



INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

“Fast det där är ju rasism”

Myndighetsutövande socialarbetare med utländsk bakgrund

-erfarenheter av rasism och strategier för att bemöta den

SQ4562, Vetenskapligt arbete i socialt arbete, 15 hp

Scientific Work in Social Work, 15 higher education credits

Kandidatnivå

Termin: VT -21

Författare: Lisa Risberg och Selma Nor Falk

Handledare: Adrián Groglopo

Abstract

Titel: “Fast det där är ju rasism”. Myndighetsutövande socialarbetare med utländsk bakgrund -erfarenheter av rasism och strategier för att tackla den.

Författare: Lisa Risberg och Selma Nor Falk

The aim of the study was to investigate how government-employed social workers with a foreign background experience racism in worklife. We were also interested in examining the interviewees' experiences of what strategies against racism the work-environment has used or uses in situations where racism has occurred as what kind of strategies they use themselves to handle racism. Questions we have chosen to achieve answers is: What experiences do the interviewees have of belonging to a foreign background in the profession in relation to racism? What strategies do the interviewees use to tackle racism in the workplace? What are the interviewees experience of the staff groups strategies for racism in the workplace? The method we used to carry out our study was an intensive and qualitative content analysis where the empirical material consisted of interviews with five persons of foreign background within professional social work. The interviews were analyzed using a thematic analysis. For the study's theoretical part, we used the theories postcolonialism and racism as a basis to further discuss the analysis of the factors which pinpoint the issue. Our conclusion of this study is that racism affects professional social workers with foreign backgrounds in many ways which lead them to either quit their jobs or to find other strategies to tackle the widespread racism within social work institutions.

Keywords: Racism; Socialworker; Social Work; Racification; Immigrant; Non-european

Nyckelord: Rasism; Socialarbetare; Socialt arbete; Rasifiering; Utländsk; Utomeuropeisk

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	6
1.1 Problemformulering	6
1.2 Syfte och frågeställningar.....	8
1.3 Avgränsningar.....	8
1.4 Samhällsrelevans och relevans för det sociala arbetet.....	9
2. Bakgrund.....	12
2.1 Den bestående rasismen.....	12
2.2 Den myndighetsutövande socialarbetaren med utländsk bakgrund.....	13
3. Forskningsöversikt.....	16
3.1 Litteratursökning.....	16
3.2 Arbetsmiljön för socialsekreterare.....	16
3.3 Organisationen och individen.....	17
3.4 Den utländska socialarbetaren.....	18
3.5 Forsknings­sammanfattning.....	20
4. Teori.....	22
4.1 Postkolonialism	22
4.2 Rasism.....	23
4.2.1 Personlig rasism och vardagsrasism.....	23
4.2.2 Kulturell rasism och rasifiering.....	24
4.2.3 Institutionell rasism och etnisk diskriminering.....	25
5. Forskningsmetod.....	27
5.1 Val av metod.....	27
5.2 Urval.....	28
5.3 Genomförande	29
5.4 Bearbetning av intervjuer.....	30

5.5 Analysmetod.....	30
5.6 Etiska överväganden och principer.....	31
5.7 Validitet och reliabilitet.....	33
5.8 Metodreflektion.....	34
5.9 Arbetsfördelning.....	34
6. Resultat och analys.....	35
6.1 Erfarenheter av rasism.....	35
6.1.1 Från kollegor.....	35
6.1.2 Från klienter.....	41
6.1.3 Från organisationen.....	44
6.2 Personliga strategier vid rasism.....	48
6.2.1 Tystnaden.....	48
6.2.2 Det stilla motståndet.....	50
6.2.3 Sortin.....	52
6.3 Erfarenheter av omgivningens strategier vid rasism.....	53
6.3.1 Personalgruppens strategier vid rasism.....	53
6.3.2 Värdegrunden och det antirasistiska arbetet.....	57
7. Slutsatser.....	60
7.1 Avslutande kommentarer.....	61
7.2 Förslag till vidare forskning.....	61
Referenser.....	63
Bilaga 1.....	68
Bilaga 2.....	69

Vi vill rikta ett stort tack till...

Vår handledare Adrián Groglopo för din vägledning och kloka råd.

Våra respondenter för ert förtroende. Ert deltagande har varit stommen i vårt arbete.

1. Inledning

1.1 Problemformulering

I rapporten *Rasist? Inte jag* skriver Hellström (2016) att rasism är ett kontroversiellt begrepp och har således flera definitioner. Det är ett känsloladdat begrepp som förklarats på olika sätt under olika tider. Företeelsen är närvarande inom både sociala, politiska, kulturella och ekonomiska sammanhang. I Antirasistiska akademins ordbok fastslår Groglopo (2015:205) definitionen av begreppet rasism med fem punkter. De första två punkterna föreslår att människan kan delas in i olika raser där "individens, gruppens eller samhällets ras- eller folkgruppstillhörighet utgör dess 'väsen.'" De tre sista punkterna förklarar att detta "'väsen' bestämmer och förklarar skillnader i egenskaper, förmågor, begåvningar, färdigheter osv mellan olika raser, folkgrupper eller individer. Utifrån dessa 'väsen' kan man identifiera 'över-' och 'underlägsna' folkgrupper, raser, och individer samt rangordna människosläktet från högre till lägre; och att människor därefter kan behandlas därefter med hänvisning till dessa 'väsen'".

Ett tydligt exempel på den rådande rasismen i Sverige är den etniska diskrimineringen. Brottsförebyggande rådet (BRÅ) presenterar år 2019 rapporten *Hatbrott 2018 - Statistik över polisanmälda brott med identifierade hatbrottsmotiv*. Rapporten innehåller en sammanställning av statistik över de hatbrott som anmäldes år 2018. Resultaten visar att bland de 7090 polisanmälningar med identifierat hatbrottsmotiv utgjorde 69% av dem rasistiska motiv. Den vanligaste brottstypen beskrivs vara olaga hot och ofredande, både mot privatperson och myndighet. BRÅ:s sammanställning visar även att nästan hälften av de hatbrott som anmäls i Sverige läggs ned efter utredning och en nästan lika stor andel avskrivs direkt, samtidigt som hatbrotten i antal ökar (2019). I BRÅ:s rapport *Självrapporterad utsatthet för hatbrott* (2018) baserad på data från Nationella trygghetsundersökningen (NTU) presenterar BRÅ att den mest utsatta gruppen gällande hatbrott med rasistiska motiv är personer med ursprung i Afrika följt av personer med ursprung i Asien. Enligt BRÅ:s rapport uppges hot och trakasserier vara den vanligaste brottstypen (2018). Tillsammans pekar siffrorna på en utbredd rasism i Sverige som även blir alltmer vanligare. Parallellt med detta misslyckas det svenska rättsväsendet med att utreda och döma hatbrotten.

Utöver etnisk tillhörighet kan även yrkestillhörighet innebära en utsatthet. Inom

välfärdssektorn lyfts framförallt yrket som socialsekreterare som en utsatt yrkestillhörighet. Arbetsmiljöverkets rapport *Socialsekreterare - Korta arbetsskadefakta* (2016) presenteras statistik utifrån en undersökning om arbetsorsakade besvär bland socialsekreterare. Rapporten visar att våld och hot om våld från personer utanför arbetsplatsen är en av de vanligaste anledningarna till anmälan om yrkesskada bland socialsekreterare. Rapporten visar även att mer än var tredje socialsekreterare har blivit utsatt för våld eller hot om våld i arbetet. Bland de sysselsatta inom yrket uppger cirka 60% av dem att de är utsatta för våld eller hot om våld i arbetet. Arbetsmiljöverkets rapport lyfter även statistik från år 2013 där en stor del av de kvinnliga socialsekreterare, cirka 61 %, uppger att det pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen (2016). Statistiken ger en beskrivande bild av socialsekreterares vardag vilken består av både våld och hot om våld. Trots det arbetsmiljöarbetet som bedrivs verkar det inte vara tillräckligt för att motverka våld och hot om våld från personer utanför arbetsplatsen.

Ovan har två utsatta grupper i det svenska samhället beskrivits utifrån statistiska undersökningar. Den ena berör etnisk tillhörighet och den andra yrkestillhörighet. Men vad innebär det om en person tillhör båda två? Orättvisor är ett samhällsproblem, särskilt i förhållande till människors etniska bakgrund. Detta får konsekvenser för människors tillvaro inom alla sfärer, inte minst inom de sociala institutionerna där människor med alla möjliga bakgrunder samspekar. Socialarbetare har i uppgift att inte endast stötta och hjälpa utsatta människor utan även försöka motverka de rasistiska krafterna och föreställningarna som råder i samhället. Allas lika värde oavsett etnisk tillhörighet är av vikt inom det sociala arbetet, och det utesluter inte rasism som är riktat mot socialarbetare med utländsk bakgrund.

Det finns en uppsjö av forskning som undersöker socialsekreterares arbetsmiljö, liksom forskning om hatbrott och etnisk diskriminering. Dock saknas ett lika väl undersökt perspektiv på området som berör utsattheten för just socialsekreterare med utländsk bakgrund. Vår föreställning är att denna grupp, utifrån kunskapen om etnisk som arbetsrelaterad utsatthet, stöter på många svårigheter i sitt arbete. Den begränsade forskningen innebär att gruppens röst inte synliggörs eller hörs i diskursen om rasistiska uttryck i samhället, både på personlig som institutionell och strukturell nivå. Att drabbade får dela med sig av sina erfarenheter av rasism och diskriminering anser vi är en förutsättning för att kunna åstadkomma förändring. Vår uppsats tar därför avstamp i denna kunskapslucka. Förhoppningen är att en fördjupning på området ska leda till förståelse och kunskap inom

ämnet vilken i sin tur kan komma att förändra arbetsmiljön för denna grupp. Genom att lyssna till berättelser om erfarenheter, upplevelser och tankar som socialsekreterare med utländsk bakgrund delar med sig av kanske ett intresse för ett nytt forskningsområde vaknar till liv. Men framförallt ligger förhoppningen i att nya möjligheter till förebyggande strategier mot rasism skapas och börjar användas på såväl socialkontor som i samhället.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att undersöka hur myndighetsutövande socialarbetare med utländsk bakgrund erfar rasism inom yrkeslivet. Studien tar avstamp i möten mellan socialarbetare och klient respektive socialarbetare och personalgrupp. En annan aspekt som ligger till grund för undersökningen är att undersöka eventuella strategier de intervjuade använder sig av för att hantera rasismen liksom deras erfarenheter av vilka strategier som kollegor och chefer använt eller använder sig av i situationer där rasism har förekommit.

-Vilka erfarenheter har de intervjuade av att ha en utländsk bakgrund inom yrket i relation till rasism?

-Vilka strategier använder sig de intervjuade av för att bemöta rasism på arbetsplatsen?

-Hur upplever de intervjuade kollegors och chefers strategier vid rasism på arbetsplatsen?

1.3 Avgränsningar

Då vi riktade in oss på socialt arbete för vår undersökning som innefattar många områden var det nödvändigt att avgränsa oss. Vi valde därför att avgränsa oss till just myndighetsutövande socialarbetare inom den offentliga sektorn. En annan avgränsning vi valde att göra var att rikta oss till sådana med utländsk bakgrund för att uppfylla syftet med studien. Ett av våra kriterier för respondenternas deltagande var att de skulle ha arbetat som socialsekreterare i minst ett år (se bilaga 1). Anledningen till detta var att vi ansåg att på ett år hinner man som anställd skapa sig en uppfattning om yrket, arbetsplatsen och organisationen. Ett annat kriterium var att de som sökte sig till studien skulle ha utländsk bakgrund eftersom vi är intresserade av erfarenheter av rasism erfar av socialsekreterare med utländsk bakgrund (se bilaga 1).

Något som kan ha begränsat oss och således kan ha kommit att påverka resultatet är tidsbegränsningen. Vi har haft 9 veckor på oss att skriva och slutföra denna undersökning. Vi tänker oss att resultatet i studien kunde ha fördjupats ytterligare om vi hade haft mer tid. I ett sådant fall hade vi exempelvis haft mer tid att genomföra fler intervjuer, vilka hade försett oss med mer data att analysera och dra slutsatser ifrån. Undersökningen hade möjligtvis blivit mer detaljerad och djupgående samt tjänat som ett bredare försök till en kartläggning av arbetsmiljön för socialsekreterare med utländsk bakgrund.

Även pandemin kan hävdas ha begränsat vår undersökning. I dagsläget är det inte lämpligt att på grund av smittspridningen träffa människor i verkligheten. Därför har våra intervjuer förpassats till att hållas via kommunikationsverktyg som Zoom och Teams. Vi tänker oss att detta kan ha påverkat kvaliteten på vår data eftersom vi inte har kunnat läsa kroppsspråk. Trots att kroppsspråk inte har varit specifikt intressant för vår undersökning tänker vi att kroppsspråk kan bidra till en uppfattning om stämning och känsloläge, vilken senare kan komma att påverka, medvetet eller omedvetet, bearbetning av data. Vid svajig internetuppkoppling har även ljud och bild påverkats. Framförallt ljudet har varit ett problem, eftersom vi vid transkribering ibland har haft svårt att höra vad personen säger. Men vi väljer att betrakta det som ett mindre problem, då kärnan i det en person säger sällan missförstås när endast några ord försvinner.

1.4 Samhällsrelevans och relevans för det sociala arbetet

I rapporten *Historisk forskning om rasism och främlingsfientlighet i Sverige* skriver Ericsson (2016) att rasism tagit en uppenbar plats i det svenska samhället. Det var först år 1847 som de sista slavarna med afrikanskt ursprung friköptes från den svenska kolonin Saint-Barthélemy. Sverige var under 1700 och 1800-talen en del av den transatlantiska slavhandeln vilket är ett ohyggligt kapitel i vårt lands historia. Rasism är inte enbart något som tillhör historien utan är även aktuellt idag. Det är av stor relevans att alltid hålla sig uppdaterad kring rasism och hur den uttrycker sig i samhället. För bara 50 år sedan beskrevs rasbegreppet med andra benämningar än de vi använder idag. Rasbegreppet har olika betydelser inte enbart utifrån den teoretiska förståelsen av begreppet utan även utifrån våra praktiska erfarenheter menar Hellström (2016) i sin rapport *Rasist? Inte jag*. Detta har relevans för hur rasism ses på i samhället och hur det kommer att uttryckas samt bekämpas inom det sociala arbetet.

Förståelsen av rasbegreppet kan ge en bedömningsgrund för vad som kan räknas och inte räknas som rasism. Hellström (2016) menar att då rasism definieras brett kan nya definitioner tjäna till att betydelsen förklaras och att begreppet inte urvattnas. Definierandet av rasism innebär också ett synliggörande av de konsekvenser som kan förekomma vid brist på stöd vid rasistiska påhopp eller situationer som kan leda till flera besvär (Ibid.) Stöd vid våld och hot är avgörande för socialarbetares hälsa. Diskriminering utifrån etnisk bakgrund är förbjuden i Sverige men rasism är ändå ett faktum i det svenska samhället. Utifrån litteratursökningen upptäckte vi att det finns en kunskapslucka om socialarbetare med utländsk bakgrund och upplevelser av rasism. Det som främst hittades var om klienter i relation till rasism och hur de rasifieras av vita inom det sociala arbetet. Vi tror därför att detta forskningsområde är relevant och angeläget för en del av lägesrapporteringen kring rasism inom socialt arbete och samhället i stort.

Socialstyrelsen (2010) skriver i sin rapport *Interkulturellt socialt arbete* att social sammanhållning ska eftersträvas och samhället ska därför fungera som ett stöd för att säkra alla medlemmars välfärd, minimera ojämlika förhållanden och undvika polarisering. Detta ska ske med särskild omsorg om sårbara grupper i samhället samtidigt som hela samhället tillsammans har ett delat ansvar för att upprätthålla detta (Socialstyrelsen 2010). I och med den växande mångkulturalitet ställer detta också högre krav på att rasism inom socialt arbete åskådliggörs. Även då rapporten lägger störst vikt på det sociala arbetet utifrån klientens perspektiv är det av stor vikt att detta även appliceras på den motsatta individen som eventuellt också kan beröras av detta; socialarbetaren. Genom att undersöka arbetsmiljön för socialsekreterare med utländsk bakgrund görs därför ett försök att kartlägga deras situation och upplevelser av rasism. På ett samhällsplan genererar ämnet flera politiska frågor om rasism. Först och främst speglar arbetsmiljön arbetsrättsliga frågor rörande lön, arbetsvillkor och organisatoriskt stöd. Forskningen som tas upp i denna undersökning belyser flera brister för socialarbetare med utländsk bakgrund på arbetsmarknaden. Bristerna på området besitter en gemensam förklaringsmodell nämligen rasism och etnisk diskriminering. Utifrån den forskning vi har tagit del av kan man dra slutsatsen att välfärdssektorn behöver skapa förutsättningar för organisationsengagemang. Detta för att utveckla och upprätthålla personalorienterade attityder och förhållningssätt gentemot anställda, liksom utveckla och upprätthålla en säker plattform för framförallt socialsekreterare med utländsk bakgrund att kunna framföra kritik och synpunkter på ett öppet och tryggt sätt. Vidare bör orättvisorna på arbetsmarknaden inte betraktas som isolerade händelser utan snarare som en spegling av

samhället i stort. Genom att lyfta fram rasism inom det sociala arbetet och belysa de handlingar och uttryck som kan associeras med rasistiska föreställningar kan rasism också bekämpas och motverkas.

2. Bakgrund

Följande avsnitt avser att redogöra och fördjupa förståelsen ytterligare för de olika områden som berörs i uppsatsen. Avsnittet kommer redogöra för rasismen i Sverige följt av en beskrivning av gruppen myndighetsutövande socialarbetare med utländsk bakgrund, där en historisk och politisk bakgrund ges till området.

2.1 Den bestående rasismen

Institutionell rasism mot personer med utländsk bakgrund är ett faktum i Sverige (SOU 2005:41). På Diskrimineringsombudsmannens hemsida nämns det att majoriteten av alla anmälningar som kommer in till myndigheten är kopplade till etnisk diskriminering, som också är den diskrimineringspunkt som de flesta anmälningarna handlar om (Diskrimineringsombudsmannen u.å.). Dessutom är de flesta händelser kopplade till arbetsplatsen (ibid.). De los Reyes och Wingborg (2002) menar att etnisk diskriminering blivit en beständig del av det svenska samhällslivets olika rum. Förekomsten av effekterna av diskrimineringen resulterar i att individer med utländsk bakgrund hamnar i underläge på ett systematiskt sätt inom dels arbetslivet med också i politiken. Inom rättsväsende och välfärdsinstitutioner kan särbehandling förekomma utifrån etnicitet i fråga hos den berörda där kränkningar är vanliga (ibid.).

De los Reyes och Kamali (2005) menar att det är väsentligt att granska politikernas diskurser men också mediala sammanhang för att exponera de strömningar som bidrar till och upprätthåller rasistiska normer. Inom och även utanför institutioner behöver granskningen också ske för att synliggöra detta fenomen. Forskning på området visar att det föreligger en vidsträckt rasism och diskriminering mot icke-europeiska människor i Europa och det råder inte något undantag i Sverige. Makthavare i landet såsom politiker, arbetsgivare och forskare försöker nonchalera detta faktum och av denna anledning har rasism smugit sig in i institutionerna och blivit normaliserat och integrerat i våra maktstrukturer. Rasismen reproduceras sedan genom dessa normer inom de olika rummen i samhället på institutionell, strukturell och individuell nivå. Det ska även nämnas att forskning inom detta område är lågprioriterat i Sverige och det råder stora kunskapsluckor menar De los Reyes och Wingborg (2002). Kunskapsbristen kring rasism och dess påverkan mot individer mer utländsk bakgrund kan således relateras till en forskningsmiljö av diskriminerande karaktär.

Den institutionella rasismen verkar således även i den svenska välfärdsstaten. Inom rättsväsende, polis och socialtjänst återfinns exempelvis synsättet att sexual- och våldsbrott och brott i allmänhet är betingat med förövarnas kulturella bakgrund (Groglopo 2015). Dessa föreställningar förstärks dessutom genom utbildningsväsende, lagar och det politiska systemet (ibid.). Den lagstiftning som idag återfinns kring exempelvis etnisk diskriminering i Sverige är i första hand riktad mot de händelser som sker i avgränsade situationer (SOU 2005:56). Dessa lagar är därför i sig inte tillräckliga för att skapa en förändringsprocess för att helt kunna omintetgöra diskriminerande strukturer i samhället. Många menar att det fortfarande inte finns tillräckligt mycket bevis på att det förekommer etnisk diskriminering. Av denna anledning har forskningen riktat in sig på en dålig integration för invandrargrupper och "deras egenskaper". På arbetsmarknaden i Sverige ser vi ett tydligt exempel på detta då språksvårigheter, brister i social kompetens samt låg utbildning nästan uteslutande har förklarats vara orsaken till ojämlika förhållanden (ibid.).

2.2 Den myndighetsutövande socialarbetaren med utländsk bakgrund

Sedan 1930-talet har Sverige varit ett invandringsland. Fram till mitten av 1970-talet efter andra världskriget hade Sverige främst arbetskraftsinvandring. Sverige är alltså ett land där invandring varit en självklar del av landet (SCB 2020). Sverige framställs ideligen som ett land med en generös migrationspolitik som står för solidaritet och idéer om mänskliga rättigheter. Rapporten *Historisk forskning om rasism och främlingsfientlighet i Sverige* (Ericsson 2016) konstaterar att verkligheten ser något annorlunda ut. Landets migrationspolitik har ibland präglats av "ras"-föreställningar och restriktioner. Invandring till Sverige har många gånger setts som ett hot mot den svenska välfärden. I dagens Sverige är personer med utländsk bakgrund en del av landets välfärd, inte minst inom socialt arbete.

Det exakta antalet myndighetsutövande socialarbetare som har utländsk bakgrund i Sverige är svårt att fastslå. Dock presenterar Saco rapporten *Sveriges utrikesfödda akademiker* år 2015 där de samlat in information från Statistiska centralbyrån. Inledningsvis i rapporten skriver Saco (2015) att av de 1 580 000 akademiker i Sverige är 20% utrikesfödda. Av denna grupp är drygt hälften födda inom Europa (Saco 2015). Vidare visar rapporten *Utländsk bakgrund i staten* från Arbetsgivarverket (2019) att cirka 20 procent av de anställda inom statsförvaltningens sociala skydd, där socialtjänstens befattningar ingår, har utländsk

bakgrund. Antalet anställda med utländsk bakgrund fortsätter även att öka. Under perioden 2017-2018 ökade antalet nyanställda med utländsk bakgrund från 26 till 27,6 procent (Arbetsgivarverket 2019). Tillsammans visar alltså siffrorna att en markant del av Sveriges statsanställda socialarbetare har utländsk bakgrund samt att gruppen fortsätter öka i antal.

Eftersom rasismen, som tidigare avsnitt redogör för (se punkt 2.1), genomsyrar alla delar i det svenska samhället är det därför av vikt att se över det politiska inflytandet myndighetsutövande socialarbetare med utländsk bakgrund har. Av samma anledning finns det skäl att kritisera påstådda antirasistiska arbeten och policydokument inom socialtjänsten som ska avse att bygga plattformar för kritik och utveckling. Sveriges kommuner och regioner (SKR) skriver på sin hemsida att skyddet mot diskriminering och rasism är en central del för de mänskliga rättigheterna som för byggandet och upprätthållandet av demokrati (Sveriges kommuner och regioner 2021). Vidare skriver SKR att som en del i deras arbete stödjer de kommuner i denna målsättning genom utvecklings- och erfarenhetsarbete (ibid.). Även Akademikerförbundet SSR (u.å.) tar upp en liknande målsättning i rapporten *Etik i socialt arbete*. Där framhävs att socialarbetare ständigt bör eftersträva etisk medvetenhet, utvecklande av kompetens och personlig mognad samt att de i sitt arbete och sin livsföring i övrigt ska respektera människors lika och höga värde (Akademikerförbundet SSR u.å.). Trots att socialkontor ska följa dessa riktlinjer visar omständigheterna på att detta misslyckas. I samband med detta begränsas således plattformen för myndighetsutövande socialarbetare med utländsk bakgrund att framföra sina åsikter, behov och önskemål.

Slutligen behöver två begrepp som används i denna text förtydligas i sin innebörd. För att beskriva människorna i vår målgrupp för undersökningen har vi valt att använda begreppet *utländsk bakgrund* och i synnerhet menar vi med detta *utomeuropeisk bakgrund*. Begreppet i sig är talande för vad det innebär, men kan även betraktas som en objektiv beskrivning av en människa. Den svenska ordboken (2009) beskriver *utländsk* i sin adjektivform med orden; “har att göra med utlandet”. I sin tur beskrivs *bakgrund* enligt den svenska ordboken (2009) innebära bland annat “väsentliga omständigheter i (ngns) levnadshistoria”. Tillsammans kan orden bilda begreppet *utländsk bakgrund* vilken vi väljer att betrakta som en beskrivning av en människa liksom, som i vårt fall, en målgrupp. För denna text innebär alltså begreppet, som tidigare nämnt, personer med utomeuropeisk bakgrund. Det andra begreppet som sålts att förklaras är *myndighetsutövande socialarbetare*. Begreppet valdes för att beskriva men även

för att begränsa vår målgrupp. Myndighetsutövande socialarbetare innefattar personer verksamma inom socialt arbete på myndighet med beslutsmakt, alltså *socialsekreterare inom socialtjänst*. Det som är avgörande för definitionen av begreppet är makten yrkespositionen innehar. Svenska ordboken (2009) beskriver ordet myndighet som “befogenhet att utöva viss makt” och “samhällsorgan med egen maktbefogenhet inom visst område.” Makt i sin tur har flera beskrivningar i svenska ordboken (2009) däribland “position och resurser att styra personer (...)” och även “organisation som utövar kontroll och styrning” finns med som definition. Att ha en förståelse för den juridiska makt titeln socialsekreterare genererar är en förutsättning för vidare läsning av denna text.

3. Forskningsöversikt

Detta avsnitt innehåller en översikt kring vilken tidigare svensk forskning om rasism vi har funnit i relation till socialt arbete. Vi har valt att begränsa oss till framförallt svensk forskning eftersom det är i en svensk kontext vår undersökning tar plats. Endast en forskningsartikel är av internationellt ursprung vars resultat påstås kunna spegla flertaliga geografiska kontexter, med andra ord även enligt vår tolkning; en svensk sådan. Forskningsöversikten har tematiserats enligt följande underrubriker: *arbetsmiljön för socialsekreterare, organisationen och individen* samt *den utländska socialarbetaren*. Tillvägagångssättet för vår litteratursökning redogörs för först. Avslutningsvis görs en sammanfattning av forskningsfältet.

3.1 Litteratursökning

För att hitta tidigare forskning har flera sökverktyg använts. Dessa är Scopus, ProQuest Social Sciences samt Supersök, där den sistnämnda är en tjänst som tillåter användaren att söka i Göteborgs Universitets bibliotek.

I sökmotorerna har vi använt oss av följande nyckelord i olika sammansättningar; “socialt arbete/social work”, “rasism/racism”, “utsatthet”, “rasifierad”, “socialarbetare”, “antirasism”, “rasifiering”, “arbetsmiljö”, “diskriminering”, “utländsk” samt “utomeuropeisk”.

3.2 Arbetsmiljön för socialsekreterare

I ett pressmeddelande går Arbetsmiljöverket (2016) ut med att de granskat socialsekreterares arbetsmiljö på nationell nivå, och det framgår tydligt att det finns brister i arbetsmiljön som lett till psykiska besvär och sömnproblem. Resultatet visar bland annat att socialsekreterare inte får tillräckligt stöd av chefer i relation till anmälan av hot och våld. Detta visar både forskning samt egna erfarenheter berättar Eva Karsten, projektledare för den nationella inspektionsinsatsen för socialsekreterare (Arbetsmiljöverket 2016).

En webbintervju-baserad undersökning av Novus genomförd på uppdrag av Akademikerförbundet SSR publicerades år 2018 under namnet *Kartläggning Socialsekreterare 2018*. I undersökningen lyfts bland annat socialsekreterares upplevelser av stöd från sina chefer. Novus undersökning (2018) visar att var tredje socialsekreterare

upplever att de inte får tillräckligt stöd från sin chef och att bland dem som inte är nöjda med sin arbetssituation upplever 62% att de inte får tillräckligt stöd från sin chef.

Vidare visar en studie från Arbetsmiljöverket (2015) att mer än var tredje person inom yrket socialsekreterare har blivit utsatt för våld eller hot om våld i arbetet. Detta framgår av arbetsskadestatistiken, då våld och hot om våld är den vanligaste anledningen till anmäld arbetsolycka med sjukfrånvaro som följd. Arbetsmiljöverkets (2015) undersökning visar att våldet utgörs bland annat av verbala hot från klienter via telefon både på och utanför arbetstid. Ett exempel som lyfts i Arbetsmiljöverkets rapport är att en socialsekreterare blir uppringd av en klient som uttalar hotet "Jag ska döda dig".

I artikeln *Sorti, tystnad och lojalitet bland medarbetare och chefer i socialtjänsten* framför forskarna Astvik, Welander och Isakssons (2017) sina resultat från en webbenkätundersökning genomförd med 4857 socialsekreterare, chefer och biståndsbedömare. Studien avsåg att kartlägga anställdas arbetsmiljö inom socialtjänsten. Resultatet visar att det finns flera svårigheter för gruppen att påverka sin arbetsmiljö. Framförallt möjligheten att kunna framföra kritik och synpunkter visar sig ha minskat de senaste årtiondena, trots lagstöd i arbetsmiljörättsliga principer gällande yttrandefrihet och demokrati. Astvik, Welander och Isakssons (2017) undersökning visar att särskilt socialsekreterare upplever att de inte kan framföra kritik. Forskarna menar att ett resultat av detta blir att gruppen väljer att förbli tysta på grund av en rädsla för ett bemötande präglad av negativitet, repressalier och ovilja. Astvik, Welander och Isaksson (2017) menar utifrån resultatet från sin studie att utbredd tystnad på en arbetsplats är direkt kopplat till organisationens brist på utvecklingsmöjligheter vilken beskrivs karaktäriseras av låg kvalitet, kunskapsutveckling, autonomi, demokrati och säkerhet. Slutligen visar Astvik, Welander och Isakssons (2017) undersökning att många socialsekreterare visar sig även hellre lämna sin arbetsplats än att protestera mot de anledningar som faktiskt får dem att lämna.

3.3 Organisationen och individen

I rapporten *Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer* upprättad av Arbetsmiljöverket (2012) framhålls det mot bakgrund av en omfattande kunskaps- och litteraturöversikt att arbetsförhållanden uppstår mellan individ och organisation. Arbetsmiljöverket (2012) menar att därför kan ansvaret för eventuell förändring av arbetsmiljö inte endast läggas på den

anställda, utan det krävs att arbetsplatsen organiserar ett förbättringsarbete till förmån för och tillsammans med anställda. Vidare förklaras det i rapporten att det dock inte räcker att förändra arbetsmiljön för en individ i förhoppning om att påverka arbetsplatsen i stort. Påståendet motiveras utifrån ett exempel på studier som visar på att individinriktade insatser i fråga om stress endast har kortvariga effekter. Istället krävs det att hela organisationen anpassar sig efter de behov som finns. Om insatser kombineras eller ersätts med organisatoriska förändringar kan de antas få mer långvarig och förhoppningsvis bestående effekt. Arbetsmiljöverket (2012) skriver, utifrån idén om att både arbete och organisation är skapade enheter som ständigt samverkar och påverkar varandra, att organisationer bär en stor förändringspotential vid samarbete för gemensamma mål.

Utifrån tanken om organisationer som socialt skapade har det bedrivits forskning om social ojämlikhet på arbetsplatser. Den amerikanska sociologen och forskaren Acker (2006) skriver i sin forskningssammanfattande artikel *Inequality regimes - Gender, Class, and Race in Organizations* att organisationers hierarkiska struktur är en direkt spegling av rådande strukturer i samhället och att organisationer därför upprätthåller men också skapar sociala orättvisor. Acker (2006) benämner utifrån detta resonemang organisationer, såväl privata som offentliga, som *inequality regimes*, eller på svenska; ojämlikhetsregimer. Acker (2006) drar bland annat slutsatsen utifrån sin forskning att dessa ojämlikheter upprätthålls av kontroll utövad av organisationer. Exempelvis visar sig arbetsgivare vara benägna att anställa maktlösa människor med syfte att hålla nere löner eftersom dessa grupper besitter liten eller ingen makt att ifrågasätta arbetsvillkoren. Maktlösa grupper beskrivs exempelvis vara papperslösa migranter som räds deportation eller kvinnor med utomeuropeisk bakgrund som redan har få möjligheter på arbetsmarknaden. I sin artikel lyfter även Acker (2006) att organisationer på olika sätt legitimerar ojämlikhet genom försök att normalisera den. Detta görs genom att hävda att vissa kroppar är mer lämpade för vissa jobb, exempelvis att kvinnor är mer lämpade för omhändertagande av barn än karriärsklättring. Acker (2006) menar att det ses som en organisatorisk självklarhet att inte ifrågasätta faktumet att vissa kroppar som länge har utfört ett visst arbete har låg lön och sämre arbetsvillkor.

3.4 Den utländska socialarbetaren

Tidigare forskning inom det sociala arbetet där rasistiska uttryck förekommit har främst behandlat socialarbetare som förövare och klienter som offer. Forskning visar på hur

yrkesverksamma socialarbetare ofta generaliserar den utsatta grupp som de arbetar med vilket skapar och förstärker fördomar (Eidebo et al. 2005). Det finns en hel del forskning om denna maktrelation mellan socialarbetare och klienter men forskning om rasism som klienter eller kollegor uttrycker mot socialarbetare saknas. Kamali (2002) menar att på grund av en snabbt utvecklande mångkulturalitet i Sverige har det sociala arbetet ännu inte hunnit rätta sig efter den kulturella mångfald som är verksam i det sociala arbetet. Detta gäller samspelet mellan både klient till professionell som tvärtom (ibid.).

Ett exempel på hur Sverige inte har anpassat sig till mångkulturaliteten är den etniska diskriminering som förekommer på arbetsmarknaden. I artikeln *Etnisk diskriminering på svensk arbetsmarknad – resultat från ett fältexperiment* som publicerades i tidskriften *Ekonomisk Debatt* (2007) presenterar forskarna Carlsson och Rooth resultatet från en experimentell undersökningsmetod de använt för att studera den etniska diskrimineringen på arbetsmarknaden. Deras metod innebar att skicka ut två identiska jobbansökningar, en med ett svenskt klingande namn och en med ett arabiskt klingande namn, till arbetsgivare med utannonserade tjänster. Studien visar att personer med typiskt svenska namn besitter en 50 procent högre sannolikhet att kallas till arbetsintervjuer än personer med utländsk klingande namn. Carlsson och Rooth (2007) drar utifrån undersökningen slutsatsen att det är inte bara på arbetsplatsen personer med utländsk bakgrund möts av svårigheter, utan även innan och under inträdet till arbetsmarknaden.

I artikeln *Mechanisms of exclusion: ethnic discrimination in the Swedish labour market* publicerad år 2004 i tidskriften *Journal of Ethnic and Migration Studies* sammanfattar och analyserar Rydberg flera forskningsresultat från olika studier rörande etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden. Rydberg (2004) lyfter att väl anställda visar forskning att personer med utländsk bakgrund är överrepresenterade inom lågstatusjobb med låg lön och osäkra arbetsvillkor. I artikeln framhävs även forskning som visar på att utbildade personer med utländsk bakgrund inte lyckas lika väl på arbetsmarknaden som etniskt svenska. Detsamma gäller för dem som kom till Sverige innan de fyllt sju år och som sedan har utbildat sig i vuxen ålder. Rydberg (2004) menar att resultaten från forskningen kan ses som en spegling av den etniska diskrimineringen.

I den svenska intervju- och enkätbaserade studien *Speaking up, leaving or keeping silent: racialized employees in the Swedish elderly care sector* (2016) genomförd av forskarna

Behtoui, Boréus, Neergaard och Yazdanpanah lyfts undersköterskors erfarenheter av rasism inom äldreomsorgen. Behtoui et al. (2016) forskning visar att från ett arbetsrättsligt perspektiv visar sig undersköterskor med utländsk bakgrund ha en lägre status på arbetsplatsen i jämförelse med sina kollegor. Den låga statusen karaktäriseras av lägre lön, lågt yrkesmässigt inflytande samt en osäker relation till chefer. Vidare berättar informanter i Behtoui et al. (2016) studie om erfarenheter av att bli nekade internutbildning samt bli utsatta för verbal mobbning och särbehandling, vilket de upplever vara på grund av sin etniska tillhörighet bland annat eftersom deras vita kollegor inte utsätts eller utsätter varandra för samma behandling. Informanterna berättar att det är både kollegor och chefer som utsätter dem för sådan typ av behandling. Behtoui et al. (2016) undersökning visar även att anställda med utländsk bakgrund är mindre benägna att använda sin röst för att belysa orättvisor på arbetsplatsen. Behtoui et al. (2016) beskriver att detta grundar sig i en upplevelse av maktlöshet. Exempelvis beskriver informanterna i studien en hopplöshet och låg tilltro inför den typen av strategi. Varför informanterna upplever denna makt- och hopplöshet undersöker inte författarna, snarare lämnar de ämnet öppet för spekulation som de uttrycker det. Dock berättar informanter i Behtoui et al. (2016) studie att de upplever att förändring kan nås på arbetsplatsen med förutsättningen att hela arbetsgruppen organiserar sig som en enad front. Slutligen lyfter Behtoui et al. (2016) att utifrån den data som samlats in menar de att lyhörda chefer är en förutsättning för anställda att på en arbetsplats vilja och kunna göra sin röst hörd.

3.5 Forskningssammanfattning

Forskningsöversikten belyser flera områden vilka är relevanta för vår undersökning. Först lyfts arbetsmiljön för socialsekreterare vars forskning på området belyser flera brister. Stöd vid våld och hot om våld är knapp, chefsstöd upplevs som otillräcklig och arbetsvillkoren har försämrats under de senaste årtiondena genom begränsad makt för socialsekreteraren att påverka sin arbetsmiljö. Forskningsöversikten synliggör även en alltmer utbredd tystnad bland missnöjda socialsekreterare. En kompletterande bild av socialsekreterarnas arbetsmiljö ges från forskningen om organisationer. Bland annat lyfter forskningen att individinriktade insatser vid stress sällan visar långvariga resultat, utan att det krävs att hela verksamheten ändrar sina rutiner för att kunna uppnå varaktiga effekter. Forskningen visar även att organisationer spelar en avgörande roll i påverkan på samhällets diskurser genom att både upprätthålla och producera sådana. Slutligen lyfts forskning vilken synliggör förutsättningarna för personer med utländsk bakgrund på arbetsmarknaden i Sverige. Dessa

genomsyras av rasism vilket visar sig i etnisk diskriminering, sämre arbetsvillkor och avsaknad av organisatoriskt som kollegialt stöd. Framförallt belyser denna forskning en kunskapslucka avseende arbetsmiljön för socialsekreterare med utländsk bakgrund.

Detsamma gäller för samtlig forskning som återges. I själva verket återfinns bara en studie som undersöker området med samma ansats som vår studie avser att göra. Den sammantagna bilden som forskningen speglar är utsattheten bland socialsekreterare, dock saknas en fördjupad bild av utsattheten för socialsekreterare med utländsk bakgrund.

4. Teori

I följande avsnitt beskrivs de två teorier vi har valt för att analysera vår data. Den första teorin innefattar postkolonialism vilken valdes för att beskriva de rasistiska strukturer som verkar i samhället. Vi betraktar även postkolonialismen som en övergripande teori vilken främst avser att förklara vår teoretiska hållning. Den andra teorin redogör för personlig, strukturell och institutionell rasism.

4.1 Postkolonialism

Kolonialismen har varit såväl geografiskt utbredd som tidsmässigt återkommande under hela mänskligheten historia och sträcker sig ända tillbaka till 100-talet (Loomba 2005). Dock sticker den moderna europeiska kolonialismen ut från tidigare expeditioner. De europeiska länderna alstrade kolonialpraktiker vilka har kommit att lämna avtryck på världen tidigare koloniala expeditioner inte gjort. Det som karakteriserar de europeiska expeditionerna var att de inte nöjde sig med att utvinna tribut, varor och rikedomar från de erövrade länderna, de omorganiserade även ekonomiska system och drog in erövrade samhällen i komplexa beroendeförhållanden där vinsterna alltid gick till kolonisatörerna och moderstaten (ibid).

I samband med exploateringen blev lokalbefolkningen i de koloniserade områdena även föremål för en grav avhumanisering (Kamali 2005). Den omfattande västerländska ockupationen av andra länder och dess resurser skapade en uppfattning om “de andra”, en syn som senare kom att kallas för vetenskap, genom att framställa de erövrade folken som underlägsna “raser” och “kulturer”. Uppdelningen mellan “vi” och “dem” skapade binära oppositioner där “vi” var överlägsna vita, civiliserade, kristna och “dem” framställdes som underlägsna svarta, barbariska, omoraliska och vilda. Denna uppdelning förstärktes och fastställdes av vetenskapen, bland annat av Carl von Linnés kategorisering av “raser” där vita ansågs som de förnämsta och svarta placerades längst ner i denna “rashierarki.” Utifrån denna uppfattning skapades en rasistisk ideologi vilket legitimerade kolonialismens frammarsch. Narrativet var att de vita, moderna, kristna och rationella västerlänningarna skulle frälsa, civilisera och rädda jordens vilda befolkning. Med medel som erövring, tortyr och folkmord ansågs detta kunna uppnås eftersom människor underordnades (Kamali 2005).

Begreppet *postkolonial* avser att ifrågasätta kolonial dominans och dess följder (Loomba

2005). Postkoloniala teorier är många och skiftande, men vad de har gemensamt är att undersöka hur arvet efter europeisk kolonialism har påverkat och påverkar samhällen som akademiska discipliner, långt efter att de tidigare erövrade områdena har blivit självständiga (Giddens & Sutton 2014). Exempelvis lyfter postkolonialismen hur rasistiska och hierarkiska paradigmer har reproducerats i det svenska samhället. Det vita Europas dominans och det kristna beförhållandet har varit centralt i skapandet av de rasistiska föreställningar som lever kvar idag (SOU 2005:41). Trots att de geografiska avstånden minskat mellan “vi” och “dem” till bara några kilometer fortsätter västerländska maktstrukturer att framkalla bilder om personer med utländsk bakgrund till främmande grupper (Kamali 2005). Med andra ord är kolonialismens tid över, men rasismen lever kvar i samhällets strukturer och utgör därför en reproduktion av rasism och diskriminering (ibid.).

4.2 Rasism

Rasism kan beskrivas som det samspel mellan människor där binära oppositioner ligger till grund och således skapar positioner som under- och överordnade (Dominelli 2018). Genom personlig, kulturell och institutionell rasism produceras och reproduceras rasismen i samhället (ibid.). Nedan följer en redogörelse för de tre formerna av rasism. Redogörelsen fördjupas ytterligare med stöd i de teoretiska begreppen vardagsrasism, rasifiering och etnisk diskriminering.

4.2.1 Personlig rasism och vardagsrasism

Den personliga rasismen utövas av individer genom negativa attityder, fördomar och/eller aktiviteter där vissa grupper exkluderas och aktivt förnekas jämlikhet (Dominelli 2018). Den personliga rasismen definieras som ansikte-mot-ansikte påhopp, men får utifrån den definitionen inte heller betraktas som endast det. Snarare är den djupt rotad i samhällets strukturer. Den personliga rasismen härstammar från den kulturella och institutionella rasismen på samma vis som den göder dessa (ibid.).

Ett exempel på den personliga rasismen är vardagsrasismen. Vardagsrasism är ett relativt nytt begrepp inom det svenska forskningsfältet om rasism och introducerades under sen 90-tal (Groglopo 2015). Tidigare var det vanligare att man talade om “finrums-rasism”, “dold rasism” eller “garderoobs-rasism” som syftade till rasism uttryckt av människor som själva inte erkände att de hade rasistiska åsikter. Vardagsrasismen beskriver mikroprocesser av

vardaglig karaktär där det som först kännetecknar rasismen är trivialitet eller all daglighet men som egentligen innebär en djupt rotad rasism. Vardagsrasismen är systematisk och bekräftas och reproduceras genom språk och beteende i alla allmänna rum (ibid.). Genom interaktion mellan människor upprätthålls dessa rasistiska processer genom att föreställningar om “ras” införlivas i våra tankar och beteenden (SOU 2005:41). Att vardagsrasism i många fall betraktas som helt oskyldiga företeelser kan ha sin förklaring i att begreppet är relativt outforskat och därför saknar kunskap att erbjuda. Oavsett förklaringsmodell visar studier att de psykiska konsekvenserna för utsatta är förödande. Påfrestningar från vardagsrasism kan leda till både psykiska och fysiska besvär som även riskerar att bli bestående (ibid.).

4.2.2 Kulturell rasism och rasifiering

Den kulturella rasismen innefattar de sociala värderingar, traditioner, normer och idéer vilka vägleder mänsklig interaktion genom att tillskriva olika grupper olika värde (Dominelli 2018). Den kulturella rasismen är inbäddad i språk och religion och erbjuder därför en kollektiv legitimitet för rasismen att utövas. Exempelvis kan samhällen där vita är av majoritet hävda vithet som norm och därefter döma och exkludera dem som avviker från vithetsnormen genom att utöva rasism. Den kulturella rasismen både producerar och reproduceras av institutionell och personlig rasism (ibid.).

Ett exempel på den kulturella rasismen är rasifiering. Definitionen av en rasifierad person är enligt Nationalencyklopedin (2020) “en individ som av omgivningen tillskrivs rastillhörighet”. Rasifiering är ett begrepp som beskriver de kategoriseringar som görs av människor baserat på deras etniska tillhörighet (SOU 2005:41). Det exemplifierar hur människor associeras i relation till maktstrukturer och sociala relationer i en rangordning mellan individer. Detta fenomen är förknippat med människosyn på en essentialistisk nivå där människan utifrån hierarkiska föreställningar erkänner eller förnekar andras plats i en social rangordning beroende på kulturella och utseendemässiga skillnader eller likheter (ibid.).

Rasifieringsprocesser som mekanism gör skillnad på människor utifrån koloniala föreställningar och utesluter människor från grundläggande rättigheter vilket sker från en maktasymmetri i samhället (SOU 2005:41). Rasism kan handla om att det finns en avsikt och medvetenhet bakom rasistiska handlingar mellan individ och rasifierade, men också om omedvetna rasistiska beteenden som är baserade på fördomar samt rädsla gentemot rasifierade människor (Diskrimineringsombudsmannen u.å.). I den akademiska

forskningsdebatten om rasism blev det en betydelsefull förändring när begreppet rasifiering inleddes (Molina 1997). Detta då förståelsen av ojämlikhetskapande och särskiljande ökade men också den grammatiska aspekter då begreppet slutar på *ering*. Ändelsen indikerar något som görs. På så sätt kan raskategoriseringar, rasdiskriminering samt rasistisk stigma förstås utifrån dess kontext (ibid.). Begreppet innebär även att man frågar sig vilka aktörer som är inblandade samt vilka konsekvenser det får för människor och samhället i stort (SOU 2005:41).

4.2.3 Institutionell rasism och etnisk diskriminering

Den institutionella rasismen innefattar den rasism som återfinns inom lagar, policys och rutiner inom professionell praktik (Dominelli 2018). Denna form av rasism kännetecknas av hur vissa grupper genom byråkratiska medel förnekas tillgång till sociala resurser. Utifrån denna process skapas ett patologiserande förhållningssätt gentemot grupper som inte klarar sig i samhället. På grund av hur den institutionella rasismen är inbäddad i samhällsstrukturen kan även toleranta människor omedvetet handla och tänka i rasistiska banor. Den institutionella rasismen upprätthålls och skapas tillsammans med den kulturella och personliga rasismen (ibid.).

Etnisk diskriminering är ett exempel på den institutionella rasismen. Diskriminering innebär en viss typ av särbehandling som kränker eller missgynnar en persons handlingsutrymme och valmöjligheter i samhället (Groglopo 2015). Särbehandlingen kränker även personens integritet. Särbehandlingen görs utifrån uppfattningar om olika sociala kategorier och förstärker dessa genom att exkludera eller inkludera och ordna grupper i hierarkiska positioner. Med etnisk diskriminering menas den särbehandling som utövas baserad på etnicitet (ibid.).

Etnisk diskriminering på ett institutionellt plan kännetecknas framförallt av mekanismerna portvaktning och glastak (Groglopo 2015). Portvaktning beskriver den beslutsprocess kring vilka individer som tillåts ha privilegierade befattningar i samhället, ofta inom skola, organisationer och politiska poster som är betydelsefulla för institutioner och samhället. Portvaktarnas beslut rörande anställningar bedöms ofta utifrån de normer som existerar inom institutionen och samhället (ibid.). Även glastak kan kopplas till portvaktning. Glastaket innebär att en person som anses vara avvikande i jämförelse med andra inom organisationen inte kan uppnå en viss position, eftersom den i jämförelse med sina kollegor inte besitter

“priviligerade” egenskaper, nämligen uppnår den norm som finns i samhället. Glastaket förklarar därför det osynliga hinder inom organisationer som inte kan passeras av dem som avviker från normen (ibid.).

5. Forskningsmetod

En intensiv och kvalitativ forskningsdesign har använts. Den intensiva och kvalitativa designen syftar till att gå på djupet med något genom att fånga så många nyanser och detaljer som möjligt samt få en förståelse för förhållandet mellan en individ och dennes kontext (Jacobsen 2012). Det läggs alltså stor vikt vid att fånga upp den enskildes förståelse och tolkning av ett fenomen och det görs även försök att kartlägga hur inslag i individens kontext bidrar till denna upplevelse (ibid). Den intensiva och kvalitativa designen erbjuder således verktyg att besvara våra frågeställningar väl eftersom just komplexa upplevelser behandlas. Det har genomförts fem intervjuer med myndighetsutövande socialsekreterare med utländsk bakgrund vilka slutligen genererat cirka 150 minuters material i form av ljudupptagningar. Dessa har senare transkriberats.

I följande avsnitt redogörs detaljerat för undersökningens val av metod, urval, genomförande, bearbetning av intervjuer, analysmetod, etiska överväganden och principer samt reliabilitet och validitet. Avslutningsvis förs en metodreflektion följt av en redogörelse för arbetsfördelningen.

5.1 Val av metod

I linje med den intensiva och kvalitativa forskningsdesignens anda har data samlats in med hjälp av öppna intervjuer (Jacobsen 2012). Den öppna intervjun karaktäriseras av att undersökaren och respondenten samtalar kring ett visst tema. Frågorna är öppna och tillåter respondenten att tala fritt. Den data som samlas in är ord, berättelser och meningar vilka genererar känslor, tankar och upplevelser. Det görs inga eller få begränsningar av det som sägs och slutprodukten av samtalet är anteckningar och inspelningar vilka analyseras av undersökaren (ibid.). I en strävan efter att få svar på våra frågeställningar har en intervjuguide (se bilaga 2) använts. Intervjuerna har alltså varit prestrukturerade, vilket innebär att det i förväg bestämts vilka teman som ska diskuteras (ibid). Temana är med andra ord utformade från vårt syfte och frågeställningar och består av öppna frågor vilka berör erfarenheter av rasism på arbetsplatsen, både från klienter och arbetsgruppen, samt känslor, tankar och upplevelser kring dessa erfarenheter.

5.2 Urval

Vårt urval karaktäriseras av en kombination av olika metoder. Metoder för urval kan kombineras i otaliga kreaturer, dock är det av vikt att samtliga metoder är styrda av det syfte man har (Jacobsen 2012). Med hänsyn till smittspridningen har intervjuer tvingats till digitala plattformar. Detsamma gäller således för eftersökningen av respondenter. Därför har vi sökt efter respondenter på internet. I processen efter sökning av respondenter har vi urskiljt fyra typer av urvalsmetoder.

En av våra urvalsmetoder påminner om ett så kallat självurval. Denna typ av urval kännetecknas av att respondenter själva väljer om de vill vara med eller inte (Jacobsen 2012). De väljer med andra ord ut sig själva. Ett exempel på självurval är telefonröstningar i radio och TV (ibid.). Vi nådde ut till våra respondenter via fyra forum på Facebook. Tre av forumen bestod av grupper för socionomer, både socionomstudenter som yrkesverksamma sådana, avsedda för diskussion, information och platsannonser inom socialt arbete. Det fjärde forumet är ett politiskt sådant där gruppmedlemmar diskuterar kring postkolonialism och marxism. I samtliga forum postades vårt informationsbrev (se bilaga 1) synligt för alla medlemmar. Vid intresse bad vi potentiella respondenter att höra av sig till oss. Självurval kan dock innebära en del problematik eftersom den riskerar både snedfördelning och bortfall (Jacobsen 2012). Angående snedfördelning är det att vänta att endast de respondenter med de starkaste åsikterna eller upplevelserna väljer att delta. När det berör bortfall riskerar potentiella respondenter att missa sin chans att delta av den enkla anledningen att de inte ser eller får höra om studien (ibid.). Vi väljer att betrakta eventuell snedfördelning som tämligen oproblematiske. I enlighet med vårt syfte och våra frågeställningar sökte vi respondenter som har erfarenhet av rasism på sin arbetsplats. Angående graden av rasism bedömer vi inte är upp till oss att avgöra eftersom den är upplevelsebaserad. Utifrån den utgångspunkten har respondenternas berättelser om erfarenheter av rasism inte graderats på en skala, utan snarare definierats som likadana men i olika form. Angående bortfall är vi medvetna om att många berättelser om erfarenhet av rasism kan ha exkluderats. Dock fick vi flertalig respons i direkt anslutning till att informationsbrevet postades vilka vi bedömde som tillräckligt många för vår studie.

Urvalet har även, till en början utan vår vetskap, genomförts av snöbollsmetoden. Denna typ av urval innebär att i takt med att intervjuer genomförs får undersökaren kännedom om fler

personer som kan tänkas bidra till undersökningen (Jacobsen 2012). Dessa kontaktas och samma mönster upprepar sig igen (ibid.). För vår undersökningen innebar dock snöbollsmetoden att personer, utan vår uppmaning, kontaktade varandra för att informera om undersökningen. Personer som läst om undersökningen på Facebook-forumen, men även respondenter, talade med vänner och kollegor vilka antingen hörde av sig till oss med ett intresse för att ställa upp alternativt tipsade vidare om studien till sina vänner och kollegor.

Respondenterna utmärker sig även för att vara “extrema” sådana. Ett sådant urval avser att studera enheter vilka är av minoritet inom en viss social kontext (Jacobsen 2012). Ett nogt övervägt urval av “extrema” enheter kan styrka antaganden man har och således öka möjligheten att generalisera till andra sammanhang (ibid.). Vår undersökning grundar sig på att respondenterna har annan bakgrund än etnisk svensk, därför tillhör de en minoritet eftersom vi befinner oss i svensk kontext. Att respondenten skulle ha en utländsk bakgrund var ett krav för att få ställa upp på intervju vilket framgår i informationsbrevet (se bilaga 1). Undersökningens syfte och frågeställningar efterfrågar erfarenheter av rasism från socialsekreterare med utländsk bakgrund, därför eftersöktes även den gruppen.

Samtliga urvalsmetoder nämnda ovan karaktäriseras av att respondenterna besitter information om ämnet undersökningen syftar till att undersöka. Respondenter som dessa kan ge full information eftersom de har bra kunskap om det man undersöker (Jacobsen 2012). Eftersom vår undersökning syftar till att undersöka erfarenheter av rasism mot socialsekreterare med utländsk bakgrund är det just den grupp som efterfrågats (se bilaga 1) och även funnits.

5.3 Genomförande

Informationsbrevet postades på olika forum på Facebook. Där framgick bland annat syftet med studien samt hur datan skulle samlas in och senare hanteras. Därefter hörde respondenter av sig till oss via mail och på Facebook. Vi bokade in intervjuerna genom dessa medier och bifogade även där länkar till “möten” via den digitala kommunikationsplattformen Zoom där intervjuerna vid utsatt tid tog plats. Under intervjun användes en intervjuguide som ett hjälpverktyg för att kunna ställa frågor kring de teman som var relevanta för våra frågeställningar. Intervjuerna spelades in med hjälp av våra mobiltelefoner för att sedan transkriberas.

5.4 Bearbetning av intervjuer

Intervjuerna transkriberades i snar anslutning till att de genomförts. Under denna process tycktes en del data förefalla irrelevant, men med hänsyn till senare analysarbete transkriberades dessa delar ändå. Vi har med andra ord strävat efter en öppenhet inför vart datan kan komma att leda oss. Denna form av öppenhet inför databehandling går i linje med ett induktivt förhållningssätt (Jacobsen 2012), vars innebörd redogörs för i stycket nedan (se punkt 5.5). Datan har tematiserats med stöd av en initial kodning. Den initiala kodningen karaktäriseras av spontanitet och bredd i sökande efter teman (Rennstam & Wästerfors 2015). I takt med kodningsprocessens framfart bildas mer fokuserade teman vilka även avser att synliggöra samband mellan olika intervjuer. Det är dessa teman som senare blir aktuella för analys (ibid). För vår undersökning innebar tematiseringen att vi redan under transkriberingen av intervjuerna noterade sådant som föreföll vara tydliga exempel på det som vi ansåg svarade till vårt syfte med studien. Senare i processen fann vi att de bar gemensamma nämnare men att de även hade egenskaper som skiljde dem åt, vilka redogörs för i stycket nedan (se punkt 5.5).

5.5 Analysmetod

Analysen har genomsträvt av ett induktivt förhållningssätt. Det induktiva förhållningssättet innebär att undersökaren försöker samla in data på ett så öppet vis som möjligt med minsta form av styrning eller ingripande (Jacobsen 2012). Undersökaren försöker även lägga personliga förutbestämda uppfattningar om fenomenet åt sidan eftersom det annars kan riskera i att endast det som eftersöks finns genom bekräftande om antaganden. Det induktiva förhållningssättet lämpar sig således väl för att utforska. Metoden innebär att empirin leder fram till teori vilket även är idealet för grundad teori (*grounded theory*). Empirin som samlas in skapar utgångspunkten för den eller de teorier som senare används i analysen (ibid.). För denna undersökning har det induktiva förhållningssättet inneburit att flera teorier under arbetets gång har diskuterats. Slutligen valdes några få för den slutgiltiga analysen. Valet av teorier baserades på bekantskapen som byggdes med datan under transkriberingsprocessen. Som ovan nämnt (se punkt 5.4) lokaliserades teman i datan under transkriberingen. Respondenterna beskrev mikroaggressioner, fördomar mot personer med utländsk bakgrund samt rasism utövad av verksamheten i stort. Tillsammans bildade de tre teman i vilka vi kunde urskilja tre olika former av rasism; personlig, kulturell och institutionell. Dessa olika

nivåer har även stöd i den akademiska teoribildningen rörande rasism och tillhör en av de teoretiska modeller vi diskuterat och slutligen valde. Vidare kunde vi urskilja ett tema i respondenternas erfarenheter som genomsyrades av ett särskiljande mellan etniskt svenska och personer med utländsk bakgrund. Temat går att koppla till diskursen kring “vi” och “dem” som bland annat postkolonialismen redogör för. Av denna anledning valdes även postkolonialismen som teori. Därefter uteslöts andra teorier som diskuterats då de som slutligen valdes föreföll mest lämpliga för de teman vi lokaliserat. Den data som inte passade in i tematiseringen uteslöts på grund av avsaknad av teoretiskt stöd, irrelevans för undersökningens syfte samt av risk för röjning av konfidentialitetskravet.

5.6 Etiska överväganden och principer

Etik inom forskning är alltid en viktig angelägenhet och bör bäras med under hela forskningsprocessen (Kalman & Lövgren 2019). Det finns etiska riktlinjerna för forskningsetik vilka behandlar hänsynen till forskningsdeltagares människovärde, självbestämmande och integritet. Dessa är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet (ibid). I detta avsnitt beskrivs utöver de forskningsetiska principerna hur vi som författare har arbetat med samt förhållit oss till dessa.

Informationskravet är grundläggande för att överhuvudtaget kunna uppfylla samtyckeskravet (Kalman & Lövgren 2019). Detta krav innebär att eventuella forskningsdeltagare får ta del av grundlig information om undersökningen innan de väljer att delta eller inte. Informationen innefattar syfte med studien, dess metod, hur data kommer förvaras, eventuella risker med studien samt vem eller vilka som ansvarar för projektet (ibid.).

I informationsbrevet (se bilaga 1) presenterade vi vårt syfte och vår metod. Vi framhävde även vår roll i studien där även studiens användning tydliggörs; studenter vilka skriver C-uppsats på socionomprogrammet. I informationsbrevet erbjöd vi även respondenterna att få ta del av intervjuguiden (se bilaga 2) innan intervjun om de så önskade. Med andra ord eftersträvades transparens. Transparens beaktades även under intervjun. De första minuterna av intervjun ägnades åt att återigen förklara vad studien handlade om för att sedan fråga om respondenten hade några ytterligare frågor eller funderingar. Under detta tillfälle informerade vi även respondenten om de roller vi skulle anta under intervjun, då vi turades om mellan rollerna som observatör och intervjuledare. Vi förklarade även för respondenten att intervjun skulle spelas in och att ljudfilerna skulle raderas i samband med att uppsatsen blivit rättad och

klar. Denna sammanhangsmarkering gjordes för att beakta informationskravet.

Samtyckeskravet innebär att samtycke har getts från forskningsdeltagare (Kalman & Lövgren 2019). Det läggs även stor vikt vid att framhålla att deltagande är frivilligt samt kan avbrytas när som helst (ibid.).

I informationsbrevet (se bilaga 1) återfinns beaktande av samtycke. Vi framhävde i informationsbrevet att deltagande i studien är frivilligt och att deltagande kan dras tillbaka när som helst. Ett muntligt samtycke efterfrågades även i intervjun. När vi muntligt redogjort för informationskravet i form av ovan nämnd sammanhangsmarkering frågade vi om respondenten godkände detta och kände sig bekväm. Samtliga respondenter gav då samtycke.

Konfidentialitetskravet innefattar hanteringen av den data som framkommer i undersökningen (Kalman & Lövgren 2019). Enligt konfidentialitetskravet ska data anonymiseras i syfte att forskningsdeltagare inte ska bli igenkända när forskningen väl presenteras. Detta gäller även för förvaringen av uppgifter under forskningsprocessen, vilka ska förvaras säkert (ibid.).

I informationsbrevet (se bilaga 1) framgick det tydligt att vi värnar om intervjudeltagares anonymitet och behandlar personliga uppgifter konfidentiellt. Detta har även uppfyllts genom att hålla i intervjuerna samt transkribera dem i privata rum utan utomståendes inblandning. I informationsbrevet som postades på Facebook bad vi även läsaren att inte "tagga" andra eller själv kommentera i kommentarsfältet i syfte att potentiellt deltagande inte skulle kunna spåras tillbaka till vår studie. Vi bad istället intresserade att maila eller skicka ett personligt meddelande på Facebook. Även under intervjun beaktades konfidentialitetskravet. Några respondenter ville berätta om situationer de upplevt, trots att de själva uttryckte att dessa situationer inte gick att anonymisera. Vid sådana tillfällen rådde vi personen att avstå från att dela med sig, eftersom vi inte hade möjlighet att ta med det i studien. Några valde att dela med sig ändå, men de uppgifterna finns med hänsyn till konfidentialitetskravet inte med i studien.

Slutligen framhäver *nyttjandekravet* att den data som insamlats endast ska användas i enlighet med forskningens ändamål (Kalman & Lövgren 2019). Forskningsdeltagare ska kunna lita på att de uppgifter de lämnat inte används i annat syfte än det som de samtyckt till (ibid.).

Både i informationsbrevet och under intervjun framhölls att de uppgifter som inkommer kommer endast användas inom ramen för vår studie. I informationsbrevet (se bilaga 1) framgick att undersökningen görs i enlighet med vårt uppsatsarbete vilken har ett begränsat syfte och användningsområde. Även under intervjun förklarade vi att i samband med att uppsatsen är rättad och klar kommer de inspelade intervjuerna tillsammans med transkriberingarna raderas eftersom de då har fyllt sin funktion och således är att betrakta som expederade.

5.7 Validitet och reliabilitet

Validitet delas ofta upp i två delar. Den första benämns som intern validitet och den andra som extern validitet (Jacobsen 2012). Intern validitet avser att beskriva huruvida man faktiskt mäter det man ska mäta och extern validitet handlar om huruvida resultatet som framkommer även är giltigt för andra sammanhang (ibid.). Den data som har framkommit vill vi påstå besitter hög intern validitet, eftersom den genererar tankar, känslor och berättelser från respondenternas sociala verklighet. Med andra ord har den öppna intervjun, den valda metoden för undersökningen, erbjudit väl anpassade verktyg för att kunna besvara våra frågeställningar som efterfrågar just upplevelser från människors sociala verklighet. Dock kan det innebära stora problem för den externa validiteten att hävda att datan är representativ för den större massan. Å andra sidan var inte syftet med undersökningen att kartlägga ett stort antal socialsekreterares upplevelser av rasism på arbetsplatsen, utan endast ett fåtal. Om så hade varit målet hade även en annan metod varit fördelaktig för undersökningen, då öppna intervjuer endast tjänar till att undersöka få enheter på djupet. Således förstärks återigen den interna validiteten, då syftet med undersökningen har varit att undersöka komplexa och individuella erfarenheter. Dock kan urvalet av "extrema" enheter hävdas styrka den externa validiteten då flera personer från olika sociala verkligheter uppger liknande berättelser.

Reliabilitet avser att beskriva huruvida resultaten från en undersökning blir likadana om undersökningen genomförs igen (Bryman 2018). Inom kvalitativ forskning innebär reliabiliteten även att det tillgängliggörs fullständig redogörelse för alla delar av forskningsprocessen rörande exempelvis forskningsfrågor, val av undersökningspersoner och beslut rörande analys av data (ibid.). I vår undersökning skrevs frågorna till intervjuguiden (se bilaga 2) tätt utifrån våra frågeställningar och samtliga respondenter talade om liknande teman. Vår valda metod, den öppna intervjun, förefaller därför som en väl anpassad strategi för att kunna besvara frågeställningarna vilket vi anser är att bedöma som hög reliabilitet.

Vidare har undersökningen i linje med en hög reliabilitet redogjorts för grundligt.

5.8 Metodreflektion

Den öppna intervjun är en lämplig metod när man är intresserad av människors tolkning och förståelse för ett visst fenomen (Jacobsen 2012). Av den anledningen passar metoden väl för det ämne frågeställningarna syftar till att besvara. Särskilt tolkning och känslor kring rasism har varit av intresse för vårt utforskande och har även visat sig ha förutsättningar för att uttryckas. Framförallt erbjuder individuella intervjuer flera starka sidor (ibid). Respondenten behöver inte ta hänsyn till andra utan kan tala fritt och framföra sina åsikter och uppfattningar. Samtidigt skapas en relation mellan respondent och undersökare vilken kan bilda förutsättningar för tillit som i sin tur kan leda till mer öppenhet (ibid). Det är möjligt att hävda att dessa förutsättningar för tillit uppstod i våra intervjuer. Vi lade märke till att samtliga respondenter var något tillbakadragna i början av intervjun för att sedan öppna upp sig mer under intervjuens gång. Respondenterna var i slutet av intervjuerna mer avslappnade och upplevdes som mer personliga. Tre av fem respondenter frågade även om vi kunde maila uppsatsen till dem när den väl var rättad och klar, vilket vi tolkar som en fråga man endast vid bekvämlighet är benägen att ställa.

5.9 Arbetsfördelning

Ett tätt samarbete har eftersträvat och uppnåtts. Vi har skrivit i ett gemensamt dokument där vi ständigt läst igenom varandras texter och gett feedback. Intervjuerna har delats upp rättvist och efter förmåga såväl som transkriberingsarbetet. Kommunikationen oss emellan har varit återkommande och präglad av diskussioner kring uppsatsens etik, utformning och process.

6. Resultat och analys

I följande avsnitt presenteras vårt resultat. Empirin som samlats in kommer analyseras och kopplas till de teoretiska utgångspunkterna vi valt för studien samt den tidigare forskningen. Resultat tillsammans med analys har tematiserats och presenteras under avsnitten som följer; *erfarenheter av rasism, personliga strategier vid rasism* samt *omgivningens strategier vid rasism*.

6.1 Erfarenheter av rasism

I samtliga intervjuer framkommer det att intervjupersonerna har erfarenheter av rasism på arbetsplatsen. Rasismen är både självupplevd som bevittnad. Erfarenheterna är dessutom inte enstaka händelser, utan rasismen verkar vara ett genomgående och vanligt förekommande fenomen på arbetsplatserna. Rasismen är även utövad av flera olika aktörer och på olika dimensioner. Detta avsnitt avser att kategorisera rasismen som respondenterna har upplevt i följande underrubriker; *från kollegor, från klienter* samt *från organisationen*.

6.1.1 Från kollegor

Respondenterna berättar om flera händelser där kollegor har uttryckt sig rasistiskt på arbetsplatsen. Trots att några exempel lyfter rasism som inte är direkt riktad mot respondenterna beskriver respondenterna sig ändå som träffade och utsatta för rasism. En respondent lyfter hur en av hennes kollegor ofta använder sig av rasistiskt stereotypa uttryck för att beskriva vissa grupper. Hon beskriver att hon även själv känner sig träffad av orden och berättar:

Kanske som medelålders svensk man så ska man inte kommentera vissa saker, men att jag själv kan kommentera om mitt utseende och så för att jag är asiat. (...) Men ah, ibland kommer det ut kommentarer, “dom från Afrikas horn” eller “asiater är inte bra på att köra bil”. Såna här stereotypiska, det som ofta brukar vara skämt eller inlindat i skämt men om man börjar pilla på det så är det ju ändå en rasism det kommer ifrån.
-Respondent 4

Dessa rasistiska uttryck kan hävdas böttna i postkoloniala strukturer. Uppdelningen mellan “vi” och “dem” där “vi” anses överlägsna “dem” är djupt rotad i postkolonialismens medel

för erövring (Kamali 2005). För att kunna legitimera erövring och ockupation framställdes lokalbefolkningen som underlägsna genom att avbilda dem som vilda, omoraliska och barbariska men framförallt som ett föremål för den vita mannen att rädda (ibid). Dessa föreställningar lever kvar än idag och utgör därför fortfarande en grund för hierarkiska uppdelningar för rasismen att verka via (SOU 2005:41). Uttrycken som kollegan använder sig av - där andra folkgrupper minimeras, grupperas och ses ner på, påminner därför om det postkoloniala narrativet. Att kollegan uttrycker narrativet framför en person med utländsk bakgrund kan också påstås signalera ett postkolonialt narrativ. Utifrån den postkoloniala bilden av personer med utländsk bakgrund som främmande och underlägsna är det möjligt att hävda att kollegan saknar respekt för respondenten och därför inte känner ett behov av att anpassa sig eller förstå hennes upplevelse av situationen av den enkla anledningen att han betraktar henne som underordnad. Tillsammans med det postkoloniala perspektivet påminner även situationen om de omständigheter som forskningen återger om organisationer. Forskning har visat att organisationer har en tendens att direkt spegla de rådande strukturerna i samhället (Acker 2006). Vidare visar forskningen även på hur organisationer både upprätthåller som reproducerar dessa strukturer, alltså hierarkiska paradigmen och sociala orättvisor (ibid.). Att kollegan använder sin arbetsplats som en plattform för att uttrycka rasism kan alltså hävdas gå i linje med vad tidigare forskning visar.

Ett annat exempel på hur respondenterna har blivit vittne till rasism var när en kollega till en av respondenterna särbehandlade klienter med till synes utländsk bakgrund. Situationen uppstod på ekonomiskt bistånd strax innan juledighet. Av denna anledning var det viktigt att betala ut pengarna i tid innan röda bankdagar och ledighet. Respondenten berättar;

Det var en kollega som inte hade delegation och ville få hjälp med att betala ut till sina klienter och då hade den här andra kollegan då, som uttalar sig problematiskt, sagt att "nämen, varför har du bråttom, varför ska de få pengarna innan jul?" och så hade min andra kollega sagt "ja, men vad menar du?". "Ja, men dom firar ju inte jul". Så hade den sagt "ja, men varför tror du det?". Då hade hon svarat "ja, men deras namn, de är ju inte svenskar". (...) Tillslut kommer hon ju fram till det hon menar, "men de är ju muslimer, de firar ju inte jul så varför ska de ha sina pengar tidigt?".
-Respondent 3

I denna situation kan kollegan hävdas utnyttja sin maktposition som delegerad för att utöva rasism. Hon försöker även legitimera sin åsikt genom att hävda att klienterna inte firar jul eftersom “de är ju inte svenskar” utan “muslimer” och därför inte behöver pengarna innan jul. Precis som det tidigare exemplet påminner situationen om det postkoloniala narrativet. “Dem” betraktas som underlägsna och bör endast vara tacksamma inför den vita mannens räddning (Kamali 2005). Som underlägsnen är man heller inte i position att varken ifrågasätta eller ställa krav. Att kollegan dessutom vill neka klienten tidig utbetalning eftersom den inte firar jul är ett tecken på att den ser sig som överordnad. Återigen visar sig hur postkolonialismens hierarkiska uppdelningar än idag verkar utifrån föreställningar om det kristna och vita som överlägset (SOU 2005:41). Kollegans beteende och uttryck tar också endast avstamp i intrycket från klientens namn, som hon förknippar med icke-svenskhet. Utifrån tidigare forskning visar sig personer med svenskt klingande namn besitta en 50 procent högre sannolikhet att bli kallade till arbetsintervjuer i jämförelse med personer som har ett arabiskt klingande namn (Carlsson och Rooth 2007). Forskningen visar ett tydligt exempel på hur etnisk diskriminering förekommer på den svenska arbetsmarknaden (ibid.). Trots att situationen respondenten återger inte har någon koppling till arbetsmarknaden är det möjligt att hävda att det är samma typ av mekanismer som verkar. Endast baserat på klientens namn genomsyras kollegans åsikter av etnisk diskriminering. Den etniska diskrimineringen tar uttryck i att baserat på någons etniska tillhörighet kränka eller begränsa dennes handlingsutrymme och valmöjligheter i samhället (Groglopo 2015). Det är alltså möjligt att hävda att kollegan använde pengarna som ett maktmedel för att begränsa klientens levnadsutrymme i form av ekonomisk maktutövning.

Ett annat exempel på hur kollegor reagerar på namn som inte klingar svenskt berättar respondent 5 om.

Och då var det en familjebehandlare som hade sagt “ja, varför heter ena det barnet så och...”, det ena barnet hade då ett svenskklingande namn, och det andra barnet hade ett, ja, utländskt namn. Och då började hon ställa frågor till oss varför föräldrarna hade döpt barnen till “två olika” namn. Och då blir det också lite såhär, för det första är det inte relevant, och för det andra, man får väl döpa sina barn till vad man vill.

-Respondent 5

I detta exempel uttrycker familjebehandlaren en förvirring och irritation inför faktumet att barnen har "två olika" namn, närmare bestämt att ena barnet har ett svenskklingande och andra barnet ett utländskklingande. Precis som respondenten uttrycker bör det inte vara relevant för sammanhanget, men utifrån en kulturell rasism förefaller reaktionen från familjebehandlaren oundviklig. Den kulturella rasismen innefattar de sociala värderingar, traditioner, normer och idéer vilka vägleder mänsklig interaktion genom att tillskriva olika grupper olika värde (Dominelli 2018). Den kulturella rasismen blir legitimerad eftersom den är inbäddad i språk och religion. I samhällen där vita är av majoritet kan vithetsnorm hävdas och således kan rasism mot de som avviker legitimeras (ibid). Den kulturella rasismen är nära förknippad med rasifieringsprocesser. Rasifieringsprocessen beskriver hur människor utifrån koloniala föreställningar i samhället kategoriseras och görs skillnad på (SOU 2005:41). En person som är rasifierad, alltså föremål för en rasifieringsprocess, kan utsättas för rasism som utövas medveten som omedveten (Diskrimineringsombudsmannen u.å.). Med stöd i denna teoribildning är det möjligt att hävda att familjebehandlaren blev rent förvirrad av att ena barnet hade en svenskklingande namn och det andra ett utländskt klingande namn, trots att de var syskon. Om barnen var etniskt svenska eller hade utländsk bakgrund framgår ej av intervjun, men detta förtäljer heller inte historien. Utifrån den kulturella rasismen med dess rasifieringsprocesser, alltså behovet av att kategorisera människor utifrån deras etnicitet, föreföll situationen synligen ofattbar för familjebehandlaren. Familjebehandlaren saknar både verktyg och perspektiv för att förstå situationen. Precis som den tidigare forskningen lyfter har det sociala arbetet i Sverige inte anpassat sig till mångkulturaliteten (Kamali 2002).

De två senaste citaten lyfter bevitnad rasism, dock erfar respondenterna även samma behandling från sina kollegor. Ännu ett exempel angående utländskklingande namn berättar respondent 1 om;

Jag har ett dubbelnamn som förnamn och dom allra flesta brukar inte kalla mig vid namn även om jag presenterar mig (...) Säg att det är rasism, det kanske är att överdriva, men det är såna här små företeelser alltså. Heter någon Ann-Marie så säger man inte Ann. Läser man det bindestreckat, då säger man inte Anna-Karin. Gör man det tänker jag att då frågar man åtminstone först. Med mig gör man aldrig det. Någonsin.

-Respondent 1

Samma diskussion som förs om utländskklingande namn ovan är möjlig att applicera även här. Dock kan analysen fördjupas ytterligare. Respondenten berättar att trots att han presenterar sig med sitt namn, som alltså är ett dubbelnamn, så blir han inte kallad vid sitt fulla namn. Eller kallad vid namn överhuvudtaget. Han lägger även märke till hur svenskt klingande dubbelnamn sällan är ett problem för personer att minnas och bruka. Erfarenheten av detta påminner om vardagsrasismen. Vardagsrasismen beskriver mikroprocesser av vardaglig karaktär där det som först kännetecknar rasismen är trivialitet, dock bottnar den i djupt rotade rasistiska strukturer (Groglopo 2015). Denna form av ansikte-mot-ansikte rasism förnekar aktivt människors anspråk på jämlikhet (Dominelli 2018) och kan orsaka förödande psykiska som fysiska konsekvenser för den utsatta (SOU 2005:41). Att respondenten inte blir kallad vid sitt fulla namn eller vid ett namn överhuvudtaget kan vid första anblick betraktas som en bagatell men skett vid upprepade tillfällen synliggör handlingen vardagsrasism. Precis som den tidigare forskningen belyser lider socialarbetare med utländsk bakgrund stora men på grund av särbehandling på arbetsplatsen rotad i rasism (Behtoui et al. 2016). Den tidigare forskningen belyser även, som respondenten i citatet ovan uppmärksammar, att kollegor som är etniskt svenska inte erfar samma behandling (ibid.).

Respondent 1 lyfter ett annat exempel på erfaren rasism. Situationen uppstod när han skulle på restaurang med sina arbetskollegor. Respondenten berättar;

Då behövde man kontanter för att komma in. Då ringde jag till mina kollegor som var där då, då förmedlade dom det till mig och sen så hade dom gjort något skämt då sinsemellan. Så när jag kom dit så... "ah men berätta det där skämtet du sa, berätta det där skämtet". Vad är det här för något... Den kollegan som sa det, hon vände sig till mig och så sa hon "ah men du snälla ta inte illa upp, det här var bara ett skämt, det var bara ett skämt". Redan då visste jag... nej, jag vill inte höra det här. (...) Och visst jag kanske överreagerar men då sa hon "ah men när du sa det här att man, kontanter, då sa jag det att bara du inte tar med dig några svarta kontanter, svarta pengar".

-Respondent 1

Detta exempel lyfter återigen vardagsrasismen, men har även starka rötter i den koloniala föreställningen om icke-vita som främmande. Berättelsen genomsyras även av den kulturella rasismen. Kollegan försöker i linje med hur vardagsrasismen uttrycks legitimerar det hon sa genom att påstå att det bara var ett skämt. Vardagsrasismen avser bland annat att förklara den

rasism som uttrycks av personer som inte vill erkänna att de har rasistiska åsikter (Groglopo 2015). Genom interaktion med andra människor upprätthålls rasismen genom dessa föreställningar om "ras" (SOU 2005:41). Att kollegan försökte ursäka sitt uttalande genom att kalla det för ett skämt och att hon uttryckte det inför alla kollegor när respondenten inte var närvarande påminner därför starkt om vardagsrasismen. Utifrån ett postkolonialt perspektiv krävs en diskussion om "skämtets" uppbyggnad. Anmärkningen på att respondenten skulle ha med sig "svarta pengar" var en anspelning på respondentens hudfärg. Svarta pengar innebär även oskattade pengar, alltså illegalt tjänade pengar. "Skämtet" kan alltså påstås bygga på att kollegan gör en direkt koppling mellan mörk hudfärg och kriminalitet. Denna anspelning går i linje med den koloniala föreställningen om "dem" som omoraliska, vilda och barbariska (Kamali 2005). Även om kolonialismens tid är över lever dessa föreställningar kvar och rasism uttrycks fortfarande utifrån dessa strukturer (ibid). Utifrån den kulturella rasismens rasifieringsprocesser tillskriver även kollegan genom sitt uttalande personer med utländsk bakgrund ett visst värde. Rasifieringsprocessen beskriver när människor utifrån hierarkiska föreställningar erkänner eller förnekar andras plats i en social rangordning baserat på kulturella och utseendemässiga skillnader eller likheter (SOU 2005:41). Denna kategorisering ligger ofta till grund vid rasistiska handlingar oavsett om de är avsiktliga eller ej (Diskrimineringsombudsmannen u.å.). Huruvida kollegan menade att vara rasistiskt eller inte är dock irrelevant, effekten blev densamma, trots att hon menade på att det endast var ett "skämt". Precis som den tidigare forskningen om organisatorisk kultur återger både speglas, upprätthåller och reproduceras rådande samhällsstrukturer i organisationer (Acker 2006). I detta fall synliggörs rasism i personalgruppen, och det är även möjligt att påstå att den reproduceras inom den eftersom "skämtet" inte verkade ovälkommet.

Slutligen lyfts ytterligare ett exempel på koloniala föreställningar och kulturell rasism. Respondent 2 berättar om en situation i fikarummet där en av hennes kollegor påstår fördomsfulla osanningar om gruppen "muslimska kvinnor". Av hänsyn till konfidentialitetskravet har detaljer tagits bort.

Så sa hon något som var om just muslimska kvinnor, hon sa något jätte fördomsfullt om det (...) Och då sa jag till henne "hur fick du den informationen?". Om de fördomsfulla sakerna hon sa. Och hon bara "men jag har jobbat med muslimska kvinnor så jag vet". Och då sa jag att det stämmer inte (...) Så jag kände mig, jag är inte ens religiös, jag är inte ens troende, men jag kände mig jätte, typ träffad. Jag

tänkte direkt på min mormor, på min mamma (...).

-Respondent 2

Utan att återge vad kollegan sa i fikarummet kan det som framgår av citatet ovan ändå kopplas till den koloniala människosynen. Kollegan sammanför “muslimska kvinnor” till en och samma grupp utan hänsyn till nationella, kulturella som personliga skillnader. Återigen förs ett narrativ baserat på “vi” och “dem”, där “dem” framställs som en enhetlig främmande grupp (Kamali 2005). Angående den kulturella rasismen är även den framträdande, där människor kategoriseras och döms utifrån den rådande samhällskontexten och dess värderingar (Dominelli 2018). Kollegan försöker legitimera sitt påstående genom argumentet “jag har jobbat med muslimska kvinnor så jag vet”. Utifrån detta påstående med dess försök till rättfärdigande är det möjligt att hävda att kollegan tror sig veta att detsamma gäller för alla muslimska kvinnor, trots att hon endast har träffat ett fåtal, precis som den kulturella rasismen beskrivs fungera.

6.1.2 Från klienter

Vid frågan om erfarenheter av rasism på arbetsplatsen berättades om flera exempel angående klienter som utövat rasism. Ett genomgående mönster för denna rasism var subtila mikroaggressioner men det framgick även att respondenterna upplevt tydliga och uppenbara rasistiska uttryck. Vidare framkom det även bevitnad rasism på arbetsplatsen.

Rasism kan handla om att det finns en avsikt och medvetenhet bakom rasistiska handlingar mellan individ och rasifierade (Diskrimineringsombudsmannen u.å.) Citatet nedan är ett tydligt exempel på ett medvetet rasistiskt uttryck. En kvinnlig klient blir chockad över att vår respondent har svart hudfärg efter att ha talat i telefon med honom och då inte bildat någon uppfattning om att han skulle vara svart. Klienten blir förvånad och uttrycker dessutom en rasistisk kommentar rakt ut om att hon inte vill ha honom som socialsekreterare eftersom han är svart.

Hon fick en chock när hon fick se mig. Nu vet jag inte om det är så att jag bryter eller inte, jag lägger inte så stor vikt vid det, men pratar man med mig i telefon så får man en annan uppfattning om vem jag är och har en tendens att försvenska mitt namn också. Väldigt ofta. (...) en del blir väldigt förvånade när dom ser mig. Och den här klienten uttryckte då, så fort hon såg mig, “oj, han är svart, det vill jag inte” och hade

bekymmer med det.

-Respondent 1

Ännu ett exempel på hur klienter vill avfärda socialarbetare utifrån deras etniska bakgrund illustrerat respondent 2 nedan. Hon menar att det är förekommande att klienter skriver brev eller kontaktar hennes chef och berättar att de inte vill ha handläggare med utländsk bakgrund. Hon berättar;

Och sen att dom inte vill ha handläggare med invandrarbakgrund brukar också hända, att dom skriver brev till vår chef att dom vill ha en svensk handläggare (...) En gång så skrev en klient till min chef att "jag vill byta handläggare för jag förstår inte hennes svenska". Och han fick inte byta handläggare, för min chef har gjort bedömningen att det går att förstå vad jag säger. Så såna kommentarer kommer ofta, och via brev speciellt. Typ att "jag vill ha en svensk handläggare".

-Respondent 2

Förklaringen till att detta sker är svårt att veta med exakthet, men en av anledningarna menar respondent 2 är att klienten inte förstår henne trots att chefen bedömt att hon kan göra sig förstådd. Citaten belyser tydliga exempel på negativa attityder gentemot respondent 1 och 2 och är exempel på personlig rasism (Dominelli 2018:19). Ett annat exempel på rasistiska uttryck från klienter berättar respondent 2 om nedan. Hon menar på att man nästan behöver vara beredd på att stöta på rasism inom yrket redan innan man börjar arbeta. Hon berättar om ett exempel där en klient påstår att respondenten gav avslag på grund av att de har olika religionstillhörigheter. Hon säger;

Alltså klient-mässigt så händer det ganska ofta. Alltså det är något som man nästan måste vara redo för innan man börjar jobba (...) om man hamnar i konflikt med klienten efter att man har gett avslag så måste man ju ibland delge via telefon. Då brukar dom ibland (...) ta upp "ah men det är för att du är..." (...) dom hittar alltid på, en gång så sa en mamma "du ger mig inte pengar för att jag är muslim och du är kristen. Du ger bara pengar till kristna". Fast det stämmer inte, jag är muslim men jag kan ju inte säga det.

-Respondent 2

Detta är ett exempel på “vi” och “dem” där klienten gjorde en uppdelning mellan henne själv och respondent 2. Arvet efter europeisk kolonialism har påverkat och påverkar samhällen idag, långt efter att de tidigare erövrade områdena har blivit självständiga (Giddens & Sutton 2014). Uppdelningen skapar binära oppositioner där den ena parten anses överlägsen den andre. I exemplet som respondent 2 berättar är detta endast något som klienten hittat på, men detta i sin tur leder ändå till föreställningar om och reproduktion av “vi” och “dem”. Detta kan också förklaras utifrån den kulturella rasismen som är inbäddad i språk och religion och erbjuder därför en kollektiv legitimitet för rasismen att utövas (Dominelli 2018). Exempelvis kan samhällen där vita är av majoritet hävda vithet som norm och därefter döma och exkludera dem som avviker från vithetsnormen genom att utöva rasism (ibid.).

Den kulturella rasismen innefattar även bland annat de normer vilka vägleder mänsklig interaktion genom att tillskriva olika grupper olika värde (Dominelli 2018). Rasismen kan förutom medvetna handlingar och uttryck också handla om omedvetna rasistiska beteenden som baseras på fördomar samt rädsla gentemot rasifierade människor.

(Diskrimineringsombudsmannen u.å.). Nedan följer ett exempel på den kulturella rasismen som respondent 5 blir utsatt för genom fördomar från klienter baserat på hennes utseende och namn. Hon berättar;

Alltså det är väl subtila händelser men det är väl mycket såhär, ja men kommentarer. (...) jag jobbade en del under sommaren och då blir jag rätt solbränd. Så de kunde vara såhär “ja men vart är du ifrån?”, “kan du prata svenska?” Om man presenterade sig vid sitt namn så kunde det vara såhär “ja, oj vad är det namnet ifrån?” (...) Att det ändå blir ett slags ifrågasättande.

-Respondent 5

Respondenten blir ifrågasatt i sina språkkunskaper och etniska bakgrund på grund av att hon såg solbränd och således mörkare ut. Dessutom fick hon frågor om hennes namn som inte är typiskt etniskt svenskt och av denna anledning ansågs annorlunda utifrån normen i samhället kring vilka namn som anses svenska eller inte, som vithetsnormen beskrivs fungera (Dominelli 2018). Genom interaktion mellan människor upprätthålls de här rasistiska processerna genom att föreställningar om “ras” införlivas i våra tankar och beteenden (SOU 2005:41). I detta fall genom ifrågasättande om ens etniska bakgrund.

Flera respondenter berättar även om att de fått höra N-ordet. Respondent 5 berättar om att hon hört flera klienter använda sig av ordet. Även respondent 4 berättar om en liknande erfarenhet där hennes kollega blivit utsatt för sådan behandling. Hon berättar;

Jag minns en kollega särskilt som fick utstå mycket mera och det... och han var en mörkhyad person, eller han är en mörkhyad person. Och han fick ju höra ett och annat, N-ordet och allting (...) Så jag fick nog se det från sidan om mera, än att själv uppleva det i den bemärkelsen.

-Respondent 4

Detta nedsättande ord är ett tydligt exempel på rasism. N-ordet används som ett skällsord mot rasifierade baserat på ett tankesätt där människor associeras i relation till maktstrukturer och relationer i en rangskala mellan individer. Fenomenet är förknippat med människosyn på en essentialistisk nivå där människan utifrån föreställningar erkänner eller förnekar andras plats i en social rangordning beroende på kulturella men även utseendemässiga skillnader eller likheter (SOU 2005:41). Att socialarbetare får höra nedsättande ord på arbetsplatsen endast baserat på ens etniska ursprung återfinns även i forskningen som visar att särbehandling och mobbning är vanligt förekommande (Behtoui et al. 2016).

6.1.3 Från organisationen

Utöver rasism från kollegor och klienter synliggjordes också en rasism som generellt sagt utövades av organisationen i stort. Denna rasism belyser bland annat mekanismerna bakom den institutionella rasismen. I citatet nedan har en av respondenterna full rätt till ett arbete men negligeras denna rättighet. Exemplet påminner således även om rasifieringsprocessen. Rasifieringsprocesser gör skillnad på människor utifrån koloniala föreställningar och utesluter människor från grundläggande rättigheter vilket sker från en maktasymmetri i samhället (SOU 2005:41). Respondenten berättar;

På två år blir man ju inlasad och får en fast tjänst här i kommunen. När det närmade sig två år så fick inte jag en fast tjänst. Och då sökte jag ju också fältare och eftersom jag hade jobbat så pass länge i kommunen, inom socialtjänsten, så hade jag förtur. Men jag fick inte den tjänsten. (...) Jag blev inte ens kallad till en intervju (...). Månaderna därefter fick jag en fast tjänst, men sen så fick jag inte den lönen som jag hade rätt till heller. (...) När jag tog striden, (...) då helt plötsligt så var det bara OK,

men det hände inte mina kollegor.

-Respondent 1

Den institutionella rasismen innefattar bland annat rasism i rutiner inom professionell praktik (Dominelli 2018:20). Exemplet väcker således även tankar kring mekanismen "portvaktning". Portvaktning innebär den beslutsprocess kring vilka individer som tillåts ha privilegierade befattningar i samhället inom exempelvis betydelsefulla samhällsinstitutioner (Groglopo 2015). Portvaktarnas beslut rörande anställningar bedöms ofta utifrån de normer som existerar inom institutionen och samhället (ibid.). Eftersom normen inte är att ha en svart hudfärg i det svenska samhället är detta därför ett exempel på portvaktning, där positionerade arbetsgivare väljer att åsidosätta hans rättigheter till att bli fast anställd. Väl när han får en anställning på socialtjänsten får han inte den lön han har rätt till. Respondenten berättar också senare om hur omgivningen ställer sig frågande till denna behandling då de själva inte blivit berövade dessa rättigheter. Citatet är därför också ett exempel på "glastak" som innebär att en person kan anses avvika jämfört med andra inom samma organisation och inte kan uppnå en viss position eftersom den berörda inte besitter "privilegierade" egenskaper och på så sätt inte uppnår normen i samhället. Glastaket förklarar därför de osynliga hinder inom organisationer som inte kan passeras av dem som avviker från denna norm (Groglopo 2015). Samtidigt återfinns exemplet i den tidigare forskningen om organisatorisk kultur som en spegling av rådande samhällsstrukturer. Exempelvis ses det som en organisatorisk självklarhet att inte ifrågasätta faktumet att vissa kroppar som länge har utfört ett visst arbete har låg lön och sämre arbetsvillkor (Acker 2006).

Respondent 1 fortsätter återge erfarenheter av rasism som kan kopplas till den institutionella rasismen. I nedan citat berättar han om en utbildning han var på anordnad av kommunen för de människobehandlande förvaltningarna inom den och dess anställda. Utbildningen handlade om bemötande och professionalitet och upplägget var att en teatergrupp spelade upp olika sketcher som sedan skulle diskuteras av deltagarna. Respondenten berättar som följer;

Och vi fick se dom här sketcherna och sen så efteråt när vi diskuterar så vänder, eller faktiskt inte vänder sig, men pekar sketchledaren, som jobbar inom kommunen, pekar mot mig och säger "men du, du som är färgad, upplever du att du blir bemött annorlunda för att du är färgad?"

-Respondent 1

I detta exempel synliggörs återigen hur den institutionella rasismen utövas av anställda mot anställda inom organisationen. På grund av hur den institutionella rasismen är inbäddad i samhällsstrukturen kan även toleranta människor omedvetet handla och tänka i rasistiska banor (Dominelli 2018). Vidare förklaras organisationer inom forskningen att på olika sätt legitimera ojämlikheter genom att normalisera dem (Acker 2006). Exempelvis hävdas vissa kroppar vara mer lämpade för vissa jobb än andra med avstamp i en historisk kontext eller snarare en förtryckande sådan (ibid.). Respondenten kan påstås betraktas endast utifrån sin utländska bakgrund och blir således kategoriserad till en kropp med låg lön och sämre arbetsvillkor. Särskilt uttrycket "färgad" påminner om en historiskt förtryckande anda, där individer med olika hudfärg får olika värde. Sketchledaren kan därför hävdas omedvetet eller medvetet normalisera rasism genom att peka ut respondent 1 som "avvikande" framför andra i rummet, som inte delar samma etniska bakgrund som honom. Utpekandet som sketchledaren gör kan därför hävdas syfta till att behålla respondenten i en lägre position eftersom utpekandet grundar sig i en redan befintlig maktobalans. Även frågan som sketchledaren ställer är i situationen endast avsedd för diskussion, men i sin kontext synliggör den en organisatorisk kultur vars mekanismer tjänar att upprätthålla maktobalans för egen hierarkisk vinning.

Slutligen ges exempel på den institutionella rasismen i form av etnisk diskriminering. Respondent 4 berättar först om att hon bytt efternamn från ett utländskt klingande till ett svenskt klingande.

Tack vare att jag har bytt efternamn så har jag klarat mig från mycket. Och som sagt, det är ju för att inte bli bortsållad när man söker jobb, inte bli ifrågasatt över om man kan skriva tillräckligt god svenska eller prata tillräckligt god svenska.

-Respondent 4

Respondenten säger också senare i intervjun;

Om man är man är utlandsfödd, även om man har klarat av en utbildning och sådär och har det formella så... man blir jävligt noggrann med hur man uttrycker sig, vad man skriver... (...) jag tror att jag tänker mer på det, alltså sättet jag skriver och så, och hur jag skriver det, än vad kanske andra som är svenskar och uppvuxna här gör, att

dom inte behöver tänka lika mycket. För att man inte vill vara sämre eller dålig sådär.

-Respondent 4

Det första citatet illustrerar snarare en strategi för att tackla med rasismen, men vi väljer att snarare betrakta det som en konsekvens av den tidigare nämnda institutionella rasismens "glastak" och "portvaktning". Genom att byta efternamn från ett utländskt klingande till ett svenskt klingande görs ett försök att närma sig de samhälleliga normerna och således undvika etnisk diskriminering. Exempelvis visar den tidigare forskningen att svenskt klingande efternamn är mer fördelaktigt på arbetsmarknaden eftersom de besitter 50 procent större sannolikhet att bli kallade till arbetsintervju i jämförelse med personer som har ett arabiskt klingande (Carlsson & Rooth 2007). Sammantaget speglar respondentens utsago den bild forskningen återger om den etniska diskrimineringen på den svenska arbetsmarknaden. Forskningen visar att även utbildade personer med utländsk bakgrund inte lyckas lika väl på arbetsmarknaden som etniskt svenska (Rydberg 2004). Detsamma gäller för dem som kommit till Sverige innan de var 7 år gamla och skaffat sig utbildning i vuxen ålder (ibid.). Att känna press på hur man uttrycker sig i tal och skrift, trots byte av efternamn och högre utbildning, kan därför ses som konsekvenser av den institutionella rasismen.

Angående resonemanget ovan återger även respondent 5 ett exempel på den institutionella rasismen. Hon berättar i citatet nedan om erfaren rasism på en arbetsintervju.

Och så säger de "ja, vi har inte så många med utländsk bakgrund här". Och där blir jag lite såhär "okej...?" Så säger de "ja, men vi vet inte vad det beror på man... ja, men det är ju väldigt viktigt att man kan behärska det svenska språket i tal och skrift". Och där och då blir jag så ställd för det blev lite såhär, försöker de dra ett likhetstecken nu mellan att ha utländsk bakgrund och inte kunna behärska språket?

-Respondent 5

I detta exempel syns återigen mekanismerna bakom glastak och portvaktning. Särskilt portvaktningen blir särskild tydlig, då arbetsgivarna tydligt visar att de är tveksamma inför att anställa en person med utländsk bakgrund. De försöker även legitimera denna tveksamhet med argumentet att personer med utländsk bakgrund inte behärskar svenska i tal och skrift.

6.2 Personliga strategier vid rasism

Undersökningens frågeställning sökte undersöka de strategier som respondenterna använder sig av för att tackla rasism på arbetsplatsen. I intervjuerna framkom framförallt tre strategier som används av respondenterna. Avsnittet som följer har delats upp i temana *tystnaden*, *det stilla motståndet* och *sortin*.

6.2.1 Tystnaden

En tydligt återkommande strategi som dominerande intervjupersonernas utsagor var att de i situationer där rasism förekommit förblivit tysta. Det framkom att tystnaden var ett sätt att hantera situationen på grund av orkeslöshet inför att behöva säga ifrån, men också för att de kände att händelsen inte skulle tas på allvar om den togs vidare till chefen. Det framkom också att de inte känner att de har full solidaritet från kollegor om något skulle uppstå och att de är rädda för konflikt om de väl skulle säga ifrån. Bilden stämmer överens med den som forskningen speglar om socialarbetare med utländsk bakgrund rörande en känsla av maktlöshet, osäkra relationer till chefer samt avsaknad av solidaritet från kollegor samt rädsla för repressalier vid motstånd mot orättvisor (Behtoui et al. 2016; Astvik, Welander & Isaksson 2017). Respondent 1 illustrerar i citatet nedan att vissa subtila kommentarer kan ses som en "småsak" i jämförelse med hot och våldssituationer och av denna anledning inte tycks lägga större vikt vid dem. Hon berättar;

Jag tror som sagt att jag, jag har bara tagit det, det är en del av jobbet. Märkligt nog. (...) jag tror att det bara rinner av en. Efter ett tag inom yrket så blir man lite luttrad. För man får höra andra saker som också är jobbigt och då blir det här en småsak om du förstår vad jag menar.
-Respondent 4

Exemplet påminner om de mikroprocesser som beskriver vardagsrasismen. Vardagsrasismen kännetecknas av rasism som vid första anblick ses som trivialitet eller alldaglighet som egentligen innebär en djupt rotad rasism (Groglopo 2015). Denna typ av rasism är systematisk och bekräftas samt reproduceras genom språk och beteende i exempelvis vardagliga konversationer (ibid.). Respondent 4 beskriver själv rasismen som en trivialitet eftersom den jämförs med det hon benämner som värre situationer, exempelvis våld och hot om våld.

Respondent 1 betonar även frånvaron av solidaritet och hjälp från omgivningen vid rasism. Av denna anledning väljer han att “lägga ett lock på det”. Respondenten berättar även att han ständigt behöver bevisa sin yrkeskompetens på arbetsplatsen i regel för att undvika bli förknippad med sin hudfärg. Han berättar;

Jag har bara lagt ett lock på det, för att det... Chocken har ju gjort att, ja, men vart kan jag vända mig och när man är ensam och inte har några allierade vid sin sida (...) Hur många kamper ska man ta och vilka är värt att kämpa för när du dessutom behöver bevisa, överbevisa, att du har rätt att jobba med det du jobbar med där din kompetens ifrågasätts för att du har en annan hudfärg.

-Respondent 1

Respondent 1 belyser framförallt en ensamhet inför hanteringen av rasism på sin arbetsplats. Känslan av ensamhet var gemensam för flera respondenter. Precis som forskningen belyser besitter socialarbetare med utländsk bakgrund en lägre arbetsrättslig makt på arbetsplatsen i form av lågt yrkesmässigt inflytande och osäkra relationer till chefer (Behtoui et al. 2016). Vidare visar forskningen att socialarbetare med utländsk bakgrund i hög utsträckning blir utsatta för verbal mobbning och särbehandling (ibid.). Samma gäller för framförallt respondent 1, som i citatet ovan återger en känsla av maktlöshet och ensamhet. Respondenten lyfter även att hans kompetens blir ifrågasatt baserat på hans hudfärg. Detta kan kopplas till forskningen vilken belyser organisationer som upprättare och uppehållare av sociala ojämlikheter. Forskningen belyser att organisationer har en tendens att behålla kroppar i positioner där de historiskt länge har vistats (Acker 2006). Försök görs att normalisera dessa ojämlikheter genom att exempelvis hävda att vissa kroppar är mer lämpade för vissa jobb, exempelvis att kvinnor är mer lämpade för omhändertagande av barn än karriärsklättring (ibid.). Utifrån forskningen är det möjligt att hävda att personer med utländsk bakgrund blir ifrågasatta om de har betydelsefulla positioner inom institutioner, eftersom de både historisk och baserat på samhällsliga maktstrukturer inte bör inneha maktpositioner. Analysen baseras framförallt på de än idag levande koloniala föreställningarna om “vi” och “dem”, där “vi” är överordnade vita, moderna och civiliserade och “dem” underordnade svarta, barbariska och omoderna (Kamali 2005:10). Utifrån föreställningen är det möjligt att hävda att vita utmanas i sin överlägsenhet när personer med utländsk bakgrund gör anspråk på positioner av makt, trots att de gör det på grunder av legitimitet och i stilla.

6.2.2 *Det stilla motståndet*

Respondenterna uppvisar även tecken på en form av stilla konfrontation. Trots att konfrontationen är grundad i en känsla av maktlöshet inför rasismen går ett motstånd eller åtminstone en friktion att urskilja.

Respondent 3 berättar att hon i början av sin anställning ofta sade ifrån när någon uttryckte sig rasistiskt. Hon beskriver att eftersom hon var den enda som hade den religionstillhörighet och etniska bakgrund som det talades om såg hon ett ansvar i att ta ton. Hon säger;

Alltså i början så kände jag ju att det var jag som fick säga ifrån mycket. För jag var den som var muslim och jag var den som var invandrare. Och var liksom den som fick säga ifrån eftersom alla tystnade, vissa andra nickade med eller höll med. Och jag var ju tvungen att säga ifrån.

-Respondent 3

Hon berättar även att alla tystnade eller till och med nickade och höll med när någon uttryckte sig rasistiskt. Rasism kan både handla om medvetet rasism som omedvetna rasistiska beteenden som är baserade på fördomar (Diskrimineringsombudsmannen u.å.). Således är det möjligt att påstå att människor reagerar olika när de hör rasistiska uttryck. En förvirring kan uppstå kring huruvida man bör ingripa eller inte och kan därför förklara varför vissa talar emot och andra är tysta när de hör sådant som kan tyckas låta rasistiskt. Att anställda förblir tysta vid orättvisor på arbetsplatsen syns även i forskningen. Det finns en rädsla bland socialsekreterare för ett bemötande präglad av negativitet, repressalier och ovilja vid synliggörandet av oförrätter på arbetsplatsen (Astvik, Welander och Isaksson 2017). Forskningen gäller dock inte för respondent 3. Hon nämner överhuvudtaget inte en rädsla inför potentiella repressalier för att hon säger ifrån, utan beskriver snarare att hon har ett ansvar i att uppmärksamma kollegorna på rasism.

Även respondent 1 beskriver att han upplever en makt att kunna göra motstånd om någon skulle uttrycka sig rasistisk i hans närhet. Han menar att hans meritförteckning och kompetens har skapat en trygghet för honom. Han berättar;

Ju tryggare jag har blivit i min kompetens så tror jag att det märks av för att det är inte så många, det händer inte lika ofta som det gjorde i början. Och jag är så pass trygg i

mig själv nu att jag tillåter inte att det händer för att jag känner att jag har redan bevisat den kompetensen jag besitter. Jag har arbetat för den meritförteckningen jag har, så det gör ju att jag känner mig tryggare. Men det är ganska tragiskt att man ska behöva jobba så pass mycket för att kunna känna sig tryggare.

-Respondent 1

Respondenten har erfårit flera rasistiska påhopp under sin tid som socialsekreterare men menar att han genom sina yrkesverksamma år har "bevisat den kompetens" han besitter inom sin yrkesroll och således känner sig mindre hotad. Som i tidigare exempel indikerar detta att ansvaret för att hantera rasism på arbetsplatsen skulle ligga på den berörda. Forskningen belyser att om förändring ska nås på arbetsplatsen krävs det att hela verksamheten organiserar ett förbättringsarbete tillsammans med sina anställda (Arbetsmiljöverket 2012). Endast individinriktade insatser är ofruktosamma (ibid.). Så trots att en enskild individs förändrande arbetsmiljö inte har effekt för arbetsplatsen i stort visar respondent 1 prov på en mental förändring av stark karaktär. Han uttrycker själv att det är tragiskt att en sådan kamp behöver föras, men som ett enda medel kan det tolkas som en strategi präglad av motstånd för att kunna tackla rasism.

Nedan berättar respondent 4 att en strategi hon använder vid rasism är att hon tar emot det utan att protestera. Hon kanske till och med skämtar bort det för att "ta bort udden" av vissa rasistiska åsikter. Hon berättar följande;

Man bara tar det, man skämtar bort det, man skämtar om sig själv för att ta bort lite av udden av vissa rasistiska, inte uttryck, men åsikter eller vad dom säger. Man hittar strategier för att ta det.

-Respondent 4

I detta exempel kan respondenten hävdas ha uppmärksammat rasismen samtidigt som hon har utvecklat strategier för att undvika den. Forskningen visar att socialarbetare med utländsk bakgrund är mindre benägna att använda sin röst för att belysa orättvisor på arbetsplatsen (Behtoui et al. 2016). Forskningen förklarar vidare att det grundar sig i en upplevelse av maktlöshet (ibid.). Att använda skämt som en strategi för att "ta udden" av rasismen kan därför förklaras grundas sig i denna känsla av maktlöshet. Däremot kan strategin även tolkas som en metod för att "äga" den situation där rasismen utspelar sig. De rasistiska åsikter som

uttrycks på respondentens arbetsplats grundar sig i den koloniala uppfattningen om “vi” och “dem”. “Vi” beskriver den vita, överlägsna, moderna och civiliserade befolkningen medan “dem” innefattar de underlägsna svarta, vilda och omoraliska (Kamali 2005:10). Dessa koloniala föreställningar lever alltså kvar än idag (ibid:11). Genom att skämta om rasismen är det möjligt att påstå att respondenten själv blir en aktör i den situation där rasismen utspelar sig och således får någon form av övertag. Övertaget kan kopplas till ett anspråk på motstånd mot de koloniala föreställningarna.

6.2.3 *Sortin*

En av respondenterna lyfter två exempel på sorti. Med sorti menas i detta fall att man lämnar sin arbetsplats på grund av en känsla av otrygghet. Respondenten berättar dels att hon själv bytt arbetsplats till följd av rädsla, men lyfter även en kollegas erfarenhet av detsamma. Hon berättar om sin egen upplevelse av otryggheten;

Ah, det var en av anledningarna till att jag bytte från den arbetsplatsen, för att när vissa gör närmanden, typ kan säga “jag såg dig i den där klänningen den helgen, du var fin”. Då tänker man “aj, nu har nog en gräns nåtts” (...) Jag tror att det var kombinationen av att inte se svensk ut och vara ung som gjorde ändå att det blev vissa kommentarer som... Bara mina fördomar, men jag tänker att som kanske kollegor jag har som ser svenska ut och sen inte är såhär jätteunga inte nödvändigtvis får.

-Respondent 4

Vidare berättar hon om sin kollega på samma arbetsplats. Han blev bland annat kallad för n-ordet och fick utstå verbala hot lämnade av klienter på hans telefonsvarare.

Han fick ett personlarm så att han hade den på vägen till och från jobbet då (...) Men han stannade ju inte långt, han bytte jobb kort därefter så... För honom så tror jag ändå att det blev, det kändes väl för farligt när dom började prata om att dom vet vart han bor, för han hade ett väldigt, ett namn som gick att söka på. Såna saker behöver man ju också tänka på har jag märkt i vår profession. Så att man inte är lätt att spåra på nätet till exempel.

-Respondent 4

I citaten går det att spåra liknelser till vad den tidigare forskningen återger. Först och främst återges erfarenheter av hot och hot om våld. Trots att respondents 1 egen erfarenhet inte är präglad av direkta hot, återger hon en känsla av obehag från klienter. Hon berättar även om sin kollega som fått utstå hot av klienter i form av verbala hot präglade av rasism.

Forskningen visar att mer än vad tredje yrkesverksam socialsekreterare har blivit utsatt för våld eller hot om våld i arbetet (Arbetsmiljöverket 2015). Våldet karaktäriseras bland annat av verbala hot på telefon både på som utanför arbetstid (ibid.). Erfarenheterna som lyfts ovan var även anledningar till att de slutligen lämnade arbetsplatsen. Även detta påminner om den tidigare forskningen. Många socialsekreterare visar sig mer benägna att lämna sin arbetsplats än att protestera mot de anledningar som faktiskt får dem att lämna (Astvik, Welanders och Isakssons 2017). Angående kollegans sorti är det möjligt att hävda att de insatser som tillkallades inte var tillräckliga. Personlarmet kan tänkas ha skyddat honom rent fysiskt, men psykisk var det inte nog. Även detta fenomen återfinns inom forskningen. För att förändra arbetsmiljön för en person är individriktade insatser inte tillräckliga, utan det krävs att hela verksamheten förändras för att förändring ska kunna uppnås (Arbetsmiljöverket 2012). Oavsett vad forskningen visar kan det dock innebära stora svårigheter att förändra och påverka klienters agerande. Å andra sidan visar även forskningen att vid gehör från chefer och engagemang från hela arbetsgruppen tycks socialarbetare vara mer benägna att stanna på sin arbetsplats (Behtoui et al. 2016). Detta kanske för att förändring i åtminstone arbetsmiljön då uppnås.

6.3 Erfarenheter av omgivningens strategier vid rasism

Studien avsåg även undersöka hur respondenternas arbetsgrupp hanterar rasism på arbetsplatsen. Följande avsnitt avser att kartlägga dessa erfarenheter. Först synliggörs bemötande från chefer och kollegor under rubriken *personalgruppens strategier vid rasism* sedan följer rubriken *värdegrunden och det antirasistiska arbetet* vilken avser att kartlägga de försök organisationen gör för att arbeta mot rasism.

6.3.1 Personalgruppens strategier vid rasism

Angående chefers strategier vid rasism menar samtliga respondenter att deras chef inte skulle följa upp en händelse av rasistisk karaktär, dels för att de inte skulle ha modet till det men också av andra anledningar som emotionell frånvaro och naivitet. Respondent 5 berättar;

Den chefen var också väldigt, vad ska man säga, frånvarande och motsatsen till inlyssnande. Så man kände inte riktigt att man hade, vad ska man säga, det utrymmet eller det... Man skulle inte få det bemötande som man hade önskat tror jag.

-Respondent 5

Respondent 2 lyfter även hur vissa företeelser är djupt inrotade i arbetsplatsen och av den anledningen får vissa som utövar rasism inga konsekvenser av sina handlingar. De har positionerat sig inom organisationen och således är de orubbliga. Hon förklarar;

De som har lagt dom [rasistiska] kommentarerna är de som har jobbat där ett bra tag. Alltså, som har jobbat där i 20 år tror jag. Och om den nya chefen, ingen har gått till henne och berättat om hon som har sagt lite konstiga saker. Men kollegorna själva har konfronterat den personen. Så jag tror att hon inte riktigt vågar, alltså hon vågar inte följa upp det med dom äldre kollegorna, för det är omöjligt att ge dom sparken. För dom är skyddsombud för facket på vår arbetsplats, dom har etablerat sig bra där.

-Respondent 2

Citatet nedan påvisar att det finns ett aktivt arbete mot våld och hot om våld på arbetsplatsen men inte mot rasistiska uttryck. Att bli kallad "muslimsk hora" skulle inte ge en stor reaktion hos chefen menar respondent 2. Detta är ett exempel på kulturell rasism. Respondent 2 berättar att om en situation skulle uppstå där en klient säger något rasistiskt skulle det inte tas på allvar av hennes chef. Den kulturella rasismen är inbäddad i språk såsom uttryck som det hon gav exempel på och erbjuder därför en kollektiv legitimitet för rasismen att utövas (Dominelli 2018).

Alltså nej, jag tror att, nej, just när det skulle hända ett rasistiskt påhopp. Nej. Hon tar det bara på allvar när det är hot om våld. Typ om en klient skrev till mig "jag kommer hem till dig och dödar dig". Men om klienten kallade mig för, alltså om han kallade mig för muslimsk hora, hon skulle inte reagera värst mycket.

-Respondent 2

Följande citat är från respondent 4 som får frågan om hon någon gång vänt sig till sin chef när hon upplevt rasism.

Nä, nej, tyvärr. Jag tror som sagt att jag, jag har bara tagit det, det är en del av jobbet. Märkligt nog. Men som sagt jag har ju inte utstått det från kollegor utan det är endast klienter som tar sig den friheten att inte bete sig.

-Respondent 4

Samtliga respondenter uppvisar en låg tilltro till sina chefer. Bilden stämmer överens med den bild forskningen speglar. Var tredje socialsekreterare upplever att de inte får tillräckligt stöd från sina chefer (Novus 2018) och detta särskilt i samband till våld och hot om våld (Arbetsmiljöverket 2016). Brist på stöd kan vara en anledning till att respondenterna inte vänder sig till sina chefer när de upplever rasism på arbetsplatsen. Forskningen lyfter även att lyhörda chefer är en förutsättning för anställda att vilja och kunna göra sin röst hörd (Behtoui et al. 2016). Chefernas frånvaro kan således vara ytterligare en anledning till att respondenterna inte vänder sig till dem.

Angående kollegors strategier vid rasism framkom även här flera erfarenheter. Tidigare i avsnittet (se punkt 6.1.2) berättar respondent 5 att en av hennes kollegor blivit utsatt för att bli kallad för N-ordet. Nedan följer ett exempel om hur händelsen bemöttes av kollegor på arbetsplatsen. Hon berättar att hon tillsammans med kollega/or tog saken vidare men blev endast bemött av ovilja och förvirring.

Jag tror att vi tog det med någon arbetsledare eller mentor men då var det också lite såhär “ja, men vi vet inte hur vi ska bemöta det”. Det är lite såhär beröringsskräck. Att såhär “oj men hur tar man i det här” liksom.

-Respondent 5

Bemötandet är präglat av förnekande och exkluderande och påminner därför om rasifieringsprocesser. Rasifieringsprocessen förklarar mekanismen som gör skillnad på människor utifrån koloniala föreställningar (SOU 2005:41). Rasifieringsprocessen beskriver även hur vissa människor nekas grundläggande rättigheter baserat på denna maktasymmetri (ibid.). Respondent 5 beskriver i likhet med hur rasifieringsprocesser förklaras fungera en situation där personer baserat på deras etniska bakgrund blir förnekade och uteslutna från triviala rättigheter; att få känna sig trygg och respekterad på sin arbetsplats.

Respondent 3 berättar i citatet nedan att kollegor ofta är försiktiga med att säga ifrån. Snarare visar sig kollegor behöva ventilera efter händelserna och utanför incidentens ramar som en strategi för att hantera det som sagts eller gjorts.

Nu på senaste tiden då har det ändå varit kollegor som sagt ifrån eller sagt “nej, men det där är inte ok” eller “sådär är det ju inte”. Men det har inte varit liksom något direkt att säga ifrån tydligt men “det här är inte okej att du pratar så.” Men jag har ju de här kollegorna som backar upp mig lite och vi kan prata om det och ventilera. Alltså, på något sätt är det ju kanske bättre att prata med chefen direkt än att snacka med kollegor bakom ryggen på den här kollegan. Men man måste ju också kunna ventilera. Man måste också kunna, alltså, få säga sitt.

-Respondent 3

I detta exempel visar kollegerna inte solidaritet när rasismen väl inträffar, dock visar de stöd efter händelserna. Forskningen visar att socialarbetare med utländsk bakgrund sätter stor tilltro till att förändringar kan nås på arbetsplatsen om hela arbetsgruppen organiserar sig som en enad front (Behtoui et al. 2016). Att respondenten ventilerar till sina kollegor kan vara en önskan om men även ett tecken på början av ett engagemang mot rasism från omgivningen.

En annan riktning som framträder från respondent 2 är att det finns kollegor på arbetsplatsen som ingriper när rasism uttrycks, men att i deras frånvaro kan rasismen härja fritt. Hon berättar om en incident (som även nämns under punkt 6.1.1) när en kollega uttrycker sig fördomsfullt om muslimska kvinnor och de kollegor som brukar säga ifrån inte är på plats. Hon får frågan om det var någon annan som ingrep i situationen och svarar;

“Nej, ingen sa något. Dom personerna som oftast brukar säga till och ingripa dom var inte där. Utan det är dom personerna som inte kan påverkas av det, eller påverkas av en annan sorts rasism, dom kände att det blev dålig stämning i rummet. Men jag tror inte att dom tänkte säga något. Vad ska dom säga, dom vet säkert inte heller. Jag tror dom till och med skulle kunna tro på det hon sa. Om jag typ inte var där.”

- Respondent 2

Detta kan kopplas till den snabbt växande mångkulturaliteten i Sverige där det sociala arbetet ännu inte har hunnit anpassa sig (Kamali 2002). Svårigheterna gäller framförallt för

relationerna mellan klient och socialarbetare men även inom institutionerna (ibid.). I ovan exempel synliggörs en tydlig okunskap kring huruvida man ska bemöta rasism och att det kan resultera i försiktighet. Respondent 2 berättar även att situationen inträffade i fikarummet på hennes arbetsplats. Fikarum är ett rum där mikroprocesser av vardaglig karaktär kännetecknar denna typ av rasism (Groglopo 2015). Genom interaktion mellan dessa människor i fikarummet upprätthålls dessa rasistiska processer genom att föreställningar om "ras" införlivas i tankar och beteenden (SOU 2005:41). De som satt med och lyssnade menar respondent 2 skulle kunna tro på den person som uttryckte sig rasistiskt. Detta är ett exempel på hur rasistiska tankar sedan införlivas och reproduceras.

6.3.2 Värdegrunden och det antirasistiska arbetet

Något som både verkar vara ovanligt eller helt uteslutet på arbetsplatserna är diskussioner kring rasism och antirasistiskt arbete. Det framkommer exempelvis från samtliga respondenter att värdegrunder "finns på papper" men inte utövas i praktiken. Respondent 3 förklarar att när chefen inte sitter med så glöms värdegrunden bort och kollegor uttrycker sig då rasistiskt och rättfärdigar de fördomar som framförs, exempelvis om invandrarkillar och muslimer. Hon berättar;

Det liksom bara glöms bort. Så fort du kommer ut från rummet, så fort chefen inte sitter med då glöms det bort. Och jag tror att det är väldigt vanligt att man inte tänker på vad man säger och att man tänker att, någon slags rasism är acceptabel typ "ja, men det är ju bara åsikter", "jag är ju inte rasist utan det här är ju så som det är" eller "det är ju dem som är mest kriminella, alltså invandrarkillar, det är ju muslimer som". Ja, men alltså den mentaliteten finns ju hos vissa.

-Respondent 3

På samma spår följer även respondent 2 när hon berättar att det finns ett upprättat värdegrundsarbete som följer arbetsplatsens värdegrund med bland annat nolltolerans mot rasism. Denna går chefen igenom regelbundet, men när det väl sker en rasistisk händelse så är det inget som tas upp med personalgruppen. Hon säger;

Hon tar bara upp värdegrundsarbete på varje möte, typ att vi ska... vår värdegrund är nolltolerans mot rasism och... Hon går bara igenom det lite utifrån policyn. Men aldrig att hon tar upp något som har hänt (...) Jag vet att finns människor som har gått

till henne och har sagt att det här och det här har hänt. Men hon har ändå inte tagit upp det på något sätt, det har inte följts upp.

-Respondent 2

Nedan följer ännu ett citat från respondent 2 där hon berättar att hennes chef gjort försök till att påminna personalgruppen om värdegrunden och det antirasistiska arbetet. Dock utgör inte försöken något praktiskt krafttag för att motverka rasismen på arbetsplatsen. Hon berättar också att då majoriteten av de anställda på arbetsplatsen är av utländsk bakgrund upplever hon att chefen tänker att det av den anledningen inte behövs ett aktivt arbete mot rasism då de kan "överrösta" eventuella rasistiska uttryck. Hon resonerar även kring om chefen överhuvudtaget bryr sig om rasismen.

Hon har gjort sådana här jättefärgglada kort där det står typ mångkulturalitet, nolltolerans mot rasism, så fick vi typ hänga upp det på våra rum. Och jag tror att hon tror att vi inte behöver jobba med det för majoriteten av dom som jobbar i [stadsdel] har en annan bakgrund. Så hon tror säkert att dom klarar sig ändå, de överröstar ändå dom som är, dom som kan säga något. Eller så bryr hon sig inte, jag vet inte, men hon är inte så aktiv när det kommer till det.

-Respondent 2

Slutligen lyfter även respondent 1 liknande tankar och upplevelser som ovan respondent lyfter. Han säger;

Man har ju en värdegrund som man pratar om, men man arbetar inte aktivt mot rasism överhuvudtaget. Och tesen är, så man resonerar kring det är "hur skulle jag arbeta aktivt med problem vi inte har?". För att vi har ju vår värdegrund som gör att det är omöjligt att vi har dom här problemen så då behöver vi inte arbeta aktivt mot det (...) Om inte du påverkas av att det förekommer nånting förkastligt på en arbetsplats, då är du en del av det förkastliga, det som förkastar, tänker jag.

-Respondent 1

Det finns en värdegrund som behandlar antirasism men den arbetas inte aktivt med, trots rasism på arbetsplatsen. Respondent 1 och 2 belyser även något som verkar vara gemensamt för samtliga respondenternas arbetsplatser; att rasismens närvaro överhuvudtaget inte verkar

noteras eller åtminstone uppmärksammas av etniskt svenska kollegor. Fenomenet kan kopplas till den kulturella rasismen och rasifieringsprocesser. Den kulturella rasismen beskriver den rasism som är inbäddad i normer, idéer och traditioner som vägleder människor i deras interaktion med andra grupper baserat på etnicitet genom att tillskriva dem värde (Dominelli 2018). Den kulturella rasismen är kontextuell och innebär således att i ett samhälle är vita är av majoritet exkluderas grupper av annan etnicitet eftersom de avviker från normen (ibid.). Den kulturella rasismen är därför starkt förknippad med rasifieringsprocessen. Denna beskriver hur människor placeras i den sociala ordningen baserat på kulturella och utseendemässiga skillnader eller likheter som i sin tur förknippas med rådande maktstrukturer i samhället (SOU 2005:41). Utifrån denna teoribildning är det möjligt att hävda att de etniskt svenska kollegorna exkluderar sina kollegor med utländsk bakgrund baserat på de samhälleliga sociala förhållanden. Exkluderingen i detta fall är svår att karaktärisera i detalj, dock är det med säkerhet möjligt att hävda att den pågår eftersom de etniskt svenska i personalgruppen inte uppmärksammar rasismen på arbetsplatsen. Att rasismen fortgår på arbetsplatserna kan förklaras just av detta icke-engagemang. Den tidigare forskningen visar exempel på att förändring är nästintill omöjlig att nå på en arbetsplats om inte hela verksamheten organiserar sig kring ett gemensamt mål (Arbetsmiljöverket 2012). Organisationer kan därför betraktas som ett nätverk med flera socialt skapade enheter som ständigt påverkar varandra. Därför bär de också stor förändringspotential vid samarbete för gemensamma mål (ibid.). Denna forskning ger ytterligare ljus åt respondenternas utsagor. Berättelserna om kollegor och chefer som inte uppmärksammar rasism på arbetsplatsen, trots värdegrunder, kan påstås vara gemensam för hela organisationen, annars hade den möjligtvis upphört eller åtminstone uppmärksamrats.

7. Slutsatser

Syftet med studien var att undersöka hur myndighetsutövande socialarbetare med utländsk bakgrund erfar rasism inom sitt yrkesliv. Flera slutsatser kan dras kring denna aspekt från undersökningen. Samtliga respondenter hade någon gång erfarit rasism på sin arbetsplats, både personlig, kulturell och institutionell som uttryckts på olika sätt. Centralt var den uppdelning som kan förklaras som "vi" och "dem". Solidaritet för kollegor med utländsk bakgrund lyste nästan alltid med sin frånvaro och detta skapade därför en distans mellan de som kunde påverkas och de som uttryckte sig rasistiskt. Detta överensstämmer med den postkoloniala diskursen där bilden av personer med utländsk bakgrund är att de är främmande och underlägsna resten av kollegorna (Kamali 2005). Denna frånvaro av stöd och solidaritet är ett kvitto på hur vanligt förekommande och normaliserat rasism är på arbetsplatserna, samt en del av respondenternas vardag inom deras yrkesliv.

En annan aspekt som låg till grund för undersökningen var att ta reda på de eventuella strategier de intervjuade använder sig av för att hantera rasismen liksom deras erfarenheter av vilka strategier som omgivningen använt eller använder sig av i situationer där rasism förekommit. Sveriges kommuner och regioner (SKR) skriver att som en del i deras arbete stödjer de kommuner i målsättningen att skyddet mot diskriminering och rasism är en central del för de mänskliga rättigheterna som för byggandet och upprätthållandet av demokrati (Sveriges kommuner och regioner 2021). Dock visar samtliga arbetsplatser som respondenterna arbetar på inom olika kommuner i Sverige något annat. Det framkom ur analysen att samtliga respondenter menar att antirasistiskt och antidiskriminerande arbete knappast förekommer och att rasistiska händelser inte följs upp av chefer.

I studien som handlar om arbetsmiljö av Arbetsmiljöverket (2012) menar dem att för att förändring av arbetsmiljö ska ske behöver arbetsplatsen organisera ett förbättringsarbete i förmån och tillsammans med anställda. Samtliga respondenter talade om en passivitet och ett ointresse hos chefer samt en rädsla för att agera när rasism förekom på arbetsplatsen. Trots att det framkom genom intervjuerna att vissa kollegor sagt ifrån när rasism förekommit så var ändå majoriteten av kollegorna passiva när en annan kollega uttryckt sig rasistiskt i exempelvis fikarummet eller på rasten. Frånvaron av solidaritet eller mothugg vid rasism genomsyrade samtliga arbetsplatser.

En personlig strategi som var förekommande hos samtliga respondenter var att inte agera, att förbli tyst eller skämta bort en händelse av rasistisk karaktär. En av respondenterna menar att när hon märkte att ingen säger ifrån när rasism förekommer är hon rädd för konflikt om hon skulle säga ifrån. Tystnaden förblev ett sätt att hantera situationen när omgivningen sviker, precis som Astvik, Welander och Isakssons (2017) forskning visar. Vissa av respondenterna känner att de blivit härdade och således accepterat att rasism förekommer och att inte mycket eller ingenting görs åt det. Utöver denna strategi kunde en "stilla konfrontation" förekomma från respondenterna. Potentiella repressalier har dock inte skrämt de respondenter som uppgett att de sagt ifrån vid rasism. Detta innebär att inte alla respondenter agerat passivt vid händelser där rasism förekommit. Respondenter har även visat att de lämnat sina arbetsplatser till följd av orättvisor. I linje med Astvik, Welander och Isakssons (2017) undersökning som visar att många socialsekreterare hellre lämnar sin arbetsplats än att protestera mot de anledningar som får dem att lämna kunde vi alltså urskilja detta som en strategi.

7.1 Avslutande kommentarer

Sammantaget visar undersökningen på en utbredd rasism på olika socialtjänstkontor i Sverige. Rasismens uttryck är flera och olika, precis som den utsattas och omgivningens strategier för att tackla den. Undersökningsområdet är enligt vår forskningsöversikt utforskad i samma anda som vår avser att göra. Således tjänar vår undersökning som en första kartläggning av arbetsmiljön och dess vardag för socialsekreterare med utländsk bakgrund.

7.2 Förslag till vidare forskning

Med anledning av att undersökningsområdet är relativt utforskat återstår således flera kunskapsluckor. Även nya har upptäckts. Vi föreställer oss att rasismens former kan påverkas av geografisk, demografisk, ekonomiskt som social kontext. I vår undersökning har vi inte förhållit oss till dessa aspekter, således misstänker vi att mer fokuserade frågeställningar kan uppvisa tydligare resultat vilka kan bidra till en mer detaljerad kartläggning av rasismen inom de sociala institutionerna. Under undersökningens gång väcktes även tankar kring kön och rasism där vi tyckte oss urskilja skillnader som kausalitet. Vi misstänker därför att vårt resultat endast är toppen av ett isberg vilket vi väljer att betrakta som en början eller kanske ett välkommande in på ett ännu tämligen utforskat område. Förhoppningen är att vår

undersökning ska väcka ett intresse som skall komma att göra ytterligare och mer fördjupade försök till att studera rasismen och dess former på det sociala arbetets fält.

Referenser

Acker, J. (2006). Inequality regimes - Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), ss. 441-464.

Ahmed, A. (2015). Etnisk diskriminering– vad vet vi, vad behöver vi veta och vad kan vi göra?. *Ekonomisk Debatt*, 43(4), ss. 18-28.

Akademikerförbundet SSR (u.å.). *Etik i socialt arbete - etisk kod för socialarbetare*. Stockholm: Akademikerförbundet SSR

Arbetsgivarverket (2019). *Utländsk bakgrund i staten*. (Rapport 2019:5). Stockholm: Arbetsgivarverket

Arbetsmiljöverket (2016). *Krav på bättre arbetsmiljö för socialsekreterare*.
<https://www.av.se/press/krav-pa-battre-arbetsmiljo-for-socialsekreterare/> [Hämtad 2021-25-3]

Arbetsmiljöverket (2012). *Kunskapsöversikt - den goda arbetsmiljön och dess indikationer*. Stockholm: Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket (2015). *Socialsekreterare - Korta arbetsskadefakta* (Rapport 2015:1). Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Astvik, W., Welandar, J. & Isaksson, K. (2017). Sorti, tystnad och lojalitet bland medarbetare och chefer i socialtjänsten. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. 23(3), ss. 41-61.

Behtoui, A., Boréus, K., Neergaard, A. & Yazdanpanah, S. (2016). Speaking up, leaving or keeping silent: racialised employees in the Swedish elderly care sector. *Work, Employment and Society*. 1-18

Brottsförebyggande rådet (2018) *Självrapporterad utsatthet för hatbrott - analys utifrån Nationella trygghetsundersökningen 2006–2017*. (Rapport 2018:10) Stockholm: Brottsförebyggande rådet.

Brottsförebyggande rådet (2019) *Hatbrott 2018 - Statistik över polisanmälda brott med identifierade hatbrottsmotiv*. (Rapport 2019:13) Stockholm: Brottsförebyggande rådet

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (tredje upplagan). Stockholm: Liber.

Carlsson, M. & Rooth, D-O. 2007. Etnisk diskriminering på svensk arbetsmarknad - resultat från ett fältexperiment. *Ekonomisk debatt* 3(35): 55-68.

De los Reyes, P. (2008). *Etnisk diskriminering i arbetslivet : kunskapsläge och kunskapsbehov*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige (LO)

De los Reyes, P. & Wingborg, M. (2002) *Vardagsdiskriminering och rasism i Sverige. En kunskapsöversikt*. Integrationsverket. Norrköping.

Diskrimineringsombudsmannen. (u.å.) *Rasism*. <https://syrijnta.fi/sv/rasism> [Hämtad 2021-04-05].

Dominelli, L. (2018). *Anti-racist social work*. London: Palgrave.

Eidebo, L., Nadjafi, K., Rajala, R. & Wildner, H. (2005) "Att granska sig själv – fördomar inom socialtjänsten". I Ahmadi, N. & Lönnback, E. B. (red.) *Tvärkulturellt socialt arbete. Av socialarbetare för socialarbetare*. (s. 28-37). Stockholm: Socialtjänstförvaltningen, Forsknings- och utvecklingsenheten

Ericsson, M. (2016). *Historisk forskning om rasism och främlingsfientlighet i Sverige– en analyserande kunskapsöversikt*. Forum för levande historia. Stockholm

Fulani, L. (ed.) (1988) *The Psychopathology of Everyday Racism and Sexism*. New York: Harrington Park Press

Giddens, A. & Sutton, P. W. (2014). *Sociologi*. 5., rev. och uppdaterade uppl. Lund: Studentlitteratur

Groglopo, A. (red.) (2015). *Antirasistisk ordbok*. Göteborg: Antirasistiska Akademin.

Hellström, A. (2016). *Rasist? Inte jag*. Forum för levande historia. Stockholm

Jacobsen, D.I. (2012). *Förståelse, beskrivning och förklaring: introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur

Kalman, H. & Lövgren, V. (red.) (2019). Etik i forskning och etiska dilemman. En introduktion. I Kalman, H. & Lövgren, V. (red.) *Etiska dilemman: forskningsdeltagande, samtycke och utsatthet*. Malmö: Gleerups, ss. 9-22

Kamali, M. (2008). I Loomba, A. (2008). *Kolonialism/Postkolonialism: en introduktion till ett forskningsfält. 2.*, [omarb. och utvidgade] uppl. Stockholm: Tankekraft ss. 9-13

Kamali, M. (2002) *Kulturkompetens i socialt arbete: Om Socialarbetarens och Klientens Kultur*. Stockholm: Carlssons

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

Loomba, A. (2008). *Kolonialism/Postkolonialism: en introduktion till ett forskningsfält. 2.*, [omarb. och utvidgade] uppl. Stockholm: Tankekraft

Molina, I. (1997) *Stadens rasifiering. Etnisk boendesegregation i folkhemmet*. Doktorsavhandling, Kulturgeografiska institutionen, Uppsala universitet, Geografiska regionstudier nr 32.

Mulinari, D. & Neergaard, A. (2004) *Den nya svenska arbetarklassen. Rasifierade arbetares kamp inom facket*. Umeå: Boréa

Nationalencyklopedin (u.å.). Rasifiering.

<http://www.ne.se.ezp.sub.su.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/rasifiering> [Hämtad 2021-03-11]

Novus (2018). *Kartläggning Socialsekreterare 2018*. Stockholm: Novus

Rennstam, J. & Wästerfors, D. (2015). *Från stoff till studie: om analysarbete i kvalitativ forskning*. Lund: Studentlitteratur.

Rydberg, J. (2004). Mechanisms of exclusion: ethnic discrimination in the Swedish labour market. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 30(4): 697-716.

Saco (2015). *Sveriges utrikesfödda akademiker*. Stockholm: Saco

Socialstyrelsen (2010). *Interkulturellt socialt arbete*. Stockholm: Socialstyrelsen.

SOU 2006:59 *Arbetslivets (o) synliga murar*. Red Paulina de los Reyes. Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Stockholm Fritzes.

SOU 2005:41. *Bortom Vi och Dom - Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*.

<https://www.regeringen.se/49bb01/contentassets/10ca6c4d2daf4916a6fcf7e91bdee5b8/bortom-vi-och-dom---teoretiska-reflektioner-om-makt-integration-och-strukturell-diskriminering-del-1>

SOU 2005:56. *Det blågula glashuset - strukturell diskriminering i Sverige*.

<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2005/06/sou-200556/>

Statistiska centralbyrån (2020). *Invandring till Sverige*.

<https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/invandring-till-sverige/> [Hämtad 2021-4-13]

Svenska ordboken (2009). Bakgrund. <https://svenska.se/so/?id=03062&pz=7> [Hämtad 2021-04-18]

Svenska ordboken (2009). Makt. <https://svenska.se/so/?id=31972&pz=7> [Hämtad 2021-04-18]

Svenska ordboken (2009). Myndighet. <https://svenska.se/so/?id=34452&pz=7> [Hämtad

2021-04-18]

Svenska ordboken (2009). Utländsk. <https://svenska.se/so/?id=58244&pz=7> [Hämtad 2021-04-18]

Sveriges kommuner och regioner (u.å.). *Rasism, diskriminering*.
<https://skr.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamstalldhet/rasismdiskriminering.109.html> [Hämtad 2021-4-14]

Bilaga 1 - Informationsbrev (förfrågan via Facebook)

Hej!

Vi är två studenter, Selma och Lisa, som studerar vid Institutionen för socialt arbete på Göteborgs universitet. Vi har börjat skriva vår kandidatuppsats på termin 6 och har som syfte att studera vilka upplevelser av rasism socialarbetare med utländsk bakgrund har/haft inom professionen i det svenska samhället. Vidare vill vi diskutera hur denna grupp upplever stöd från kollegor/chefer vid rasistiska upplevelser. Du som respondent ska ha utländsk bakgrund och ha arbetat i minst 1 år som myndighetsutövande socialarbetare.

Ni får självklart möjlighet att se vår intervjuguide med de planerade frågorna innan ni väljer att delta om det skulle önskas. Vi värnar om er anonymitet och alla uppgifter som lämnas behandlas konfidentiellt. Detta innebär att uppgifter som kan kopplas till intervjupersonerna inte kommer att kunna identifieras av någon. Medverkan i studien innebär att vi kommer träffas via Zoom p.g.a rådande omständigheter med Covid-19 och intervjun beräknas ta max 1 timma.

Intervjun är anonym och frivillig och Du som respondent kan alltid avbryta ditt medverkande. Av denna anledning ber vi er att inte kommentera eller tagga någon i kommentarsfältet utan skicka ett meddelande till någon av oss vid intresse att delta.

Det går jättebra att PM:a någon av oss alternativt skicka iväg ett mail!

Selma Falk - gusselma@student.gu.se

Lisa Risberg - gusrisbeli@student.gu.se

Tack för er uppmärksamhet!

Bilaga 2 - Intervjuguide

Personliga frågor

- Är du född i Sverige eller utanför Sverige?
- Hur länge har du bott i Sverige?
- Hur länge har du arbetat som socialarbetare i Sverige? Inom vilket område arbetar du?
- Vad jobbar du med?
- Hur länge har du gjort det?
- Trivs du?
- Hur tycker du att samarbetet med dina kollegor fungerar? Med din chef?

Arbetsmiljö

- Har du någon gång stött på någon uteslutningmetod eller ett direkt rasistiskt påhopp på jobbet?
- Har du någon gång blivit utsatt för rasism på din arbetsplats? I sådana fall, av vem? Hur blev det för dig? Hur hanterade dina kollegor och chef detta?
- Pratar ni om rasism och diskriminering på din arbetsplats? På vilket sätt (APT, utvecklingssamtal, utbildning, övriga möten, fikarummet...)?
- Arbetar din organisation antirasistiskt/antidiskriminerande? På vilket sätt?

Strategier

- Kan du berätta hur de hanterade händelsen? På vilket sätt uppfattar du hanteringen av händelsen?

Konsekvenser

- Hur har deras hantering av dina upplevelser av rasism påverkat dig? Professionellt/personliga livet.

Avslutande fråga

- Hur kändes det att göra denna intervju? Är det något vi inte har frågat om som du vill ta upp?