfört det. Ahmed (2011) menar att diskriminering kan vara ett resultat av omedvetna fördomar, okunskap, tanklöshet och ett tillämpande av rasistiska stereotyper som blir till nackdel för icke-vita (ibid: 219). I citatet talar Mario om blickar och uppmärksamhet, samt ett outtalat förtroende som den "vita" kollegan får. Detta kan förstås genom Ahmeds (2011) definition av vithet som ett privilegium och som endast är synligt för den som diskrimineras. Vithetens makt berör svarta i olika rum precis som i Marios möte med sin kollega och chef (ibid: 208). Detta är konsekvensen av att vita kroppar kan röra sig fritt i "rummen" och ta plats på ett sätt som icke-vita kroppar inte kan göra. Blickarna Mario talar om är något Ahmed beskriver att svarta oftast får uppleva när de kliver in i institutionaliserade miljöer såsom arbetsplatser och dessa blickar tyder på vem som accepteras vara i rummet (ibid: 139). Dessa blickar nämns även i relation till zimbabwiska socialarbetare som berättat att det fått uppleva blickar av sina kollegor vilket överensstämmer med det som våra intervjupersoner erfaras (Tinarwo, 2015). Utifrån litteraturen och vår studie är blickar en form av subtil rasism som sker på arbetsplatser (ibid).

Marios exempel stämmer även överens med fler exempel som ges i Kalonaitytés forskning där informanter beskriver hur dem anser att exempelvis information och återkoppling från vita kollegor till chefer anses vara mer tillförlitligt än afrosvenskars (Kalonaitytés et al.,2007: 36). En annan föreställning som lyfts av våra intervjupersoner är föreställningen att dem förknippas eller kategoriseras som klienter istället för deras yrkesroll som socialarbetare. Detta kommer att skildras genom två citat (från två olika intervjupersoner):

Mary: Du är tillräckligt bra att vara en av våra klienter men du är inte tillräckligt bra för att vara en del av oss liksom de är lite den normen man får, eller den känslan man får. Att du som invandrare, vad gör du här liksom, förstår ni hur jag tänker? **Du ska ju vara på andra sidan glaset och fråga om ditt ekonomiska bistånd och inte säga till mig hur jag ska sköta det. Jag har till och med fått höra det från klienter också.**

Mathias: [...] om jag är handläggare så har jag en klient med mig, att det ibland kan ha uppstått situationer att den professionella tror att jag är klienten för att jag kanske ser ut på ett visst sätt medan min klient kanske...alla klienter ser ju självklart olika ut, de klär sig på olika sätt, de är på olika sätt och då har **de kanske trott att jag är den som är klienten för att man har en etnisk bakgrund, för att man är afrosvensk helt enkelt...**så det är lite det jag tänkt på. Eller att **de tror att man är tolk** har också varit situationer...de man samverkat med, att man är där för att tolka samtalet liksom. Varför skulle man tro det? Varför skulle man utgå från det? **Det är för att man ser ut på ett visst sätt.**

Här kan vi se hur Mary och Mathias, på grund av sin hudfärg upplever att rasism gör att dem har svårt att bli sedda som socialarbetare, både av medarbetare och av klienter. Utifrån ovanstående citat kan vi även utläsa att Mary och Mathias upplever att ett "vi" och "De andra" skapas, kring vem som förväntas vara klient och professionell. Våra intervjupersoner ses istället som avvikande och uppfattas vara klienter eller tolkar i samtalen. Detta visar på hur stereotyper kan skapas utifrån föreställningar och leder till att vissa individer som förknippas med föreställningar som anses vara önskvärda utifrån normen gynnas. Resultatet blir dock att det skapas en skiljaktighet mellan "Vi" och "De andra", där "Vi" anses vara normalt och rationellt medan "De andra" förkroppsligar onormalt och irrationellt (Wikström, 2009:111). Att bli ifrågasatt på det sätt som våra intervjupersoner berättar om kan dessutom ses som en form av "stoppande" (Ahmed, 2011: 62). Stoppandet sker inom rum där svarta kroppar inte förväntas vara och blir ett sätt att testa sina fördomar på, precis som nedanstående citat speglar:

Sara: Asså att inte bara vara afrosvensk utan att vara invandrare och har och jobbar inom den offentliga förvaltningen **kommer alltid att komma med dess frågor och föreställningar** och **fördomsförsök** som jag brukar kalla det. Att man testar sina fördomar på mig och frågar att “varför gör ni så liksom?”, som om jag är ambassadör för alla som kommer till Sverige liksom, det är alltid en faktor att du som mörkhyad eller svart då.

Kopplat till tidigare forskning speglar de ovanstående citaten, fördomar och stereotypa föreställningar som är återkommande för afrosvenskar (Kalonaityte et al., 2007:2). Detta synliggör hur afrosvenskar bemöts utifrån hudfärg samt vad som förknippas med deras hudfärg och kan påverka dem orättvist (ibid). Utifrån ovanstående citat kan vi utläsa att Sara behöver agera som en ambassadör för alla afrosvenskar och att det görs en generalisering av en folkgrupp när hen behöver stå till svars för alla afrosvenskars handlingar. Denna typ av diskriminering mot afrosvenskar särskiljer sig från annan diskriminering mot andra folkgrupper, då den är centrerade kring fenotypen såsom hår och hudfärg som är fastställda från en rasbiologisk terminologi (ibid: 50). Vi ser här hur en föreställning av att se vithet som det primära förverkligas på intervjupersonernas arbetsplatser då tankar som grundar sig på föreställningar kring svarta utifrån deras ras leder till att dem inte anses passa in i normen som en socialarbetare (Kalonaityte et al., 2008: 201).

### **5.1.2 Vems ansvar är rasism, individens eller samhällsstrukturens?**

Intervjupersonerna i vår studie lyfter en problematik med att det saknas en struktur för att jobba antirasistiskt på deras arbetsplatser. Många av de upplever att det inte finns en vilja att motverka och förebygga rasism på arbetsplatserna. I de två följande citaten bekräftar två intervjupersoner att man arbetar mycket för att främja lika rättigheter hos alla anställda genom att diskutera och lyfta genus- och könsfrågor. Det man dock missar på intervjupersonernas arbetsplatser är att lyfta åtgärder för att främja lika rättigheter oavsett etnisk tillhörighet som diskrimineringslagen talar tydligt för (SFS, 2008:567).

Esther: Jag kan tycka att man hade behövt en **struktur mot antirasism**, på samma sätt som man har en struktur mot diskriminering gentemot folk som har en annan sexuell läggning än vad kanske jag har så bör man också ha sådana strukturer mot rasism. **Man behöver jobba och strukturera mot att få bort rasismen från arbetsplatsen för det hör inte hemma där.**

Joshua: Liksom att det finns mycket sådana fördomar också hos folk som arbetar och gentemot det vi arbetar för. Men vad vi ska göra egentligen är att prata om de här sakerna och lyfta det. **Också så här dedikera på ett mer jämställt sätt och inte bara utifrån kön vilket jag tycker att vi blivit ganska**

**duktiga på men också utifrån etnisk bakgrund.** Varför ska alla behöva vara, eller varför är majoriteten som jobbar här medelålders vita kvinnor? Det finns socionomer som ser ut på massa olika sätt. Så rekrytering och att vi hela tiden behöver prata om det.

Utifrån citaten förtydligar Esther och Joshua att det saknas antirasistiska åtgärder på deras arbetsplatser. Orsaken till detta kan förklaras av Eliassi (2017) som menar att detta är en konsekvens av att vita socialarbetare förnekar rasismens förekomst inom socialtjänsten och därför införs det inte ett arbete med antirasistiska åtgärder. På detta sätt placeras organisationens bästa före de anställdas behov då frågor kring rasism kan komma att väcka oro och rädsla, vilket leder till att man kringgår ämnet. Genom att förminska rasismens betydelse på Esther och Joshuas arbetsplatser förhindras antirasistiska åtgärder samtidigt som man låter afrosvenska socialarbetare ta kampen själva när rasism förekommer på deras arbetsplatser (ibid). Detta är även något som den tidigare forskningen visar på: Att det finns mycket främjande arbete för inkludering grundat på kön men beträffande hudfärg finns det färre insatser – vilket leder till en problematik i Sverige (Vidga Normen, 2019: 4).

Esther och Joshua förtydligar även att rasismens strukturer inte erkänns på deras arbetsplatser. Orsaken till detta kan vara att den form av rasism som de får uppleva inte rör sig om extrema företeelser utan om all dagliga företeelser och är därför svårare att erkänna. Men vardagsrasismen som Esther och Joshua upplever skall ses och erkännas både som ett individuellt och institutionellt problem (Essed, 2005:82). Om institutioner inte ifrågasätter kulturella värderingar som kan vara rasistiska kan de integreras i verksamhetens normer, och då kan risken bli att praktiker som är rasistiska får fortleva (ibid: 76). Esther och Joshua förklarar att det finns en rasism på deras arbetsplatser men att det saknas åtgärder då rasismen inte erkänns. Detta kan förklaras av Tinarwo (2015) som menar att om man inte erkänner de institutionella strukturerna som rasistiska resulterar det i att dem kvarstår som obestridda och upprätthålls istället. Vissa av våra intervjupersoner ser detta som en dubbelmoral då de uttryckt att allas lika värde är en grundprincip som de jobbar utifrån men som inte alltid appliceras på medarbetarna och på arbetsplatsen. Detta skildras tydligt i citat nedanför:

Sara: Alltså när man jobbar med socialt arbete så går det ut på att hjälpa andra människor och att bortse från fördomar och diskrimineringar och allt sådant, och försöka hjälpa människor i grundprincipen om att alla människor är lika värda. Det är till och med det socialtjänstlagen säger liksom men det var lite dubbelmoral i det, **vi kan hjälpa alla andra människor men vi kan inte**

**hjälpa oss själva.** Vi som socialtjänst måste se ut, socialtjänsthandläggare, socialsekreterare måste se ut på ett visst sätt och på ett visst sätt.

Det ovanstående citatet förtydligar att man har ett tydligt klientfokus på deras arbetsplatser kopplat till att jobba fördomsfritt och med allas lika värde. Det man däremot missar enligt Sara är att jobba på liknande sätt mellan personalen på arbetsplatsen. Detta kan enligt våra reflektioner vara en orsak till att samtliga intervjupersoner inte begrep sig på fråga 6 (se bilaga 3) då frågan behövde upprepas. Frågan berör det sociala arbetets etiska riktlinjer och om dom efterlevs samt lyfts på arbetsplatsen. Samtliga intervjupersoner bekräftade i intervjuerna att dessa riktlinjer inte lyfts på arbetsplatsen utan att fokuset på de formella mötena såsom APT:n handlar om ekonomi och statistik. Konsekvensen av att de etiska riktlinjerna inte lyfts kan leda till att diskriminerande processer som kan finnas på arbetsplatsen inte ifrågasätts. Om man inte lyfter eller uttalar problemen på arbetsplatsen är det omöjligt att förändra kulturen åt ett mer positivt håll (Behtoui et al., 2017: 4–5).

## **5.2 Hinder som afrosvenska socialarbetare möter inom socialtjänsten**

Under detta huvudtema kommer intervjupersonernas utsagor om hinder som de möter som socialarbetare redogöras för. Det kommer även redogöras för hur de behöver överprestera för att kunna passa in och accepteras som socialarbetare. Detta tema kommer att redovisas i två underteman, “Att hindras från att visa sin kompetens” och “Att hindras från att känna sig delaktig i verksamheten”.

### **5.2.1 Att hindras från att visa sin kompetens**

Många av intervjupersonerna har uttryckt att de behövt åstadkomma mer än andra kollegor på arbetsplatsen för att kunna bevisa sin kompetens på grund av sin hudfärg. En av våra intervjupersoner beskriver detta i följande citat:

Mathias: Jag är minst lika kompetent som andra, till och med mer kompetent än vissa som har jobbat här mycket kortare tid eller har mindre erfarenhet av arbetet [...] jag kan inte säga exakt vad det beror på **men jag utgår från att det handlar om...att man har en annan etnisk bakgrund.** För jag har jobbat här väldigt länge, så det här med erfarenhet har jag svårt att se är en faktor egentligen. [...] Det kanske är en känsla hos mig men **att man hela tiden måste bevisa sig.** Att man måste bevisa att jag är duktig, jag kan, jag är bra på att skriva, jag kan formulera mig bra, lite såna saker att man liksom har en känsla hos en själv att man hela tiden måste bevisa att jag är bra, jag förtjänar att vara här, det är liksom det jag tänker på.

Mathias lyfter här att man som afrosvensk socialarbetare behöver hävda sig själv, sin kompetens och sin ställning genom att överprestera i sitt arbete. Här kan vi se en koppling med tidigare forskning som belyser att svarta i andra kontext som socialarbetare även där behöver anstränga sig mer för att bli bekräftade som värderade socialarbetare (Tinarwo, 2015). Även om afrosvenskar i vissa fall besitter mer kunskap och kompetens inom arbetsområdet negligeras och nonchaleras deras kompetens på grund av deras hudfärg, därför behöver de i många fall ständigt bevisa deras kompetens. Förutom att de behöver bevisa sig själva kan de kulturella skillnaderna baserat på hudfärg leda till utanförskap och utstötning, som i sin tur skapar ett "vi och "De andra" (ibid). Denna uppdelning av individer baserat på hudfärg förklarar en av intervjupersonerna i följande citat:

Esther: Utifrån att man dras till människor som är öppna och likasinnade och då blev det väldigt naturligt att många här som är av afrosvensk bakgrund, att man finner en gemensam grund och bildar goda relationer. Samtidigt har jag absolut känt att dem, i början i alla fall, målade upp oss som **mindre civiliserade och oorganiserade**. Allt mer med tiden så har jag nog ändå lyckats sätta ut lite av dem gränserna eftersom jag ändå visar min professionella roll att jag fortfarande är en duktig socialsekreterare som gör mitt jobb och jag är en tillgång på arbetsplatsen

Enligt vår tolkning visar detta citat på att det utifrån normer och stereotyper bildas föreställningar kring den afrosvenska socialarbetaren som mindre civiliserad och oorganiserad som är grundad i en skiljaktighet mellan "Vi" och "De andra". Den afrosvenska socialarbetaren ses som "Den andra" och likställs med att vara irrationell och udda medan den etniskt svenska socialarbetaren anses vara den tysta normen. Att bli kategoriserad som enbart afrosvensk är problematiskt då det kan associeras med avvikande och oönskade egenskaper (Wikström, 2009: 111). Detta leder i sin tur till att Esther behövt bevisa att hen är en duktig socialsekreterare och en tillgång på arbetsplatsen trots att hens kompetens är tillräcklig och likvärdig den kompetens som den etniskt vita socialarbetaren ("Vi") besitter.

### **5.2.2 Att hindras från att känna sig delaktig i verksamheten**

Utifrån våra intervjuer kan man utläsa att afrosvenska socialarbetare hindras från att känna sig delaktiga på sina arbetsplatser på olika sätt. Den särbehandling som intervjupersonerna erfarar yttrar sig som en konsekvens av maktstrukturer som beror på en rasmässig ojämlikhet (Essed, 2005: 89). Detta skildras i nedanstående citat:

Mario: Först och främst är det makt och då pratar man om att någon utsätter dig för en maktstruktur beroende på hur du ser ut. Jag kunde tycka att det var väldigt mycket rasism beroende på hur jag såg

ut, beroende på vad jag heter i efternamn, beroende på min bakgrund, att jag kommer ifrån Angered, är född och uppvuxen i Angered, född och uppvuxen med två utländska föräldrar, då ska jag inte förvänta mig prata bra svenska, då ska jag definitivt inte förväntas skriva bra svenska då ska jag ha brister i mitt språk. Det kunde man se till och med när jag skrev utredningar, de gick upp till min förste eller till min EC, **de rakt av kritiserades dem**. Jag kommer på en specifik situation där man till och med tog bort... jag skrev ett ord som jag tyckte var lämplig för utredningen och man bytte just det ordet till en synonym för att man tyckte att det ordet passade bättre. Men det är inte så, **det är ett sätt att ha någon form av makt utöver den andre** då och den att ska känna sig aldrig tillräckligt tillfredsställd i arbetet utan alltid känna att den behöver lära sig och är i lärande fas gentemot den som utövar makten

Ur detta citat får vi en förståelse för att Mario blir särbehandlad av sin enhetschef negativt då Mario upplever att hen får sina utredningar korrigerade på ett obehövt sätt. Mario beskriver detta som ett maktutövande då hen hindras från att känna sig lika delaktig i verksamheten som övriga kollegor då endast hen blir utpekad. Att hindras på detta sätt väckte en känsla av att inte vara tillräcklig. Ovanstående citat visar att Marios handlingsutrymme inskränks genom att hans utredningar och beslut ifrågasätts och kontrolleras, vilket leder till att hen inte kan påverka sitt eget arbete (Svensson et al., 2008: 25). Därför kan vi utifrån citatet utläsa att handlingsutrymmet ser olika ut beroende på om du är vit eller svart på Marios arbetsplats och i längden kan det enligt Kalonaityté utforma och reproducera diskriminerade samhällsstrukturer (2007: 11,13).

## 5.3 Strategier

För att bemöta och hantera den rasism som intervjupersonerna berättar att de får uppleva på sina arbetsplatser använder de sig av olika strategier som kan vara antingen indirekta eller direkta strategier. Samtliga strategier är ofrivilliga till sin natur då kränkningarna som afrosvenskar utsätts för tvingar fram ageranden på grund av andras diskriminerande handlingar (Kalonaityte et al., 2014: 210). Strategierna i detta huvudtema delas upp i två underteman, "Att avstå från att konfrontera" och "Att konfrontera". Bägge underteman betraktas som omedelbara reaktioner (Kalonaityte et al., 2007: 57).

### 5.3.1 Att avstå från att konfrontera

I resultatet av vår studie framkommer det att ett fåtal av intervjupersonerna har valt att avstå från att konfrontera den rasism som de har fått erfara på deras arbetsplatser. Vilket lyfts av följande citat:

Sara: Just i den här arbetsplatsen kan jag säga att jag varit jävligt feg av mig och **inte gjort något emot det på det sättet och inte ställt mig upp emot det**. Lite dumt skulle jag säga men mot rasism ska man alltid ställa sig upp, man ska alltid visa på att det inte är okej.

En förklaring till varför Sara valde att avstå från att konfrontera rasismen som hen fick bemöta kan bero på att konfrontation som val av strategi på arbetsplatsen kan upplevas som riskabel då rasismen oftast utövas av en person som besitter hög auktoritet. Det kan vara svårt att konfrontera en person med hög auktoritet då hen har möjlighet att påverka den diskriminerade personens framtida möjligheter (Kalonaityte et al., 2014: 215). Att personer med hög auktoritet kan påverka personers framtida möjligheter på ett negativt sätt bekräftas av Essed (2005) som menar att ju högre auktoritet personen som förorsakar diskrimineringen har desto större blir skadorna (82). I citatet kan vi även utläsa att Sara har en medvetenhet och vilja att stå emot rasismen men förklarar att hen valt att använda sig av andra strategier. Ett annat exempel på att avstå från att konfrontera kommer att lyftas i nedanstående citat:

Joshua: Min strategi är ju då att försöka motbevisa, **försöka visa att jag är ännu duktigare och göra ännu bättre ifrån mig** vilket kan ta skada på mig också för att jag...**varför ska jag behöva göra det egentligen? Varför ska jag behöva gå den här extra milen för att bevisa någonting?**

I detta citat visar Joshua att hen väljer att inte konfrontera rasismen utan har istället försökt att motbevisa de föreställningar och fördomar som finns mot afrosvenskar. Detta beror på en etnisk ojämlikhet som tvingar afrosvenskar att jobba hårdare för att bli jämbördiga med andra kollegor (Kalonaityte et al., 2014:201). Även om Joshua anser att hen egentligen inte skall behöva anstränga sig mer än sina kollegor på grund av hens hudfärg är detta den strategin som Joshua tillämpar. Denna strategi kan vara en påföljd av att det ställs orimliga krav på afrosvenskar med anledning av de diskriminerande mönster som finns i samhället (Kalonaityte et al., 2014: 217–218).

### **5.3.2 Att konfrontera**

Detta undertema beskriver konfrontation som strategi mot intervjupersonernas upplevelser av rasism. Konfrontation innebär att tydligt göra motstånd (Kalonaityte et al., 2014: 211). Denna typ av motståndsstrategi lyfts i de två följande citaten:

Mary: Jag har jobbat på andra arbetsplatser där folk tror de kan skämta om saker tex om N-ordet eller något då jag säger rakt till de **“Nej detta är inte acceptabelt, jag accepterar inte det”**.



Mario: Absolut, jag kan typ säga några korta ledord då men **konfrontation är en viktig del**, att man vågar lyfta och belysa problem där de är om man ändå ser dem, att gå till roten med problemet.

Mary och Mario lyfter vikten av att stå emot rasism och att inte tillåta rasistiska handlingar. Att tydligt visa att man inte accepterar rasism kan vara svårt men är viktigt för att kunna förändra de institutionella strukturerna som kan vara rasistiska (Tinarwo, 2015). I följande citat försöker vår intervjuperson Esther konfrontera sin chef gällande en rasistisk handling som inträffande på verksamheten hen jobbar på:

Esther: För mitt problem var ju här att någonstans hade man låtit en person fortsätta få vara här trots hans rasistiska uttalande. Jag sa till de man kan inte hindra honom från att ha sagt det, det får han stå för svars för, det är hans handlingar men era handlingar går också att ifrågasätta när ni inte agerar. Och då kände jag mig väldigt utsatt då chefens position är här och jag är här (visade med händerna). Och att områdeschefen då ska försöka vända det lite mot mig genom att... ”**hur är din chef rasist om hon har anställt dig?**”.

I citat berättar Esther hur hens samtal med områdeschefen gått till. I detta samtal har hen konfronterat och ifrågasatt organisationens agerande gällande en specifik händelse som upplevts rasistiskt av många på arbetsplatsen. Esthers situationen hade underlättats om hen hade fått stöttning av sin chef och områdeschef. Det är dock vanligt att afrosvenskars upplevelser av rasism på arbetsplatsen försummas (Kalonaityte et al., 2014:211). Även om Esther har rätt till att vända sig till sin chef för socialt stöd som strategi, försvåras detta då chefen i detta fall inte erkänner sig själv eller organisationen hen jobbar på som förtryckande eller diskriminerade trots att organisationen anklagats för rasism (Eliassi, 2017). Förnekandet av rasism blir tydligt när områdeschefen säger ”hur är din chef rasist om hon har anställt dig?”. Detta citat synliggör vikten av att erkänna och synliggöra diskriminerande strukturer för att kunna lyckas motarbeta de. I detta fall försvåras chefens inställning det genom att hen minimerar problemet genom att hen hävdar att diskriminerande strukturer inte existerar i organisationen eftersom de har anställt afrosvenska socialarbetare (Kalonaityte et al., 2014: 217–218).

## 6. Slutsats

Studiens resultat visar tydligt på att samtliga intervjupersoner har upplevt rasism på deras arbetsplatser grundat på deras hudfärg. Rasismen som våra intervjupersoner får uppleva

skiljer sig från annan typ av diskriminering då den är grundad i deras fenotyp (Kalonaityte et al., 2007: 50). Den upplevda rasismen har tett sig på olika sätt, den har både varit subtil och direkt. Vissa intervjupersoner förklarar svårigheten med att uppge en specifik situation som rasistiskt då det som uppfattas som rasistiskt i situationen ibland kan vara baserat på ens subjektiva känslor och uppfattningar. Detta förtydligas av Ahmed (2011) som menar på att diskrimineringen är osynlig för de "vita" då de besitter ett privilegium medan afrosvenskarna i vår studie behöver bemöta subtil rasism i form av till exempel blickar (ibid: 208). Dessa blickar är vanligt förekommande i institutionaliserade miljöer såsom på våra intervjupersoners arbetsplatser och indikerar på vem som förväntas få vara i rummet (ibid: 139). Detta leder till att afrosvenskar inte kan ta plats i "rummen" på deras arbetsplatser på samma sätt som vita kroppar automatiskt kan göra. Utgångsläget för afrosvenskar och "vita" socialarbetare skiljer därför sig då möjligheterna för de ser olika ut. De afrosvenska socialarbetare i vår studie förklarar även att de inte erkänns som socialarbetare och att de inte blir sedda på samma sätt som den "vita" kollegan. Följden av detta blir att de behöver överprestera och åstadkomma mer än resterande kollegor då de ständigt behöver bevisa sin kompetens. Vår studie har även visat på att rasismen kan bli så avgörande att den kan inskränka på afrosvenskars handlingsutrymme i deras arbete på så sätt att enbart deras utredningar kontrolleras på ett överflödigt sätt av cheferna.

När denna typ av makt och rasism utövas av människor med auktoritära roller såsom chefer har det visat sig i vår studie att det kan vara svårt att konfrontera personen. Detta leder till att vissa intervjupersoner i vår studie har valt att inte säga ifrån när rasism förekommer och har istället försökt motbevisa föreställningarna och fördomarna som finns mot afrosvenskar genom att överprestera. Strategin har då inneburit att de valt att arbeta hårdare än sina kollegor för att kunna intyga att de är värdiga socialarbetare. Den andra strategin som intervjupersonerna har tillämpat är att konfrontera och säga ifrån vid upplevelser av rasism. Våra intervjupersoner belyser vikten av att stå emot rasismen som förekommer på deras arbetsplatser och på så sätt synliggöra diskriminerande strukturer och i sin tur motarbeta dem.

## **6.1 Slutdiskussion**

När afrosvenska socionomer jobbar på en arbetsplats är den oftast präglad av en vithetsnorm som gör att deras hudfärg utgör för hur de blir bemötta. Detta är problematiskt eftersom det i många fall leder till att de får uppleva rasism utifrån deras fenotyp från både chefer och

kollegor. Exempelvis skulle aldrig en vit socionom behöva förhålla sig till att hen är vit och svensk i ett institutionellt "rum" som på sin arbetsplats. Detta är en följd av att vithet är normen och därför inte behöver förklaras. Men om vi istället utgår från en afrosvensk socionom skulle hen först och främst bli identifierad av andra grundat på sin hudfärg och få möta hinder utifrån det. Trots att rasism finns på våra intervjupersoners arbetsplatser saknas det antirasistiska åtgärder. Studien har lyft strategier som afrosvenska socionomer använder sig av för att hantera rasismen på deras arbetsplatser då de inte får stöttning av kollegor och chefer eftersom rasism inte erkänns som ett problem inom socialtjänsten. Av denna anledning är det viktigt att frågor som berör afrosvenskars villkor och förutsättningar på arbetsplatsen inte endast fortsätter att vara afrosvenskars problem. För att kunna bekämpa den strukturella rasismen krävs det därför att det inte bara är afrosvenskar som får ta kampen själva utan att alla inkluderas i arbetet mot rasism. Av detta skäl bör icke-svarta inkluderas i diskussioner om rasism för att få en förståelse om hur rasismen ter sig och upplevs av svarta med avsikt att i slutändan erkänna rasismen som råder inom arbetsplatser. För att möjliggöra detta anser vi att icke-svarta bör släppa sina maktprivilegier och samarbeta med svarta för att hitta lösningar och åtgärder som skapar en förändring för afrosvenska personers arbetssituation.

## **6.2 Förslag till framtida forskning**

Under studiens gång har nya frågeställningar väckts hos oss. I vår studie har vi fokuserat på afrosvenskars upplevelser och strategier för att hantera och bemöta rasism, men efter att vi transkriberat materialet framkom det en saknad av antirasistiska åtgärder på våra intervjupersoners arbetsplatser. I vår studie utgick vi endast från afrosvenskars strategier och har därför inte lyft icke-svartas bild av rasismens förekomst på arbetsplatser. Detta väckte ett intresse att ytterligare undersöka hur icke-svarta ser på rasismen som förekommer på arbetsplatser. Därav hade framtida forskning kunnat fokusera på att lyfta icke-svartas syn på rasism mot afrosvenskar på arbetsplatsen. Detta tror vi hade kunnat bekräfta afrosvenskars upplevelser av att vita inte erkänner rasismen vilket gör det ännu viktigare att lyfta antirasistiska åtgärder på arbetsplatser och vikten av att belysa den rasism som afrosvenskar får bemöta.

## 7. Referenslista

Ahmed, Sara (2010). *A Phenomenology of Whiteness*. Tidskrift för genusvetenskap nr 1–2

Ahmed, Sara (2011). *Vithetens hegemoni*. Hägersten: Tankekraft

Akademikerförbundet SSR, Stockholm (2014). *Etik i socialt arbete: etisk kod för socialarbetare*. Tillgänglig på internet:

[https://akademssr.se/sites/default/files/files/etik\\_och\\_socialt\\_arbete\\_2017\\_w.pdf](https://akademssr.se/sites/default/files/files/etik_och_socialt_arbete_2017_w.pdf)

Arbetsvärlden (2020, 10 oktober), *Experterna: Så talar du inkluderande på jobbet*.

Tillgänglig på internet: <https://www.arbetsvarlden.se/experterna-sa-talar-du-inkluderande-pa-jobbet/> (Hämtad 15 oktober 2020).

Behtoui, Alireza, Boréus, Kristina, Neergaard, Anders & Yazdanpanah, Soheyla (2017). *Att verka för jämlika arbetsplatser: En studie av jämlikhet och ojämlikhet mellan anställda i äldreården*. Linköping: Tillgänglig på Internet:

<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-344005>

Black Lives Matter, *About Black Lives Matter*. Tillgänglig på internet:

<https://blacklivesmatter.com/about/> (Hämtad 15 oktober 2020)

Black Lives matter, *Rest in Power, Beautiful*. Tillgänglig på internet:

<https://blacklivesmatter.com/rest-in-power-beautiful/> (Hämtad 12 januari 2021)

Börjeson, Bengt & Börjeson, Martin (2015). *Förstå socialt arbete*. 3., uppdaterade uppl. Malmö: Liber

Eliassi, Barzoo (2017). *Conceptions of Immigrant Integration and Racism Among Social Workers in Sweden*. Tillgänglig på internet

<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/10428232.2017.1249242?needAccess=true> (Hämtad 19 januari 2021)

Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik & Wängnerud, Lena (red.) (2012). *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 4., [rev.] uppl. Stockholm: Norstedts juridik

Essed, Philomena (2005). "Vardagsrasism" i I Reyes de los, Paulina & Kamali, Masoud, *Bortom vi och dom – teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*.

Freeman, Kassie & Johnson, Ethan (red.) (2012). *Education in the black diaspora: perspectives, challenges, and prospects*. London: Routledge

Habel, Ylva. (2018, 18 mars). *Den svenska exceptionalismen och medias rasism*, [video], Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=TfvC6GQatF8> (Hämtad 12 november 2020)

Havdelin, F., & Ghebrehawariat, B. (20200617). *Kan vi prata om vithet: I vita rum - Kitimbwa Sabuni och Theo Tamim*. [Audio podcast]. Podcast. <https://podcasts.nu/avsnitt/kan-vi-prata-om-vithet/4-i-vita-rum-kitimbwa-sabuni-och-theo-tamim>

Jacobsen, Dag Ingvar (2012). *Förståelse, beskrivning och förklaring: introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*. 2., uppdaterade och utök. uppl. Lund: Studentlitteratur

Kalonaityté, Viktorija, Kawesa, Victoria & Tedros, Adiam (2007). *Att färgas i Sverige [Elektronisk resurs] : upplevelser av diskriminering och rasism bland ungdomar med afrikansk bakgrund i Sverige*. Stockholm: Ombudsmannen mot etnisk diskriminering

Kalonaityte, Viktorija, Kawesa, Victoria & Tedros, Adiam (2014). Svarta(s) strategier: att hantera rasism och diskriminering som svart svensk. *Bryt upp! om etik och rasism*.

Kamali, Massoud (2006). "Den segregerande integrationen: om social sammanhållning och dess hinder": Stockholm: Fritze

Kamali, Massoud (2005). "Ett europeiskt dilemma: Strukturell/institutionell diskriminering" i Reyes de los & Kamali, Massoud, Bortom vi och dom – teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering.

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Tredje [reviderade] upplagan Lund: Studentlitteratur

Lindhagen, Åsa. Regeringskansliet. 4 juni 2020. *Den strukturella rasismen ska bekämpas*. Stockholm: Regeringskansliet. Tillgänglig på internet  
<https://www.regeringen.se/debattartiklar/2020/06/den-strukturella-rasismen-ska-bekampas/>  
(Hämtad 14 oktober 2020)

Länsstyrelsen i Stockholms län (2018). *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden: Skillnader mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen i bruttolön, disponibel inkomst och möjlighet att göra karriär på den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: Länsstyrelsen i Stockholms län. Tillgänglig på internet:  
<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-371487>

Mångkulturellt centrum (2014) *Afrofobi: en kunskapsöversikt över afrosvenskars situation i dagens Sverige*. Tillgänglig på internet: <https://mkcentrum.se/the-afrophia-report/>

Pandey, Satyendra C. & Patnaik, Srilata (2014). *Establishing reliability and validity in qualitative inquiry: a critical examination*. Vol. 12, No.1, March 2014, pp. 5743-5753. Tillgänglig på internet: [\(PDF\) ESTABLISHING RELIABILITY AND VALIDITY IN QUALITATIVE INQUIRY: A CRITICAL EXAMINATION](#) (Hämtad 27 November 2020)

Rennstam, Jens & Wästerfors, David (2015). *Från stoff till studie: om analysarbete i kvalitativ forskning*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Reyes de los & Kamali, Masoud (2005). Bortom vi och dom: teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering: rapport. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer. Tillgänglig på Internet: <http://data.riksdagen.se/fil/b6c9ae6d-65e3-4f7d-bac8-8d3dc84b684f>

Reyes de los & Kamali, Masoud (2005). "Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering" i I P. De los Reyes, M. Kamali (Red.), Bortom vi och dom – teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering.

Svensson, Kerstin, Johnsson, Eva & Laanemets, Leili (2008). Handlingsutrymme: utmaningar i socialt arbete. 1. utg. Stockholm: Natur & kultur

Tinarwo, Moreblessing (2015). *Discrimination as experienced by overseas social workers employed within the British Welfare State*. Tillgänglig på internet: <https://journals-sagepub-com.ezproxy.ub.gu.se/doi/full/10.1177/0020872814562480> (Hämtad 19 januari 2021)

UR Play (2016), *Afrosvenska historier*. Tillgänglig på internet: <https://urplay.se/program/194147-ur-samtiden-afrosvenska-historier-afrosvenska-historier> (Hämtad 14 oktober 2020)

Vetenskapsrådet (2017) *God forskningsssed*. Tillgänglig på internet: [https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/Godforskningssed\\_VR\\_2017.pdf](https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/Godforskningssed_VR_2017.pdf) (Hämtad 17 oktober 2020)

Vetenskapsrådet (2018). *Rasism på arbetsmarknaden*. Tillgänglig på Internet: <https://www.vr.se/5.f1bedda162d16aa53a24e3b.html>

Vidga normen (2019). *Vit, svart eller brun - Handbok om aktiva åtgärder kopplat till hudfärg [Elektronisk resurs]*. Länsstyrelsen i Stockholms län. Tillgänglig på internet: <https://www.lansstyrelsen.se/download/18.5e83a30f169d90292df17384/1556108150165/Rapport%202019-08%20Vit%20svart%20eller%20brun%20Handbok%20aktiva%20åtgärder%20hudfärg.pdf>

Wikström, Hanna (2009). *Etnicitet*. 1. uppl. Malmö: Liber

## 8. Bilagor

### 8.1 Bilaga 1



## INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

### Informationsbrev till deltagare

Förfrågan om deltagande i intervjustudie

Hej. Vi är två socionomstudenter som heter Tillmy Ukbu och Amanda Adam. Vi båda är födda i Sverige men har föräldrar med annan härkomst. Den ena av oss är Eritrean och den andra Assyr. Just nu skriver vi en C-uppsats där syftet är *att undersöka om afrosvenskar upplever rasism på arbetsplatsen, samt vilka strategier de använder sig av för att bemöta och hantera rasism om de erfarar det på arbetsplatsen.*

Vi båda har olika erfarenheter av rasism men har samma tankar kring det. Vi vill lyfta denna fråga för att ge insikt om rasism och diskriminering mot afrosvenskar på den svenska arbetsmarknaden. Vi anser även att denna fråga är särskild viktig inom vår framtida profession som socionomer då socialt arbete har att göra med en specifik etik och handlar om likvärdighet. Vi vill därför med detta informationsbrev fråga dig om deltagande i en intervjustudie för att undersöka om du har fått uppleva rasism på din arbetsplats. Kravet för att medverka i studien är att du ska vara en yrkesverksam socialarbetare samt afrosvensk.

Vid intresse om deltagande kan kontakt tas via mail eller per telefon, kontaktuppgifterna till oss och vår handledare finns nedanför svarsblanketten. Därefter kommer vi att kontakta dig gällande tid och plats för intervjun efter ditt önskemål. På grund av en pågående pandemi finns det möjligheter att föra intervjun via olika plattformar såsom Zoom eller telefon. Du som deltagare får även bestämma om du vill att intervjun genomförs av oss båda eller endast utav en av oss. Vi räknar med att intervjun kommer att ta ca 30 minuter. Informerat samtycke ges i samband med intervjun och ditt deltagande är därför frivilligt och kan avbrytas när som helst utan att du behöver ange några skäl. Vi kommer att spela in intervjun med ljudupptag men materialet kommer att hållas oåtkomligt för obehöriga och avidentifieras. Utifrån en kvalitativ innehållsanalys kommer resultatet att analyseras och sammanställas. Vill ni ta del av resultatet finns det möjlighet till det. Vid funderingar kontakta gärna oss eller vår handledare.



## 8.2 Bilaga 2

# Svarsblankett för deltagande i intervjustudie

### *Informerat samtycke*

Jag har tagit del av informationen om studiens innehåll och syfte och är medveten om att jag kan avbryta deltagandet när som helst under studiens gång utan att behöva nämna en anledning.

Jag vill gärna ha mer information om studien:

Jag önskar delta i studien:

Namn: .....

Telefonnummer: .....

E-post: .....

Datum: .....

Amanda Adam Socionomstudent Mail: <a href="mailto:Gusadamam@student.gu.se">Gusadamam@student.gu.se</a> Tel: 0707836965	Tillmy Ukbu Socionomstudent Mail: <a href="mailto:Gusukbuti@student.gu.se">Gusukbuti@student.gu.se</a> Tel: 0762066948	Lena Sawyer Handledare/universitetslektor Mail: <a href="mailto:Lena.sawyer@socwork.gu.se">Lena.sawyer@socwork.gu.se</a> Tel: 031-786 65 80
---	---	--

## 8.3 Bilaga 3

### Intervjufrågor

1. Hur länge har du jobbat på din arbetsplats?
2. Trivs du på din arbetsplats? Vad är anledningen till att du trivs/inte trivs?
3. Kan du beskriva din relation med dina kollegor och närmsta chef?
4. Kan du beskriva hur dina utvecklingsmöjligheter ser ut på din arbetsplats?
5. Kan du beskriva normen som finns på arbetsplatsen utifrån hur en ska se ut/vara?
6. Tycker du att det sociala arbetets etiska principer, som handlar om etiska riktlinjer för socialarbetare efterlevs och lyfts på arbetsplatsen?
7. Har du upplevt rasism på arbetsplatsen? Om ja, vad är dina upplevelser/upplevelse av rasism på arbetsplatsen?
8. På vilket sätt upplever du att vara afrosvenskt påverkar dina professionella relationer på din arbetsplats?
9. Hur hanterar du situationer där rasism uppkommer på din arbetsplats? Vilka strategier använder du dig av på din arbetsplats?
10. Hur vill du att din arbetsplats jobbar med antirasistiska frågor?
11. Är det något vi inte har frågat som du tycker är viktigt att vi får med oss i relation till vår studie?

Tack!