



2023:5

# MELLAN TILLIT OCH MISSTRO

Utrikes födda kvinnor om sina behov och hinder  
i relation till arbetsmarknadsetablering

**Jämställdhetsmyndigheten**

Göteborg, mars 2023

Rapport 2023:5

Dnr: ALLM 2022/201/06

**Har du frågor om denna publikation, kontakta:**

Eva Thyselius

Telefon 031-123 45 67

# Innehåll

<b>Förord</b> .....	<b>4</b>
<b>Sammanfattning</b> .....	<b>5</b>
Att ge röst åt marginaliserade grupper .....	5
<b>inledning</b> .....	<b>7</b>
Bakgrund .....	7
Genomförande av uppdraget .....	8
Metodval och tillvägagångssätt .....	8
Deltagarna i fokusgrupperna .....	9
Teoretiska utgångspunkter .....	11
Läsanvisningar .....	12
<b>Trygghet</b> .....	<b>13</b>
Familjeförhållanden .....	13
Nätverk .....	14
Våld .....	15
Hälsa .....	18
Barnomsorg .....	19
Ekonomisk livssituation .....	21
Tillit till den egna förmågan .....	22
<b>Förtroende för samhällets aktörer</b> .....	<b>24</b>
Strukturell diskriminering .....	24
Rädsla för socialtjänsten .....	27
Kontakten med myndigheter .....	29
<b>Vägen till arbete</b> .....	<b>32</b>
Språkets betydelse .....	32
Arbetsmarknadsrelaterade åtgärder .....	34
<b>Avslutande reflektioner</b> .....	<b>37</b>
Kvinnornas situation .....	37
Mångfacetterade behov .....	38
Hinder för arbetsmarknadsetablering .....	39
<b>Referenser</b> .....	<b>41</b>
<b>Bilaga 1 – Externa aktörer som bidragit till studien</b> .....	<b>43</b>
<b>English summary</b> .....	<b>44</b>

# FÖRORD

Kvinnor och män, oavsett bakgrund och härkomst, ska ha samma möjligheter att vara ekonomisk självständiga för att kunna försörja sig själva. Att öka sysselsättningsgraden bland utrikes födda kvinnor är därför en prioriterad fråga.

Jämställdhetsmyndigheten har tidigare uppmärksammat att det finns behov av fler studier som låter utrikes födda kvinnor själva beskriva sin situation, sina behov och de hinder de möter på sin väg mot arbetsmarknadsetablering.

Samtalen med de 70 medverkande kvinnorna har hjälpt oss att identifiera frågeställningar och områden som är värda att undersöka vidare. Den bild som framträder i studien är komplex och rör flera av de jämställdhetspolitiska delmålen, som ekonomisk jämställdhet, ojämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, jämställd hälsa och mäns våld mot kvinnor.

Vår förhoppning är att studien med kvinnornas egna röster ska ge såväl beslutsfattare som yrkesverksamma som möter dessa kvinnor nya perspektiv för att fler ska komma i arbete.

Slutligen vill vi rikta ett särskilt stort och varmt tack till alla de kvinnor som deltog i fokusgruppsdiskussionerna och så generöst delade med sig av sina tankar och erfarenheter.

Stort tack även till Kompetenscenter Köpings Kommun, Internationella Kvinno-  
föreningen Malmö, Region Västerbotten, Samordningsförbundet FINSAM Göteborg,  
Samordningsförbundet Södertälje, ESF projektet Etableringslyftet Sollentuna,  
Arbetsmarknadsförvaltningen Helsingborg, Hela Människan Malmö samt  
Huddinge/Botkyrka, Rågsveds Öppna Förskola samt Gottsunda Öppna Förskola som  
alla hjälpte oss med att organisera fokusgrupperna.

Lena Ag  
Generaldirektör  
Mars, 2023

# SAMMANFATTNING

Jämställdhetsmyndigheten har fått i uppdrag att i dialog med relevanta myndigheter och aktörer genomföra en kvalitativ studie om utrikes födda kvinnor utanför arbetsmarknaden. Studien syftar till att fylla kunskapsluckor om kvinnornas behov och situation och ska inkludera aspekter som kan utgöra signifikanta hinder för arbetsmarknadsinträde. Resultat från studien ska beaktas i den myndighetsgemensamma plan som Jämställdhetsmyndigheten enligt samma uppdrag ska utarbeta tillsammans med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket, Länsstyrelsen Västernorrland och Socialstyrelsen.

## Att ge röst åt marginaliserade grupper

Den kvalitativa studien bygger på tio fokusgruppsdiskussioner som genomfördes på olika orter i landet under hösten 2022. Sammanlagt deltog 70 kvinnor vilka alla skiljer sig åt vad gäller ålder, ursprungsland, utbildningsbakgrund, arbetslivserfarenhet, civilstånd, vistelsetid och skäl för bosättning i Sverige. Fokusgruppsdiskussioner är en välfungerande metod när det gäller att ge röst åt marginaliserade grupper. Metoden tillåter möjlighet att undersöka attityder och åsikter i komplexa ämnen och deltagarna kan ställa frågor till varandra och gemensamt utveckla sina tankegångar. Det är dock viktigt att understryka att materialet från fokusgruppsdiskussionerna inte är generaliserbart för hela gruppen av utrikes födda kvinnor i Sverige utan endast uttrycker de erfarenheter och åsikter som formuleras av de kvinnor som deltog i diskussionerna. Förutom fokusgruppsdiskussioner har intervjuer genomförts med representanter från verksamheter där fokusgrupperna genomförts. Därutöver har även relevanta studier och rapporter ingått som underlag.

### *Kvinnornas situation*

Resultatet från samtalen i fokusgrupperna vittnar om att ingens historia är den andra lik - vissa har kommit till Sverige som kvotflyktingar efter år i flyktingläger, andra har sökt sig medvetet till Sverige på grund av sin partner, många har kommit på grund av väpnade konflikter i ursprungslandet. Samtidigt beskriver kvinnorna liknande erfarenheter i mötet med det svenska samhället. Trots många ansträngningar att komma in i samhället och att etablera sig på arbetsmarknaden vittnar många om en känsla av minskad egenmakt efter ett par år i Sverige. Avsaknaden av både socialt och professionellt nätverk skapar en isolering som försvårar situationen och minskar chanserna att hitta anställningar.

Svårigheter att få kontakt med majoritetssamhället upplevs som ett hinder för att få öva språket och få tillgång till jobbchanser. Vidare tar majoriteten av kvinnorna merparten av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, vilket begränsar möjligheter att ta arbeten eller att vidareutbilda sig. Flera visar också misstro mot förskola och fritids vilket påverkar viljan att lämna barnen till barnomsorg. Timvikariat och osäkra anställningar gör det dessutom svårt att vara hemma för vård av sjukt barn utan att förlora arbetet. Den ekonomiska oron är stor, framför allt hos ensamstående föräldrar och flera kvinnor i storstadsregionerna hade en svår bostadssituation med osäkra kortvariga kontrakt i andra eller tredje hand till höga hyror. Kvinnorna berättade också om att familjebanden utsattes för påfrestningar på grund av ändrad maktbalans, som ibland ledde till skilsmässa och

att männen åkte tillbaka till ursprungslandet. Flera kvinnor berättade om psykiskt, fysiskt och ekonomiskt våld och kontroll.

### *Kvinnornas behov*

De behov som kvinnorna som deltagit i fokusgruppsdiskussionerna gav uttryck för är sammantvinnade och svåra att separera. För att ett behov ska tillfredsställas behöver andra behov också göra det. Till exempel utgör hälsoproblem ett konkret hinder för att inkluderas på arbetsmarknaden och påverkar förmågan till lärandet. Bristande egenmakt och självförtroende kan leda till att personer inte söker arbete samtidigt som arbetslöshet i sig skapar i socioekonomiska ärr i form av ohälsa, skam och fattigdom.

Behoven kvinnorna har påtalat är av både praktisk och strategisk karaktär. Praktiska behov som en trygg bostadssituation, pengar till mat, tillgång till adekvat hälso- och sjukvård och barnomsorg, kroppslig integritet och frihet från våld behöver ofta lösas innan mer strategiska behov, som utbildning, information om och hjälp till arbetsmarknadsetablering, kan uppfyllas.

Som framgår, berör behoven flera av de jämställdhetspolitiska delmålen, framför allt ekonomisk jämställdhet, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, jämställd hälsa, och att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

### *Hinder för arbetsmarknadsetablering*

Resultatet av fokusgruppsdiskussionerna synliggör att de hinder som de utrikes födda kvinnorna möter på sin väg mot arbetsmarknadsetablering mer sällan finns hos dem själva utan i stället utgörs av strukturella, systemrelaterade och organisatoriska trösklar.

- *Strukturell diskriminering:* Kvinnorna upplever omfattande strukturell diskriminering i sina vardagsliv, på gator och kollektivtrafik, på sfi och av myndigheter och andra samhällsaktörer. Diskrimineringen rörde inte enbart etnicitet, utan även kön, religionstillhörighet, funktionalitet, klass och ålder. Majoritetssamhällets attityder till olika grupper av utrikes födda kvinnor blir en del av problemet som motverkar deras delaktighet och inkludering i samhället.
- *Bemötande:* Kvinnorna ger uttryck för att myndigheternas arbetssätt gentemot dem inte främjar en förtroendeskapande dialog där de blir bemötta utifrån sina egna förutsättningar. Från myndigheternas sida behöver mötet fokusera på att mobilisera kvinnornas resurser och förmågor, vad de kan i motsats till vad de inte kan. Negativt bemötande och fördomar från myndigheternas sida leder till social distansering och marginalisering. Även hälso- och sjukvårdens bemötande av kvinnorna upplevs som präglad av bristande förståelse och känslan av att inte bli tagen på allvar.
- *Kommunikation:* Myndigheterna upplevs svåra att nå, de digitala kanalerna svårtillgängliga och de flesta uttryckte ett stort behov av en kommunikation ansikte mot ansikte.
- *Samverkan:* Erfarenheten av att bli bollad mellan offentliga instanser utan att bli hjälpt framkom i samtalen. En fungerande och bred samverkan mellan myndigheter, kommuner, regioner och andra samhällsaktörer är viktigt för att utrikes födda kvinnor ska få adekvat hjälp och på sikt förbättrade förutsättningar till etablering på arbetsmarknaden.

# INLEDNING

I denna rapport redovisas regeringens uppdrag (A2022/00809) till Jämställdhetsmyndigheten att i dialog med relevanta myndigheter och aktörer genomföra en kvalitativ studie om utrikes födda kvinnor utanför arbetsmarknaden. Syftet med studien är att fylla kunskapsluckor om kvinnornas behov och situation. Studien ska inkludera aspekter som kan utgöra signifikanta hinder för arbetsmarknadsinträde.

Resultat från studien ska beaktas i den myndighetsgemensamma plan som Jämställdhetsmyndigheten har i uppdrag att utarbeta och genomföra tillsammans med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket, Länsstyrelsen Västernorrland och Socialstyrelsen.

## Bakgrund

Det betalda arbetet är förutsättningen för individens självförsörjning och ger makt att forma det egna livet. Att fler utrikes födda kvinnor kommer i sysselsättning är en prioriterad fråga för jämställdhetspolitiken och har stor betydelse för förverkligandet av det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet.

Ekonomisk självständighet innebär att kvinnor och män har samma möjligheter och villkor att försörja sig själva och sina eventuella barn. Delmålet omfattar bland annat att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och förutsättningar när det gäller tillgången till arbete och att de ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om anställnings-, löne- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.

De senaste åren har dock sysselsättningsgapet och skillnaden i arbetskraftsdeltagandet mellan utrikes födda kvinnor och utrikes födda män ökat. Nästan var tredje kvinna född utanför Europa var utanför arbetskraften 2019<sup>1</sup>. Arbetslösheten bland utrikes födda kvinnor är nära fyra gånger högre än bland inrikes födda kvinnor<sup>2</sup>.

I Jämställdhetsmyndighetens rapport ”Stärkta möjligheter genom samverkan”<sup>3</sup> är en av slutsatserna att den offentliga värdekedjan, det vill säga den service och de tjänster som erbjuds den enskilde, fungerar bristfälligt för grupper av utrikes födda kvinnor som är i behov av tjänster från kommuner, regioner och staten för att öka sina förutsättningar till inträde på arbetsmarknaden.

---

<sup>1</sup> [2021:7 Försörjning med fördröjning – en ESO-rapport om utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden - ESO - Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi](#)

<sup>2</sup> SCB, Stora skillnader mellan utrikes och inrikes födda, 2021

<sup>3</sup> Stärkta möjligheter genom samverkan - insatser för att underlätta utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden, Jämställdhetsmyndigheten, Rapport 2022:13

## Genomförande av uppdraget

Studien bygger på tio fokusgruppsdiskussioner som utfördes från början av september till slutet av oktober 2022. Sammanlagt deltog 70 kvinnor i diskussionerna. Fokusgrupperna ägde rum i Stockholm, Göteborg, Malmö, Helsingborg, Uppsala, Södertälje, Skellefteå och Köping. Ambitionen var att få en geografisk spridning och skillnader i storlek på orterna.

Jämställdhetsmyndigheten fick hjälp av idéburen sektor, kommuner, öppna förskolan och samordningsförbund att rekrytera kvinnorna till fokusgruppsdiskussionerna. Dessa aktörer hjälpte också till med lokal på orten för genomförandet. Vid ett tillfälle fanns språkstödjare på tigrinja, engelska och arabiska med. Vid de övriga fokusgrupperna skedde fokusgruppsdiskussionen utan tolk eller övrigt språkstöd.

Syftet med studien har varit att lyfta fram de utrikes födda kvinnornas egna beskrivningar av sin situation, sina behov och upplevelser av hinder för att komma i arbete. Resultatet av fokusgrupperna har sedan löpande förmedlats till den myndighetsgemensamma arbetsgruppen bestående av Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket, Länsstyrelsen Västernorrland och Socialstyrelsen i syfte att ligga till grund för förslag på åtgärder i den myndighetsgemensamma åtgärdsplanen.

## Metodval och tillvägagångssätt

Fokusgruppsdiskussioner tillåter, till skillnad från enskilda intervjuer, en större möjlighet att undersöka attityder och åsikter i komplexa ämnen. I en fokusgrupp har deltagarna fördelen av att kunna ställa frågor till varandra och gemensamt utveckla sina tankegångar. Fokusgrupper har använts och visat sig fungera väl när det gäller att ge röst åt marginaliserade grupper och de skillnader i perspektiv som kan finnas mellan forskare och de människor vars perspektiv ska belysas<sup>4</sup>.

Vårt främsta argument att använda fokusgruppmetoden i studien är dess kollektiva inriktning<sup>5</sup>. Det gör att den kan passa människor som har svårare att uttrycka sina tankar och ger en kollektiv kraft. En fördel är att fokusgruppen visar hur deltagarna tillsammans tänker kring ett visst fenomen eller problem. Makten flyttas från oss som organiserat diskussionen till deltagarna och det ger en större trygghet att delge sina synpunkter än vad som hade varit fallet i en individuell intervju.

Det är viktigt att understryka att materialet från fokusgruppsdiskussionerna endast uttrycker de erfarenheter och åsikter som formuleras av de 70 kvinnor som deltog i diskussionerna, och därmed inte är generaliserbart för gruppen utrikes födda kvinnor som helhet. I stort bekräftar dock resultaten av studien tidigare forskning<sup>6</sup> som gjorts

---

<sup>4</sup> Victoria Wibeck, Fokusgrupper, - Om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod, Studentlitteratur, 2010

<sup>5</sup> Madriz, E. Using focus groups with lower socioeconomic status Latina women, *Qualitative Inquiry*, 1998

<sup>6</sup> Se till exempel unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet, -en analys av hinder och möjligheter, MUCF, 2021, Vägen till egen försörjning, -hur kan fler utrikes födda kvinnor i Stockholm komma i arbete, Sveriges Kvinnoorganisationer, 2022.



inom området. Detta gör att det kan finnas skäl att anta att några av de omständigheter eller behov som kvinnorna uttrycker och som framkommer i fokusgruppsintervjuerna även kan vara gällande för andra utrikesfödda kvinnor i liknande situationer. Vår förhoppning är att studien kan bidra till att identifiera nya frågeställningar och områden som är värda att undersöka djupare i mer omfattande forskning.

Förutom fokusgruppsdiskussioner har kompletterande samtal genomförts med medarbetare på de verksamheter där vi genomfört fokusgrupperna. Vi har också talat med medarbetare i myndigheternas frontlinje som arbetsförmedlare och handläggare. Vi har även använt oss av relevanta studier och rapporter i ämnet.

#### *Det praktiska genomförandet*

Varje fokusgruppsdiskussion tog mellan två och tre timmar att genomföra. En intervjuguide med övergripande frågeställningar har väglett samtalen, som vi förhöll oss fritt och utforskande till, för att i möjligaste mån låta kvinnorna själva styra samtalet.

Samtalen skedde på svenska och spelades in med diktafon. Två medarbetare antecknade och observerade gruppdynamiken och en medarbetare modererade samtalet. Grupperna bestod av mellan fem och tretton kvinnor. Ljudupptagningarna transkriberades för att användas som verktyg i analysarbetet. Vi fortsatte insamlingen av data till dess att vi uppnått teoretisk mättnad, det vill säga att inget nytt uppkom i samtalen.

#### *Analys av materialet*

Vi sökte trender och mönster i det insamlade materialet genom att ta hänsyn till utsagornas frekvens, omfattning och intensitet. Frekvens är ett mått på hur många gånger ett ämne kommer upp, oavsett om det är samma person som upprepar sig. Omfattningen avser hur många som tar upp samma ämne. Vi tog även hänsyn till intensiteten som förmedlades i röstvolym, betoningar på vissa ord och talhastighet eller märkbara förändringar i talmönster. Genom att arbeta på detta sätt med analysen kunde vi ringa in teman som återkom i varje fokusgruppsdiskussion och som uttrycktes med enfaset. Grupperna var sinsemellan samstämmiga vad gäller de centrala teman som tog upp.

### **Deltagarna i fokusgrupperna**

Med hjälp av de verksamheter vi var i kontakt med sökte vi kvinnor med tillräckligt god svenska för att kunna uttrycka sig hjälpligt och som inte ingick i arbetskraften eller stod långt ifrån arbetsmarknaden. Deltagarna är framför allt rekryterade genom så kallat självselektionsurval. Detta innebär att personer själva anmäler sitt intresse att vara med. Vi valde denna rekryteringsmetod framför allt med hänvisning till de knappa tidsramarna. När vi genomfört ungefär hälften av fokusgruppsdiskussionerna såg vi att inte tillräckligt många anhöriginvandrade kvinnor var representerade vilket ledde till att vi arrangerade fler fokusgrupper på öppna förskolor för att nå även denna grupp.

Deltagarna skiljer sig åt vad gäller ålder, ursprungsland, utbildningsbakgrund, arbetslivserfarenhet, civilstånd, vistelsetid och skäl för bosättning i Sverige. Men de är eniga om en sak, de har alla uttryckt en stark vilja att arbeta och kunna försörja sig själva och sina barn:

*”Om man inte jobbar kan man inte hjälpa sin familj.”*  
(Edda, 27)

*”Om man har jobb kommer alla problemen att lösa sig.”*  
(Samira, 35)

*”En inkomst räcker inte, jag måste jobba.”*  
(Saanvi, 30)

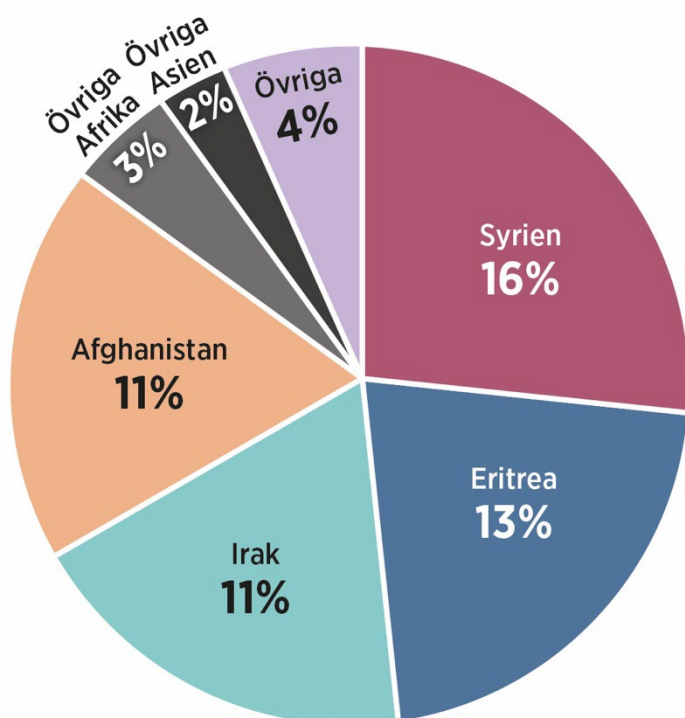
*”I Uganda arbetade jag. Men här jobbar jag inte. Man kan inte hjälpa sina barn. Man kan inte hitta lägenhet. Allt blir svårt. Jobb är jätteviktigt!”*  
(Mary, 39)

#### Ålder

Deltagarnas ålder var mellan 25 och 60 år varav majoriteten var mellan 30 och 50 år.

#### Ursprungsländer

De 70 deltagarna kommer från 28 olika ursprungsländer. De flesta är från Syrien, Eritrea, Irak och Afghanistan. Lejonparten är från länder i Asien och Afrika.



Figur 1.

#### Utbildningsbakgrund

Utbildningsbakgrunden skiljer sig åt bland kvinnorna. Majoriteten har gått ut grundskolan i hemlandet. Ett tiotal har fleråriga universitetsutbildningar i exempelvis ekonomi, medicin och naturvetenskap. Ett fåtal saknar läs- och skrivfärdigheter.

### *Arbetslivserfarenhet*

Drygt hälften ägnade sig åt obetalt hem-och omsorgsarbete i ursprungslandet och i Sverige. Den andra hälften har arbetslivserfarenhet med sig från ursprungslandet. Några exempel på yrkeskategorier som var representerade är barnmorska, frisör, lokalvårdare, redovisningsekonom i statlig förvaltning, neurolog och strategisk kommunikatör.

### *Vistelsetid i landet*

Kvinnorna har varit mellan ett och 20 år i Sverige, majoriteten mellan fem och tretton år.

### *Civilstånd*

60 procent är ensamstående och 40 procent lever med sin partner. Ett fåtal är änkor. Majoriteten har ett eller flera barn.

### *Skäl till bosättning i Sverige*

En majoritet har kommit till Sverige som skyddsbehövande med anledning av de väpnade konflikterna i Syrien och Afghanistan, eller på flykt undan diktaturen i Eritrea. En relativt stor grupp har kommit som anhöriginvandrare till närstående bosatta i Sverige eller som medföljande till arbetskraftsinvandrare. Ett tiotal var kvotflyktingar.

### *Anknytning till arbetsmarknaden*

Majoriteten har svag förankring på arbetsmarknaden oavsett tidigare arbetslivserfarenhet och utbildningsnivå. Endast enstaka hade timvikariat. Många har haft ett flertal praktikplatser som inte resulterat i fortsatt anställning. En var egenföretagare. Ett tiotal stod utanför arbetskraften.

## **Teoretiska utgångspunkter**

Begreppet *utrikes födda kvinnor* är problematiskt eftersom det antyder en homogenitet baserad på det enda faktumet att vara kvinna och född i ett annat land än Sverige. Gruppen utrikes födda kvinnor är givetvis lika heterogen som gruppen inrikes födda män. Det finns följaktligen ett stort behov av att kontextualisera individernas olika situationer genom att ta hänsyn till deras socioekonomiska förutsättningar likväl som ålder, funktionell förmåga, etnicitet och arbetslivserfarenhet för att nå en djupare förståelse för målgruppens olika behov och deras relativa makt och status i förhållande till majoritetssamhället.

Ett intersektionellt perspektiv som studerar skärningspunkter mellan olika maktordningar relaterade till klass, kön, etnicitet, ålder et cetera är hjälpsamt för att uppmärksamma etniska minoriteters skilda livssituationer. Genom att använda ett maktperspektiv blir diskriminering, marginalisering och exkludering centrala begrepp och majoritetssamhällets attityder till etniska minoriteter problematiseras.

När för stor vikt läggs vid kulturella skillnader finns en risk att se kulturella särdrag som hinder för integration. Det befäster ett ”vi och dom tänkande” och en syn på kulturer som homogena och sammanhängande när de i själva verket är fyllda med inbördes motsättningar, schatteringar och subkulturer. Framför allt är kulturer alltid stadda i

förändring<sup>7</sup>. Till exempel, kurdiska kvinnor som aktivt bekämpar hedersrelaterat våld och förtryck är en del av samma kurdiska kultur som ibland förknippas med utövandet av hedersrelaterat våld och förtryck. Kulturer är ofta manifestationer av makt och status. Vem som ges tolkningsföreträde att definiera vad en given kultur sägs vara, visar på maktrelationer inom kulturen<sup>8</sup>.

På samma sätt existerar en hierarkisk maktrelation mellan utrikes födda och etniska svenskar där de utrikes födda vanligtvis är underordnade och etniska svenskar överordnade. Gruppen svenskar upplevs som integrerade medan de utrikes födda är avvikande och måste få hjälp att få tillgång till svenska värderingar. Från ett maktperspektiv handlar det i stället om en nödvändig omfördelning av samhällsresurser<sup>9</sup>.

I studien använder vi oss av begreppet strukturell diskriminering. Med begreppet menas beteenden och normer och förhållningssätt som ligger djupt nedbäddade i samhällsstrukturen<sup>10</sup>.

## Läsanvisningar

Varje kapitel bygger på de centrala återkommande teman som kom upp i fokusgruppsdiskussionerna. Indelningen av kapitel är inspirerad av Arbetsförmedlingens arbete med arbetssökandes grundläggande behov som myndigheten har formulerat utifrån hundratals kundintervjuer som genomförts de senaste åtta åren<sup>11</sup>.

De övergripande temana är trygghet, förtroende för samhällets aktörer och vägen till arbete. Att känna grundläggande trygghet såväl till sig själv som till sin materiella och psykosociala situation är ett fundament för att kunna fokusera på rätt saker. Att ha förtroende för samhällets aktörer är en förutsättning för att ta till sig information, stöd och hjälp. För att hitta vägen till arbete behövs agens och kontroll över situationen.

Namnen under citaten är fingerade.

---

<sup>7</sup> Synen på kulturer som dynamiska och i ett stadium av ständig fluktuation är en utbredd uppfattning inom socialantropologin, se till exempel Thomas Hylland Eriksen, Kulturterrorismen: Et oppgjør med tanken om kulturell renhet, 1993.

<sup>8</sup> Mohanty, Under Western Eyes, -feminist Scholarship and colonial Discourse, University press 1991

<sup>9</sup> Mehrad Darvishpour och Charles Westin, Maktperspektiv på etniska relationer i Migration och etnicitet, -perspektiv på mångfald i Sverige 2021.

<sup>10</sup> Mehrad Darvishpour och Charles Westin, Migration och etnicitet, -perspektiv på mångfald i Sverige, 2021

<sup>11</sup> Baseras på Arbetsförmedlingens verksamhetsutveckling genom 21 försöksverksamheter, så kallade växthus och Arbetsförmedlingens strategi för kundarbete

# TRYGGHET

*”Trygghet, hälsa, familj: tre ben som måste finnas! De bitarna måste fungera för att komma i arbete. Vill man ha jobb måste man vara trygg. Är man inte trygg kan man inte hitta arbete.”*  
(Aisha, 43)

## Familjeförhållanden

En grundläggande orsak till att kvinnor och män har skilda möjligheter till lönearbete är att kvinnor tar betydligt större ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Detta syns bland annat i uttaget av föräldraförsäkringen<sup>12</sup>. Det är inte ovanligt att hoppa av etableringsprogrammet för att vara föräldraledig. Ibland leder det till att kvinnorna inte hinner genomföra etableringsprogrammet inom tidsramen och deras inträde på arbetsmarknaden försenas avsevärt<sup>13</sup>.

Under våra diskussioner blev det tydligt att familjerelationerna förändras under migrationsprocessen och även utsätts för press. Många kvinnor vi samtalat med beskriver att de tar ett stort ansvar för barnen. En relativt stor andel av kvinnorna var ensamstående med barn och har därmed ingen att dela föräldraansvaret med men även kvinnor med en partner beskriver att de förväntas ta ett större ansvar för barnen. Flera hade dessutom barn med neuropsykiatriska diagnoser som krävde särskild omsorg och några hade även män med ohälsa som krävde omvårdnad från deras sida.

Vissa kvinnor uppgav att de hade en mer positiv inställning till migrationen än sina män och upplevde att deras status hade ökat i och med bosättningen i Sverige. En förklaring kan vara att kvinnor från samhällen med starka patriarkala drag upplever en ökning av maktresurser som gör att de vågar ifrågasätta patriarkala värderingar vilket kan leda till intensifierade konflikter och en hög skilsmässofrekvens. Männen kan känna sig mer maktlösa och identitetslösa i det nya samhället. Några berättade att deras män valt att återvända till hemlandet på grund av en upplevd statusförlust och diskriminering. En kvinna sa att mannen återvände därför att han ansåg att i Sverige kommer kvinnorna först, sedan barnen, sedan hundarna och sist kommer männen.

Flera sammanboende kvinnor vittnade om en förskjutning i männens värderingar åt ett mer konservativt håll efter ankomsten till Sverige:

*”Min man sa: varför ska du ha jobb? Jag skulle laga mat och sånt. Jag ville studera och jobba och ville lära svenska. Han sa: nej, nej, det behöver du inte. Han tvingade mig att vara hemma. Min pappa och min bror uppmuntrade mig att studera och jobba i mitt hemland, men min man sa nej. Många tror att männen är värda mer än kvinnorna. Kvinnorna är värda lika mycket.”*  
(Silja, 52)

---

<sup>12</sup> [www.scb.se](http://www.scb.se)

<sup>13</sup> Elin Landell, Försörjning med fördröjning, en ESO-rapport om utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden, 2021:7

En annan kvinna berättade;

*”Min mans vän sa: – låt inte din kvinna arbeta, då får hon makt och lämnar dig. Kvinnor har mycket rättigheter i Sverige, så männen är rädda att vi vill skilja oss. Men min man lyssnade inte, han sa, – vi ska försöka hitta jobb till dig”*  
(Fatima, 43)

Citatet ovan visar det självklara, att även utrikes födda män är en lika heterogen grupp som utrikes födda kvinnor. Det är av vikt att betona annars är risken att den utrikes födda mannen utpekas som generellt bakåtsträvande, förtryckande och någon som vill förhindra kvinnors egenförsörjning. Vissa forskare hävdar att det är mer meningsfullt att tala om klass i stället för etnicitet i dessa sammanhang<sup>14</sup>. Om de ekonomiska, symboliska och sociala resurserna är knappa, kommer av nödvändighet konkurrensen om dessa resurser att vara intensiv och leda till konflikter.

Flera kvinnor berättade att det var viktigt att männen fick arbete först innan de kunde bli aktuellt för dem själva. Rädslan var annars att männen skulle tappa ansiktet och att det skulle leda till problem och konflikter i relationen. Dessa kvinnor lade ner mycket arbete på att hjälpa sina män att få ett arbete så att det skulle bli deras tur sedan.

För att minska den dubbla arbetsbördan av jobbpraktik och obetalt hem- och omsorgsarbete använder kvinnorna olika strategier. En kvinna bad om att få praktik långt bort från hemmet så att hennes man helt enkelt skulle tvingas laga middag åt barnen. Andra beskrev att vissa jobb helt enkelt inte var aktuella för att de inte gick att kombinera med ansvaret för barnen, antingen på grund av lång pendlingstid eller på grund av skiftarbete.

## Nätverk

I fokusgrupperna hörde vi upprepade gånger om svårigheterna att skapa sociala nätverk i Sverige och den isolering detta ledde till.

*”Om man får nätverk kan man få jobb snabbt, allt handlar om nätverk.”*  
(Nour, 44)

*”Jag tycker det är svårt att få kontakt med svenska personer. Jag känner inga svenska personer. Svenska grannen säger oftast bara hej.”*  
(Tasha, 55)

En kvinna sa: – Jag känner ju bara sådana som mig själv, som är hemma med barn och utan arbete. Hennes man däremot har fått hjälp av sina kontakter för att få arbete. Deltagarna ansåg att det sociala nätverket var väldigt viktigt för att få möjlighet att komma i arbete. På frågan varför det är lättare för män att komma i arbete så svarade en majoritet av deltagarna att det var nätverken. Det finns inte i dag säkra siffror på hur många arbeten som förmedlas via informella nätverk men enligt Arbetsförmedlingens

---

<sup>14</sup> Mehrdad Darvishpour i Migration och Etnicitet, perspektiv på mångfald i Sverige, Studentlitteratur, 2021

beräkningar förmedlas endast 30 procent av alla lediga tjänster via Platsbanken<sup>15</sup>. En rapport från IFAU visar att två tredjedelar av alla tjänster tillsätts genom informella kanaler<sup>16</sup>. I Sverige är inrikes födda överrepresenterade bland arbetsgivare. Informella nätverk tenderar att vara etniskt homogena och därför får inte utrikes födda information om möjliga tjänster eftersom arbetsgivaren inte ingår i nätverket. Även om intentionen inte är att diskriminera leder rekrytering via informella nätverk till att utrikes födda exkluderas.

Männen rör sig i offentligheten, och har vänner som hjälper till med rekommendationer till arbeten medan kvinnorna är hänvisade till den privata sfären. Internationella Kvinnoföreningen i Malmö berättar att de i sina projekt strävar efter att blanda kvinnor som befinner sig i olika socioekonomiska situationer trots att projektfinansiering mycket ofta är riktad till en snäv och specifik målgrupp. Detta för att bredda kvinnornas nätverk och inte bidra till inlåsningsmekanismer genom att alla befinner sig i samma utsatta position där de inte kan hjälpa varandra.

Vissa ansåg också att de utrikes födda är uppdelade i grupper som hjälper varandra. Arabisktalande anställer varandra och somalier hjälper somalier.

Det paradoxala med nätverk är att de inte *i sig* innebär ökade möjligheter för etablering på arbetsmarknaden utan för att ett nätverk ska få en positiv effekt på möjligheten att komma i arbete behöver nätverket även bestå av individer som är relativt resursstarka, som har arbete, språkkunskaper och information om det omgivande samhället. Ett nätverk som i stället präglas av en mer patriarkal struktur blir en hämsko för etablering. Etniska nätverk fungerar på samma sätt, beroende av deras karaktär, kan de främja social inkludering likväl som de kan hämma den<sup>17</sup>.

## Våld

Vi ställde inga direkta frågor om våld utifrån antagandet att det skulle vara svårt att tala om i grupp. Trots det berättade deltagarna om egna upplevelser av ekonomiskt och fysiskt våld från sin partner. En kvinna hade fått praktikplats genom Arbetsförmedlingen. Hennes man satte i system att ringa henne på arbetsplatsen och säga att hon genast skulle gå hem för att ta hand om sonen som blivit sjuk hastigt och gått hem från skolan. När hon kom hem var sonen inte där utan kvar i skolan och helt frisk. Efter ett par gånger började arbetsgivaren ifrågasätta varför hon så ofta gick hem under arbetsdagen och ville inte förlänga hennes praktik. Kvinnan kände skam och ville inte förklara för arbetsgivaren. Kvinnorna i studien berättade vidare om hur deras partner kunde neka dem att arbeta och att de utövade kontroll över vilken typ av arbete de kunde ta.

Det som beskrivs kan vara ett led i hedersrelaterat våld och förtryck. Enligt Nationellt centrum mot hedersrelaterat våld och förtryck kan vuxna kvinnors utsatthet yttra sig på så vis att de inte får umgås med personer av motsatt kön, och exempelvis inte få arbeta

---

<sup>15</sup> Att söka jobb och arbetskraft på [www.ams.se](http://www.ams.se), Harkman A, 2003

<sup>16</sup> Eriksson, Hensvik, Nordström Skans, Den svenska arbetsmarknaden och dess utmaningar, 2017

<sup>17</sup> Mehrdad Darvishpour, Migration och etnicitet, -perspektiv på mångfald i Sverige, Studentlitteratur, 2021.

eller ha praktikplats<sup>18</sup>. Även en uppväxt i hederskontext kan påverka möjligheterna att etablera sig på arbetsmarknaden;

Kontroll, isolering och andra former av begränsningar under tonårstiden kan påverka förutsättningar för etablering i arbetslivet senare i livet. Många av de intervjuade kvinnorna har inte tillåtits ha extrajobb eller sommarjobb under ungdomstiden och saknar därmed erfarenheter, kontakter och kunskap som är betydelsefulla för senare etablering i arbetslivet<sup>19</sup>.

Flera historier om våld berättades i tredje person, till exempel om en väninna som var inlåst och inte fick gå ut, än mindre sätta barnen i förskoleverksamhet eller söka arbete. Samma mönster ses i tidigare forskning, där det konstateras att utsatthet för våld kan ha både kort- och långsiktiga effekter som påverkar förutsättning till etablering i arbetslivet, bland annat då personer levit isolerade och utsatts för psykiskt, fysiskt och sexuellt våld<sup>20</sup>.

Ytterligare en kvinna hade blivit svårt misshandlad under en längre tid med permanenta konsekvenser för hälsan som följd. Även detta lyfts upp i tidigare forskning; oro, PTSD, depression och annan psykisk och fysisk ohälsa efter traumatiska händelser av hedersrelaterat våld och förtryck gör det svårt för målgruppen att arbeta<sup>21</sup>.

En del av våldet skedde innan ankomst till Sverige:

*”I Afghanistan jobbade jag, när jag kom hem blev jag slagen av min man. Han drog mig i håret och frågade; vilka män har du jobbat med i dag?”*  
(Zahra, 42)

När myndigheter och hälso- och sjukvården är organiserade på ett sätt som gör det svårt för kvinnorna att få tillräckligt mycket förtroende för att berätta om våldsutsatthet innebär det att idéburen sektor får fylla i detta glapp, trots att det ibland inte är deras roll eller syfte. En kvinna som är aktiv i en av de verksamheter som vi besökte berättar:

*”Vad händer med kvinnan som är utsatt för psykiskt våld... Hon försöker förklara till andra och ingen litar på henne. Hon går till läkaren på vårdcentralen, säger någonting om att hon har ont, läkaren säger ... ”drick vatten”. Man måste dra ut historier om våld från dem. Flera gånger har jag mött deltagare som i kartläggningsintervju, säger... ”ja, nej, mitt liv är perfekt, jag behöver bara ett jobb”. Och så märker man någonting i kroppsspråket eller nåt i deras ord eller någonting, och börjar fråga lite mer, sakta. Hur många gånger har jag inte haft intervju med kartläggning där de gråter och gråter och gråter?”*  
(Nila, 47)

---

<sup>18</sup> [Vad är hedersrelaterat våld och förtryck? - Hedersförtryck \(hedersfortryck.se\)](https://www.hedersfortryck.se/)

<sup>19</sup> Mucf, Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet - En analys av hinder och möjligheter, 2021, sid. 96

<sup>20</sup> Aa, sid. 96

<sup>21</sup> Aa, sid 96



Det finns en stark koppling mellan våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck samt våldsutsatthet generellt och psykisk ohälsa. Att utsätta någon för våld handlar om makt, då förövaren försöker få den våldsutsatta att minska tilliten till den egna förmågan och bli mer och mer beroende. Många gånger sker det genom att socialt isolera en människa och på olika sätt utplåna personens egen identitet. Den våldsutsatta är ofta rädd för social stigmatisering i sin nära omgivning<sup>22</sup>. Tryggheten och tilliten till omgivningen skadas allvarligt, så även individens känsla av sammanhang. Är kvinnan dessutom arbetslös och isolerad är utsattheten stor och det finns ett stort behov av att stärka kvinnan för att hon ska återfå tilliten, både till sig själv och andra. Våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck utgör ett stort hinder för kvinnans möjlighet att komma ut i arbete.

Även en uppväxt i hederskontext kan få konsekvenser i form av exempelvis svårighet att fullfölja utbildning, begränsning i val av utbildning<sup>23</sup> och avsaknad av arbetslivserfarenhet i form av exempelvis sommarjobb eller extrajobb<sup>24</sup>. Flickors och kvinnors skolgång och högre utbildning kan villkoras då de främst förväntas uppfylla hedersnormernas könsbundna plikter i sina roller som döttrar, hustrur och mödrar<sup>25</sup>. Vidare kan kvinnornas val av utbildning vara villkorade dels utifrån att utbildningen ska vara till nytta för familjen, dels utifrån föreställningar om vilka utbildningar och yrken som anses lämpliga för kvinnor, och inte äventyrar deras kyskhet<sup>26</sup>.

Lärdomar från ett myndighetsgemensamt arbete för att öka upptäckt av våld<sup>27</sup> visar att det finns flera organisatoriska utmaningar som gör det svårt för tjänstemän att upptäcka våld. Bland annat har den ökade digitaliseringen lett till att arbetsförmedlare och handläggare på myndigheter inte träffar kvinnorna tillräckligt frekvent och kontinuerligt för att kvinnorna ska kunna känna förtroende och berätta om sin våldsutsatthet. Ofta behöver frågan om våldsutsatthet ställas till en person flera gånger för att personen ska våga berätta om våldet. Den ökade digitaliseringen inom myndighetsvärlden leder även till att mannen kan ta kvinnans BankID och på så sätt sköta alla hennes myndighetskontakter för att utöva kontroll<sup>28</sup>.

---

<sup>22</sup> Rose et al, Barriers and facilitators of disclosure of domestic violence by mental health services users, 2011

<sup>23</sup> Mucf, Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet - En analys av hinder och möjligheter, 2021, sid. 95

<sup>24</sup> Aa, sid. 96

<sup>25</sup> Aa, sid. 94

<sup>26</sup> Aa, sid.95

<sup>27</sup> ”Uppdrag om ökad upptäckt av våld med mera 2022–2024” där Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket, Socialstyrelsen och Jämställdhetsmyndigheten samverkar för att utveckla metoder och rutiner som gör att alla former av våld kan upptäckas tidigare.

<sup>28</sup> Samverkan för ökad upptäckt av våld, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket och Socialstyrelsen i samverkan Samlad redovisning av uppdrag om ökad upptäckt av våld med mera 2019–2021 Rapport 2022:9

## Hälsa

Under samtalen berättade kvinnorna om olika hälsoproblem som ihållande huvudvärk, ont i kroppen, ont i ryggen och magen, underlivsbesvär, ångest och depressioner.

De beskrev hur deras ekonomiska situation gav upphov till en hög grad av stress. Många hyr bostäder i andra hand till höga hyror, och känner en oro för hur pengarna ska räcka, samtidigt som de kämpar för att lära sig språket för att kunna få ett arbete. Arbetslösheten innebär en stress med hopplöshet och värdelöshetskänslor som konsekvens. Detta bekräftas i en studie som visar att utrikes födda kvinnor har den högsta risken att vårdas på sjukhus för depression som konsekvens av arbetslöshet<sup>29</sup>.

*”Jag känner stress när jag inte fått jobb och inte jobbar. Måste jobba i livet. Jag studerade när jag inte fick jobb (...) Jag har mycket, mycket tankar och jag känner mycket stress. Jag har suttit hemma åtta månader. Bara sitter hemma, jag blir stressad och får depression.”*

*(Berhane, 33)*

Ohälsa leder till arbetslöshet men arbetslöshet leder också till ohälsa på grund av bristande materiella tillgångar och psykosociala faktorer som exkludering, diskriminering och lågt socialt stöd. Kvinnorna beskriver att den ekonomiska situationen i sig ger upphov till stress.

*”Du måste ha lägenhet, måste jobba, allt, allt.” och ”I början är hälsan bättre, sedan blir det sämre på grund av att man inte kan försörja sig själv. Blir stressad, hur ska jag betala hyran, hur ska jag betala fakturor. Allt blir jättekomplicerat.”*

*(Mitra, 33)*

Forskning har visat att det finns ett samband mellan etnicitet och kön hos patienten och ojämlig bedömning och behandling inom vården<sup>30</sup>.

I en statlig utredning<sup>31</sup> beskrivs också att det är troligt att utrikes födda kvinnor sjukskrivs oftare än utrikes födda män och av fel orsaker när de egentligen skulle ha behövt rätt insatser för att komma i arbete. En kvinna berättar:

*”För sex, sju år sedan träffade jag en handläggare på Arbetsförmedlingen. Hon frågade varför söker du jobb när du har rullator? Jag behöver jobb. Jag har barn. Jag har en bra hjärna men jag har dålig fysisk hälsa.”*

*(Fatma, 51)*

---

<sup>29</sup> Hollander et al, Hospitalization for depressive disorder following unemployment, -differentials by gender and immigrant status, 2013

<sup>30</sup> Multipel diskriminering inom hälso- och sjukvården, FRA-European Union Agency for Fundamental Rights, 2013)

<sup>31</sup> Med rätt att delta, nyanlända kvinnor och anhöriginvandrare på arbetsmarknaden, SOU 2012:69

Många deltagare i fokusgrupperna beskrev hur de inte blev tagna på allvar av vården. De kallade svenska läkare för ”vattenläkare”, det vill säga, att läkaren uppmanar patienten att gå hem och vila och dricka mycket vatten. En kvinna berättar om svårighet i kommunikationen med vården:

*”Jag gick till läkaren och sa: - jag har ont i hela kroppen. Han tittade på mig och sa, - du måste välja ett ställe! Men jag sa, det är ju i hela kroppen det gör ont.”*

*(Maria, 42)*

En annan förklarade vårdens bemötande så här:

*”Jag sa till läkaren: - Jag har ont i huvudet. Han tittade på sin dator... () ... jag sa igen -Jag har ont i huvudet, men han fortsatte bara att titta på sin dator precis som svaret fanns där.”*

*(Najma, 32)*

En tredje kvinna berättade:

*”Har gått till sjukhuset, de frågar mig ”hur länge har du varit i Sverige?” Jag sa ”kanske tre år, eller två år”. ”Jaha, du har varit här länge, då måste du förstå, du behöver inte tolk”... men nej, jag kan inte, jag måste.”*

*(Siri, 44)*

Ytterligare en kvinna berättade att vid allvarliga hälsoproblem bland hennes landsmän är det vanligt att ta sig till Tyskland och uppsöka en tysk-somalisk läkare för att vara säker på att bli tagen på allvar och få behandling.

I stället för att bli hjälpt finns en risk att ohälsoproblematiken förstärks av att sjukvårdspersonalen har otillräcklig förståelse för utrikes födda kvinnors särskilda ohälsoproblem. Konsekvensen kan bli att utrikes födda kvinnor får bristande förtroende för sjukvården och inte använder sig av den. Det märks inte minst på deltagandet i den preventiva hälso- och sjukvården. Utrikes födda kvinnor uteblir dubbelt så ofta från mammografi som svenskfödda<sup>32</sup>.

## **Barnomsorg**

Som tidigare nämnts har de kvinnor vi haft dialog med i fokusgrupperna uttryckt en stark vilja att arbeta och kunna försörja sig själva och sina barn. Av 70 kvinnor vi pratade med hade 48 av dem barn i förskole – och skolålder. Trots detta upplevde vissa av kvinnorna det svårt att till fullo utnyttja möjligheten till offentligt finansierad barnomsorg. Många av kvinnorna hade män som arbetade mer än heltid i låglöneyrken för att kunna försörja familjen, eftersom papporna var borta så mycket uttryckte kvinnorna att ett närvarande föräldraskap behövdes från deras del.

---

<sup>32</sup> Faraidoun Moradi, ”Ingen integration utan hälsa”, Läkartidningen 2013.

*”Mina barn träffar inte deras pappa för att han arbetar så mycket. Om jag hittar ett bra jobb kan han också bara arbeta 8 timmar. Och så jobbar jag också, och då kan vi passa barnen tillsammans på kvällen. Om jag jobbar och han jobbar blir barnen ensamma.”*  
(Khadija, 27)

Många av kvinnorna har kommit till Sverige med hopp om att kunna ge barnen en bättre framtid. Uttryck som ”att det är familjens ansvar att ta hand om barnen och därför går barnen inte på förskola” eller ”en bra mamma lämnar inte bort sitt barn” förekom. Ett tiotal kvinnor uttryckte att ”barnen ska vara med sina föräldrar”. Det fanns också en rädsla för att barnen skulle hamna i kriminalitet och ett sätt att förhindra detta var enligt kvinnorna att finnas tillgängliga för barnen.

*”Det finns mycket kriminella barn i samhället...men, vi kan ju inte vara med barnen då vi förväntas arbeta eller göra olika aktiviteter. Eftersom föräldrarna måste göra aktiviteter försvinner tiden då vi skulle kunna sitta och prata med våra barn.”*  
(Senar, 28)

Flera forskningsöversikter visar, tvärtemot denna farhåga, att det har gynnsamma effekter på barns utveckling både på lång och kort sikt att delta i förskolan, och att barn som gått i förskola mer sällan hamnar i kriminalitet<sup>33</sup>. Detta pekar på att samhällets aktörer inte helt lyckas med att ge rätt och begriplig information om vad förskoleverksamheten innebär. Många föräldrar har liten erfarenhet av förskola eftersom den offentligt finansierade förskolan främst existerar i de nordiska länderna. Kvinnorna uttryckte ett behov av rätt information om vad förskola, fritids och skola innebär. På senare år har olika insatser gjorts för att utveckla öppna förskolan som ett sätt att nå föräldralediga med information och förhoppningsvis öka viljan att skriva in barnen.

Vi genomförde fokusgruppsdiskussioner på en öppen förskola i Uppsala och kunde konstatera att det finns ett värde i att erbjuda språkutvecklande insatser och information på en plats där kvinnorna kan ta med sina barn.

*”Här i Gottsunda när kvinnorna fick möjlighet att läsa sfi med sina bebisar så blev det en jätteskillnad.... Vi har många kvinnor som kommer tillbaka tätare än vartannat år för ny graviditet, och då hinner de aldrig påbörja några studier och då kommer de inte ut i arbetslivet. Så att det är en stor skillnad nu som de lär sig svenska under föräldraledigheten.”*  
(Barnmorska, Öppna förskolan, Gottsunda)

Utvärderingar av öppen förskola visar att det tar lång tid för målgruppen att känna förtroende för verksamheten för att vilja nyttja den. Att veta att den finns är bara första

---

<sup>26</sup> Björk-Willén m.fl. (2018) och Folkhälsomyndigheten & Centrum för epidemiologi och samhällsmedicin

steget. De lyckade satsningarna bedriver mycket uppsökande verksamhet och följer med deltagare vid första besöket på förskolan<sup>34</sup>.

Ytterligare ett hinder för framgångsrik arbetsmarknadsetablering är att många kommuner har satt en gräns på 15 timmars barnomsorg per vecka för arbetslösa. Flera kvinnor uppgav att de var alltför lite tid för att helhjärtat ägna sig åt att söka arbete och att det utgjorde ett hinder för etablering. Ett annat hinder är tillgång till barnomsorg på obekvämt arbetstid. 30 procent av landets kommuner tillhandahåller inte detta<sup>35</sup>, vilket begränsar möjligheterna att arbeta kvällar, nätter och tidiga morgnar.

*”Jag sa att jag inte kan arbeta på natten. Men sen fick jag höra att det finns barnpassning på natten. Men barnen behöver sova med sin mamma.”*  
(Maryam, 35)

De kvinnor som har arbeten, arbetar ofta som timvikarier inom vård- och omsorg eller städ. Deltagarna i fokusgrupperna pekade på att det finns låg tolerans från arbetsgivare att utnyttja möjligheten till vård av sjukt barn.

*”Så fort barnet har lite hosta ringer de från dagis och säger att jag måste hämta min son, de fungerar inte inom städ, då får jag inte fortsätta.”*  
(Teresia, 28)

Om kvinnan är timvikarie slutar helt enkelt telefonen att ringa om hon vårdar sjukt barn för mycket. Ytterligare ett problem är de långa sommarloven och bristande information om till exempel sommarkollo och fritids för skolbarn. Här spelar också de svaga sociala nätverken en stor roll, det är inte möjligt att ordna barnpassning genom sina egna nätverk. En annan signifikant orsak till att inte låta barnen delta i förskoleverksamheten var bristande tillit till personalen och rädsla för orosanmälningar till socialen. Vi fördjupar oss i denna tillitsbrist i kapitel 2.

## **Ekonomisk livssituation**

Att vara utan arbete kan ofta innebära fattigdom, men diskussionerna i fokusgrupperna visar också, att vara utan kontantmarginaler, det vill säga, möjligheten att täcka oförutsedda kostnader, försvårar möjligheten att komma i arbete eftersom fattigdomen påverkar hela livssituationen och begränsar handlingsutrymmet.

Majoriteten av deltagarna i fokusgrupperna angav att de har svårigheter att få pengarna att räcka till fasta utgifter som hyra, räkningar och mat. Bostadssituationen i storstadsregionerna leder till att kvinnorna många gånger är hänvisade till andrahandsmarknaden och kortvariga kontrakt. Vissa av kvinnorna hyr rum till höga hyror. Kvinnor med småbarn har svårt att få hyra rum eftersom få lägenhetsinnehavare ville hyra ut till småbarnsfamiljer. Att inte på ett hållbart sätt kunna säkra ett basalt

---

<sup>34</sup> Elin Törner, Att hämta vatten från källan, Spira utvärdering, 2021

<sup>35</sup> Omsorg på obekvämt tid - Om föräldrars möjlighet till omsorg när förskolan är stängd”, Skolinspektionen 2016

mänskligt behov som boende skapar stor stress och svårigheter att koncentrera sig på utbildning i syfte att få ett arbete.

*”När jag sitter på sfi kan jag inte koncentrera mig på vad läraren säger, för jag tänker på var vi ska bo nästa månad och hur pengarna ska räcka ... det är så mycket stress.”*

*(Leena, 44)*

Att inte ha råd med en dator och smart telefon försvårar betänkligt möjligheten att ha kontakt med myndigheter och potentiella arbetsgivare och kvinnorna får vända sig till biblioteken som har begränsade möjligheter att tillgodose deras behov.

Även kollektivtrafiken är kostsam och begränsar så till vida deras rörlighet. Flera av kvinnorna pekade ut orättvisan i att ukrainska flyktingar fått busskort i Stockholm och upplevde det som diskriminerande att den offentliga debatten först nu har börjat handla om de låga dagersättningarna under väntan på uppehållstillstånd. Dessa belopp har stått oförändrade sedan 1990-talet<sup>36</sup>.

Att inte kunna ge sina barn samma saker som de ser att jämnåriga barn har, får upplevdes som en stor stress för kvinnorna. Ibland ger detta upphov till stora konflikter mellan barn och föräldrar. En kvinna berättade att hennes dotter krävde att få samma märkeskläder som sina klasskamrater och sa att hon tänkte gå till socialen och säga att mamman slog henne om hon inte fick det. Denna typ av maktförskjutning från föräldrar till barn hörde vi talas om vid flera tillfällen.

Slutligen kan de knappa ekonomiska resurserna leda till att kvinnorna inte har råd att uppsöka vårdcentralen vilket kan ge upphov till att besvären förvärras.

### **Tillit till den egna förmågan**

*”Jag har haft bilden av mig själv som stark och när jag behöver stöd förstörs den bilden av mig själv.”*

*(Tinka, 32)*

Ju längre tid som kvinnorna varit i Sverige utan att ha blivit inkluderade i samhället desto sämre blev deras tilltro till den egna förmågan. Eftersom många bär på trauman från tiden före ankomst till Sverige är sårbarheten större för myndigheters negativa bemötande och de får lättare nedbrytande konsekvenser för deras självtillit.

*”Jag träffade min handläggare på Arbetsförmedlingen hon var mycket konstig, hon var dum. Hon trycker ner mig och säger du har dålig hälsa. Men jag var inte rädd, utan pratade på ändå. Jag sa jag har barn och behöver arbeta. Jag önskade att hon hade uppmuntrat mig och sagt kämpa på, du fixar detta. En handläggare från socialen sa bra jobbat till mig och du är stark. Det är viktigt med uppmuntran.”*

*(Rosie, 43)*

---

<sup>36</sup> Statistikmyndigheten SCB, Inkomstrappport – individer och hushåll, 2017

Flera kvinnor vittnade om att de saknade att myndigheter och samhällets övriga aktörer fokuserade på vad de *kan* i stället för på vad de *inte kan*. Även välutbildade kvinnor upplevde detta och mycket energi förbrukades på att bearbeta upplevelser av kränkande bemötande från myndigheter. Kvinnor vi mötte med akademisk examen upplevde baklänges klassresor och en nedgradering av utbildningen från hemlandet.

*”Mina klasskamrater på universitetet sa: – Hur kan du veta så mycket som är utbildad i Chile?”*

*(Miriam, 36)*

Medan ett negativt bemötande leder till social distansering och rädsla leder ett positivt bemötande inriktat på att upptäcka och mobilisera kvinnornas egna förmågor till ökad tilltro till den egna förmågan och ger dem en ökad resiliens<sup>37</sup>, det vill säga att de med stöd av omgivningen hanterar svåra upplevelser. Det som förstärker motståndskraften är en förmåga att be om hjälp, starka sociala relationer som kännetecknas av tillit, och självförtroende att kommunicera för att lösa sina problem. Kvinnorna vi talade med uttryckte ofta en känsla av obegriplighet i fråga om vad som krävs av dem från arbetsgivare och myndigheternas sida, och oavsett vad de gör räcker det inte.

*”Jag känner mig som en cirkel, jag går runt, runt men kommer ingenstans.”*  
*(Fadime, 45)*

*”Alla säger att jag är jätteduktig, jag gör som de säger men kommer ingen vart.”*  
*(Mitra, 33)*

Om känslan av sammanhang, meningsfullhet och förutsägbarhet saknas blir det svårt för kvinnorna att klara av stress och stora förändringar<sup>38</sup>.

Flera studier har också visat att långtidsarbetslöshet lämnar ärr i form av sämre hälsa på lång sikt. Skam och stigma i arbetslöshetssituationen begränsar individens aktörskap genom sämre ekonomi, minskad kontroll och framtidstro<sup>39</sup>.

---

<sup>37</sup> Begreppet har sina rötter inom psykologin där det betecknar en personlig förmåga att återgå till ett normalstillstånd efter att ha blivit utsatt för olika typer av stress och trauma, men har fått en vidare användning, se tex Resiliens, - risk och sund utveckling, Anne Inger Helmen Borge

<sup>38</sup> Begreppet om självupplevd känsla av sammanhang brukar förkortas KASAM och är allmänt använt i socialt arbete

<sup>39</sup> Se tex McKee-Ryan FM, Song Z, Wanberg CR, Kinicki AJ. Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study 2005 eller Strandh M, Nordlund M. Active Labour market Policy and Unemployment Scarring: A ten-year Swedish Panel Study. Journal of Social Policy 2008

# FÖRTROENDE FÖR SAMHÄLLETS AKTÖRER

*”Problemet handlar om tillit och rädsla ... när man kommer ur detta system har man fler problem med tillit och rädsla än innan... arbetsgivare – de vill inte anställa från andra länder – de har också problem med tillit och rädsla.”  
(Bahar, 52)*

Att ha förtroende för det offentliga är som vi påpekade i inledningen en förutsättning för att ta till sig information, stöd och vägledning. Tilliten till offentlig sektor är också förutsättningen för att skapa ett fungerande och rättssäkert samhälle.

Tilliten behöver även finnas från myndigheternas sida gentemot de som brukar det offentliga tjänster och service för att mötet ska vara konstruktivt och hjälpsamt. Tillit skapas i ett samspel mellan individer och medarbetare på myndigheter där båda parter avgör hur tillitsvärdig motparten är<sup>40</sup>.

I samtal med handläggare och arbetsförmedlare i myndigheternas frontlinje har vi mötts av en frustration gentemot sättet arbetet organiseras på. Erfarna arbetsförmedlare med stor förtrogenhetskunskap upplever inte att deras yrkeskunskap värdesätts och att de får förutsättningar att göra det som de vet fungerar för olika behovsgrupper. Lärdomarna från Arbetsförmedlingens arbete med ESF projektet Jämställd Etablering<sup>41</sup> visar att ett framgångsrikt arbete med behovsgrupper av utrikes födda kvinnor kräver återkommande möten med erfarna arbetsförmedlare som förmår skapa en känsla av tillit.

I fokusgruppsdiskussionerna framkom att de deltagande kvinnornas tillit till svenska myndigheter som Arbetsförmedlingen, socialtjänst, hälso- och sjukvård förskola och sfi var bristande. De upplevde sig också diskriminerade av många olika samhällsaktörer. Detta mönster upprepade sig i alla tio fokusgrupper.

## Strukturell diskriminering

Förhållningssätt, beteenden och normer i organisationer och andra samhällsstrukturer som systematiskt skiljer ut vissa grupper av människor är att betrakta som strukturell diskriminering. Den här formen av diskriminering ligger djupt inbäddad i samhällsstrukturen<sup>42</sup>. Till skillnad från fall med direkt diskriminering som är kopplad till diskrimineringslagstiftningen, går det ofta inte att hitta någon juridisk person ansvarig för den strukturella diskrimineringen<sup>43</sup>.

---

<sup>40</sup> Styra och leda med tillit, -forskning och praktik, SOU 2018:38

<sup>41</sup> Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd – Slutrapport från socialfondsprojekt Jämställd etablering, Petter Helgesson, Erik Jönsson, Petra Ornstein, Magnus Rödin och Ulfhild Westin, Arbetsförmedlingen analys 2022:10

<sup>42</sup> Mehrad Darvishpour och Charles Westin, Migration och etnicitet, -perspektiv på mångfald i Sverige, 2021

<sup>43</sup> För mer information: Diskrimineringsombudsmannen (DO) [Vad är diskriminering? | DO](#), <https://www.do.se/diskrimineringvad-ar-diskriminering> (Hämtad 23-02-23)



Under samtalen med fokusgrupperna trädde upplevelser av strukturell diskriminering fram som en röd tråd som genomsyrade erfarenheterna av kontakter med sfi, hälso- och sjukvård, socialtjänst, förskola och skola och myndigheter<sup>44</sup>. Även att röra sig i offentligheten, på gator och i kollektivtrafiken, var förknippat med risken att bli illa behandlad, vilket gjorde att vissa kvinnor undvek att röra sig långt från bostadsorten. Detta skapade i sig begränsningar för möjligheten att stå till arbetsmarknadens förfogande.

Oavsett hur diskriminering sker, om den är avsiktlig eller ej, så finns belägg för att den påverkar utrikes föddas hälsa direkt genom att underminera självkänsla och upplevelse av inkludering. Indirekt skapar diskriminering en ojämn fördelning av samhällets resurser i form av tillgång till arbete, bostad, hälsovård och utbildning<sup>45</sup>.

Diskrimineringen vi blev varse under fokusgruppsdiskussionerna rörde inte enbart etnicitet eller hudfärg, utan även ålder, funktionalitet, kön, och religionstillhörighet. Den berörde också bilden av utrikes födda kvinnor i media och det offentliga samtalet. Även *rädslan* att riskera att bli diskriminerad hämmade kvinnornas handlingsalternativ.

*”Jag är rädd för att någon ska tänka dåligt om mig eller att det ska bli ett problem på arbetet för att jag bär hijab.”*  
(Salina, 33)

På gator och i kollektivtrafik:

*”I min stad finns en man, han skriker” varför har du hijab, varför är du här?”.  
Då springer jag därifrån eller så tar jag en omväg. Jag är rädd för honom.”*  
(Johana, 46)

*”Ta av din jävla hijab, du är i Sverige nu”, sa en man på tunnelbanan... jag sa bara ja, ja, och skrattade, att bära hijab är mitt val, jag tar av den när jag vill, min religion sitter inte i min hijab.”*  
(Asmee, 44)

*”Jag hittade inte mitt busskort när jag skulle kliva på bussen, jag gick åt sidan för att leta, men busschauffören skrek och kastade av mig, det hade han inte gjort med en svensk.”*  
(Mona, 33)

---

<sup>44</sup> Arbetsförmedlingen har själva konstaterat att de inte bemöter utrikes födda män och kvinnor likvärdigt, se: Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd – Slutrapport från socialfondsprojekt Jämställd etablering, Petter Helgesson, Erik Jönsson, Petra Ornstein, Magnus Rödin och Ulfhild Westin, Arbetsförmedlingen analys 2022:10

<sup>45</sup> Migration och hälsa, -en kunskapsöversikt om hälsans sociala bestämningsfaktorer i relation till migranter, Helio och Sjölund, 2021

I arbetsmarknadsåtgärder:

*”Det finns mycket skillnad på behandling av svenskar och invandrare på arbetet. De ser ner på oss Jag har väntat så länge, nu har jag ett jobb på äldreboende. Men det är många problem på jobbet. De pratar om oss afrikaner... och de klagar på min svenska.”*

*(Imena, 31)*

*”En äldre kvinna hade jag inte rekommenderat att komma till Sverige. För hon kommer inte få jobb. Det kommer bli svårt. Om man är ung är det mycket lättare”*

*(Kamila, 52)*

*”En kompis ansökte om jobb, hon heter Helena och chefen trodde att hon var svensk. Hon sa via telefon ja för hon trodde att hon var svensk men sen när hon fick se henne sa hon nej.”*

*(Ama, 33)*

*”Jag får inte chans till att jobba. Ibland sa de till mig, du är gammal, kan inte jobba.”*

*(Fatma, 55)*

*”De frågar innan på intervjun om jag har barn, små barn? Ja säger jag. De säger ”ja, okej, vi ska ringa”. Men det blir inget.”*

*(Eisha, 27)*

På sfi:

*”Läraren frågade mig, vad gör du som är så gammal på sfi? Det är ingen idé för dig ... alla skrattade ... jag gick inte dit mer.”*

*(Paula, 39)*

*”Läraren satte sin fot i mitt knä med skon på, för att förklara ordet trampa, jag gick inte dit igen.”*

*(Samira, 44)*

*”Jag var en glad student när jag kom till sfi, men jag blev inte positivt bemött ...läraren visade bara bilder på blonda och blåögda... gjorde skillnad på européer och arabisktalande. Jag slutade på grund av det här.”*

*(Farida, 33)*

*”Har du hijab så får du sämre betyg.”*

*(Anika, 22)*

I media:

*”Hur ser systemet på oss? Är vi uppskattade? Media beskriver oss som förtryckta, vi stannar hemma, föder barn, har inga ambitioner, är dåligt utbildade.”*

*(Shane, 41)*

*”Media sprider en bild av arabiska kvinnor... det har en stor påverkan på oss, när jag läser sådana saker blir jag deprimerad. De har inte rätt bild av arabiska kvinnor.”*

*(Larisa, 35)*

*”Jag ses som det politiska problemet.”*

*(Taara, 33)*

På Arbetsförmedlingen:

*”Det här kan du inte använda till något sa handläggaren på arbetsförmedlingen och rev sönder mitt examensbevis från universitetet i Bagdad”*

*(Ela, 30)*

De hierarkiska etniska relationerna i Sverige skapar social exkludering och marginalisering och är troligen en av de viktigaste orsakerna till att utrikes födda kvinnor stängs ute från arbetsmarknaden. En undersökning<sup>46</sup> visar att chansen att bli kallad till en anställningsintervju för en individ med ett arabiskt klingande namn är 50 procent lägre än om individen skulle ha haft ett svenskt namn. De flesta deltagarna i fokusgruppsamtalen hade sökt mängder med tjänster men inte blivit kallade till intervju. Ingen hade tagit kontakt med arbetsgivare för att fråga varför. Ingen hade heller anmält diskriminering.

### **Rädsla för socialtjänsten**

Vissa av kvinnorna uttryckte rädsla för att barnen skulle omhändertas. De var rädda att barnen skulle säga saker som kunde missförstås på förskolan som sedan skulle kunna leda till orosanmälningar till socialtjänsten. Denna rädsla ledde till bristande tillit till förskoleverksamheten och i vissa fall till rädsla för att söka sjukvård i tron att sjukvården rapporterade till socialtjänsten.

Nedan följer en dialog som illustrerar några upplevelser i relation till socialtjänsten:

Saadia:

*”Jag har två små flickor. En morgon var jag stressad för jag hade prov på sfi och mina flickor bråkade och ville inte klä på sig. Jag var så stressad. Den lilla är så känslig och blev ledsen. Dagispersonalen frågade varför hon*

---

<sup>46</sup> Carlsson, Roth, Evidence of ethnic discrimination in the Swedish Labour market using experimental data, 2007.

*var ledsen då sa den äldre dottern: – Mamma slog henne för hon var stressad. Detta hände på hösten. På våren ringde polisen och sa att dagiset gjort en orosanmälan och att de utreder mina barn. Åtta månader hade gått och jag som vårdnadshavare hade inte fått veta något. Ringde de direkt till polisen för att jag är invandrare och dagispersonalen svensk.”*

Nadia:

*”Skolan har plikt att anmäla men det borde ha pratat med dig som förälder först.”*

Bibi:

*”Jag har också varit rädd för förskolan. Jag är rädd att mina barn ska säga något knasigt och det ska...jag vill att förskolan ska kunna prata med mig. Svenska folket har en grundad rasism. De kommer att tro att vi slår barnen.”*

Ryktesspridning om socialtjänstens verksamhet har uppmärksammats på senare tid som ett stort hinder för att bygga goda relationer med familjer som socialen redan tidigare har haft svårt att nå.

I våra fokusgruppsdiskussioner blev det tydligt att rädslan inte enbart grundar sig i rykten och felaktig information utan om en självupplevd diskriminering som citatet ovan antyder. Något som också bekräftas i en intervjustudie om ensamstående mödrar med migrantbakgrund och deras erfarenheter av rasism i mötet med socialtjänsten<sup>47</sup>. Intervjupersonerna berättar hur socialtjänsten hotar att familjehemsplacera deras barn på grund av att föräldern har en osäker bostadssituation trots att de inte kunnat hjälpa dem med en långsiktig lösning på bostadssituationen. Studien drar slutsatsen att rasifierade klassrelationer försätter kvinnorna i ökad ekonomisk utsatthet. När de sedan söker hjälp möts de av stereotypa antagandet att utrikes födda utnyttjar systemet.

En kvinna berättade om vilka konsekvenser bristande förståelse och kommunikation mellan skolpersonal och en förälder kan få för ett barn:

*”De har inte tagit min son men när jag fick information om att skolan gjort en orosanmälan och jag blev kallad till socialtjänsten för samtal blev jag orolig. De ville prata med mig för sonen hade hög frånvaro. I mitt hemland äter vi inte med kniv och gaffel. Min son ville inte äta med kniv och gaffel i skolan. Då sa lärarna att han inte fick äta med de andra barnen. Det blev svårt för honom, han ville inte gå dit”*  
(Tania, 36)

Som vi nämnde ovan såg vi också att rädslan för socialtjänsten kunde spilla över på sjukvården och att man hellre avstod från att söka vård av rädsla för att barnen skulle familjehems placeras.

---

<sup>47</sup> Samzelius, A vicious circle of silent exclusion: Family homelessness and poverty in Sweden from a single mother perspective, 2020

*”Jag har problem med hälsan, och jag kan inte förklara mina hälsoproblem. Jag är också rädd för systemet. Min man fick en stroke och är sjuk. Jag vågar inte berätta om mina hälsoproblem för jag var rädd att socialen skulle ta barnen”*  
(Ilene, 45)

Många kommuner arbetar redan med civilsamhällsaktörer för en tillitsskapande dialog och Socialstyrelsen har fått ett regeringsuppdrag som innebär att ta fram förslag på åtgärder för att långsiktigt stärka tilliten till socialtjänsten bland barn, unga och familjer som behöver stöd och hjälp, bland annat genom att uppmärksamma behovet av olika slags kulturkompetens inom socialtjänsten<sup>48</sup>.

### **Kontakten med myndigheter**

*”Jag förstår inte systemet och vilken myndighet jag ens ska gå till. Blir jag sjuk, vem ska jag ringa? Det är krångligt. Ingen att fråga. Hur kan jag fråga? Jag kan inte veta det jag inte vet att jag inte vet.”*  
(Leisha, 33)

Deltagarna återkom genomgående i fokusgruppsamtalen till att det är svårt att förstå de komplexa myndighetsstrukturerna i Sverige. När vi frågade vad de olika myndigheterna hade för roll blev de tydligt att kunskapsnivån generellt var låg. Vem erbjuder egentligen vilket stöd? Känslan av att bli bollad runt mellan olika myndigheter var legio.

*”Saken är att de bollar runt dig. Du frågar Migrationsverket, de kan inte någonting om Skatteverket, så du ska gå och fråga i Skatteverket. Skatteverket kan ingenting om Arbetsförmedlingen, så du ska ... Så de bollar dig runt, ingen svarar på någon fråga, du blir trött och du slutar försöka hitta någonting själv, så efter två år du har inte hittat någonting.”*  
(Fataneh 49)

I fokusgrupperna efterfrågade en majoritet av deltagarna kommunikation ansikte mot ansikte, någon att ställa frågor till och som ger vägledning. Även om det finns stora ambitioner från olika samhällsaktörer att förmedla information så tycks ensidig informationsförmedling inte fungera effektivt. Skriftlig information från myndigheter uppfattades många gånger som obegriplig trots att de fick den översatt ord för ord. Det kan noteras att det inte finns några direktöversättningar på många språk för vissa svenska ord, som till exempel *bristyrke*, *etableringsprogram* och *barnomsorg* eftersom företeelserna helt enkelt inte existerar i ursprungslandet. Detta gör att även direktöversatt information fortfarande upplevs som svår att förstå.

---

<sup>48</sup> Socialdepartementet S2022/03244

Kvinnorna uttryckte önsknings om att arbetet ska bygga på en ömsesidig dialog där olika perspektiv får komma fram och myndighetspersonen får möjlighet att kontrollera att informationen har uppfattats korrekt.

Även när ett fysiskt möte faktiskt kommer till stånd uppfattade vissa kvinnor att en inlyssnande kommunikation uteblev.

*”Myndigheterna lyssnar inte på oss. Vi måste redovisa till dem och så vidare, men de lyssnar inte på oss ...varför bemöter de inte en individ där den är och lyssnar på deras vilja och erfarenheter, deras intresse, ...Varför arbetar inte Arbetsförmedling och myndigheterna på det sättet? Varför går jag till Arbetsförmedlingen och de säger att jag ska städa, när jag kommer dit och säger ”jag är en forskare”? Skulle någon svensk person tillåta sådan behandling av sig själv?”*

*(Heli 44)*

Majoriteten av deltagarna i fokusgruppssamtalen hade stora svårigheter att nå Arbetsförmedlingen.

*”Jag har varit arbetslös sedan 2018, jag fick en handläggare men har bara träffat henne en gång. Ringer man är det upptaget, hon kan inte träffas. Hon ansvarar för att jobba med mig men gör det inte. Förstår inte. Fyra år har gått och inget händer.”*

*(Jennie, 46)*

*”Jag känner min handläggare men bara digitalt. Jag vill ha en personlig kontakt annars är det svårt. Jag blir bara ett nummer. Vi är faktiskt människor.”*

*(Pam, 33)*

På senare år har svenska myndigheter genomgått en digital transformation och mycket av kontakterna mellan medborgare och tjänstemän sköts i digitala kanaler. I takt med att myndigheter och stänger ner sina lokala kontor försämras möjligheterna till fysiska möten och hjälp.

I fokusgrupperna upplevdes detta som ett stort bekymmer, dels för att den digitala färdigheten generellt är låg, dels för att en digital ingång kräver att du redan har en viss förkunskap och vet vad du ska fråga om, och framför allt, många har inte råd med en smart telefon eller en dator. Språksvårigheter gör också att det underlättar med ett fysiskt möte.

Det bildas ett glapp mellan myndigheternas höga grad av digitalisering och kvinnornas tillgång till datorer och internet samt deras förmåga att använda dessa kanaler. När alltmer av myndighetskontakten flyttar ut på nätet, minskar stödet till dem som behöver det mest. De vänder sig då till platser som är öppna och erbjuder internetuppkopplade

datorer, bland annat folkbiblioteken<sup>49</sup>. Där ställer användarna frågor som bibliotekspersonalen ofta varken kan eller ska svara på. Kvinnornas barn och idéburen sektor får också hjälpa till när myndigheters kommunikationsvägar inte fungerar för den här målgruppen. Några av kvinnorna i fokusgrupperna berättade att de var beroende av sin sfi-lärare för att kunna förstå och tillgodogöra sig information från Arbetsförmedlingen.

Andra hade tillgång till språkstödjare via ett arbetsmarknadsprojekt i kommunal regi.

*”Om språkstödjaren inte är här så frågar vi några andra sfi-lärare ... Om de inte kan så går vi till Arbetsförmedlingen och sen får vi inte träffa handläggarna.”*

*(Lydia, 33)*

I kommunikationsglappet som uppstår mellan myndigheter och olika grupper av utrikes födda kvinnor måste andra aktörer, som bibliotekarier, sfi, och språkstödjare samt även barnen, kliva in och fylla behovet av begriplig information och inlyssnande kommunikation. Det är problematiskt så till vida att de här aktörerna inte alltid har information från källan och det inte alltid ingår i deras formella uppdrag och i någon mån riskerar att ske godtyckligt.

---

<sup>49</sup> Marika Alneng, Bibliotek som medborgarkontor, svensk biblioteksörening

# VÄGEN TILL ARBETE

## Språkets betydelse

Det framhålls ofta att nyckeln för att klara inträdet på arbetsmarknaden är att snabbt lära sig svenska. I en nyligen genomförd enkätundersökning fick drygt 800 rekryterare inom såväl offentlig som privat sektor svara på språkets betydelse vid rekrytering. 87 procent av dessa pekar ut bristande språkkunskaper som en utmaning med att anställa personer födda utanför Norden<sup>50</sup>. Detta resultat visar att det ställs höga krav på det svenska samhället att erbjuda en högkvalitativ språkundervisning anpassad efter deltagarnas behov.

När frågan om det största hindret för att få ett arbete diskuterades i fokusgrupperna var språket något som en överväldigande majoritet tog upp som det största hindret. Språksvårigheter angavs också vara en källa till ohälsa och exkludering. Kvinnorna pekade på svårigheter att förklara sjukdomstillstånd och att inte känna sig självständiga och delaktiga i samhället. Sfi-läraren upplevdes vara en viktig person av många, som utöver språkundervisning också gav kvinnorna stöd och information om samhället, samtidigt hade många synpunkter på hur sfi är organiserat. Undervisningen på sfi uppfattades av de flesta som alltför inriktad på grammatik och på att läsa och skriva. Deltagarna i fokusgrupperna saknade tillfällen att öva på det muntliga språket.

*”Det går inte att bara lära grammatik i en skolbänk. Behöver vara ”där ute” och förstå vad som sägs i situationer. Det är inte grammatiken som löser jobb åt en. Vi behöver öva med människor tillsammans.”*  
(Marlee, 28)

De flesta förespråkade en modell för språkundervisning där språkpraktik varvades med undervisning för att få öva talad svenska i verkliga situationer.

*”Praktik och träna på språket är bättre. Studera och jobba samtidigt. Teori och praktik. Gå och jobba och där prata med varandra. Hitta ett jobb och öva svenska.”*  
(Ana, 33)

*”När man har kontakt med svenskar, lär man sig svenska. När man bara läser är det svårare att lära sig prata.”*  
(Kawa, 45)

---

<sup>50</sup> Eriksson, Rooth, God Svenska -vägen till arbete för utrikes födda, 2022



Många kvinnor vittnade emellertid om att språkpraktiken inte fungerar optimalt utan har inneburit jobb som diskare och städare där få möjligheter till att öva språket ges.

*”Man kan inte prata svenska efter att man gått på sfi. För att prata svenska måste man vara ute bland folk. Vissa gör ju praktik som diskare och då blir man utnyttjad. Hur ska man kunna lära sig svenska som diskare.”*  
(Hani, 44)

Föreningen Hela Människan i Botkyrka<sup>51</sup> har drivit en verksamhet de kallar Svenska i butik, där deltagarna praktiserar i butiker varvat med svensk undervisning som ges av Botkyrka Folkhögskola. Deltagarna var mycket positiva till resultatet för deras språkförmåga och menade också att folkhögskolepedagogiken fungerade mycket bättre än pedagogiken på sfi. Erfarenheter från verksamhetsansvariga på Hela Människan säger att pedagogikval är viktigare än innehåll när det gäller vuxenundervisning av olika grupper av utrikes födda kvinnor och menar att interaktiv pedagogik, normkritisk pedagogik och pedagogik som utgår från ursprungliga idéer om egenmakt fungerar mycket bättre än traditionell katederundervisning.

Försök har också gjorts med suggestopedi-metodik<sup>52</sup> i Sörmland inom ramarna för KLARA projektet som drivs av samordningsförbundet i Sörmland. Verksamhetsansvariga tycker sig se positiva resultat och eleverna upplever att de lär sig mer. Metoden är dock omtvistad och utvärderingar saknas.

En minoritet av de kvinnor vi mötte hade slutfört D-nivå i sfi vilket också återspeglas på nationell nivå<sup>53</sup>. Majoriteten av de inskrivna fullföljer inte sfi till D-nivå, vilket krävs för att fortsätta studera svenska som andra språk på Komvux.

De kvinnor som fullföljt alla nivåer i sfi tyckte i flera fall att deras svenska inte var tillräcklig för att ha uppnått kraven för D-nivå. Det bekräftades i samtal med verksamhetsledare som undrade om det kunde vara så att vissa privata aktörer strävade efter en god genomströmning i stället för att försäkra sig om att eleven levde upp till språkkraven.

Kvinnorna i fokusgrupperna uttryckte att de befann sig i något som liknade moment 22. Å ena sida har de inte tillräckliga språkkunskaper för att få ett jobb, å andra sidan får de inte öva på sin svenska för att de inte har jobb.

*”Min man kan prata svenska redan. För han pratar och övar på svenska på jobb. Nu går han en sfi kurs digitalt. Men han kan redan bättre än mig.”*  
(Jana, 33)

Kvinnorna vi samtalade med uttryckte att män i högre grad verkar hitta arbete utan att ha tillräckliga språkkunskaper i svenska och att de sedan lär sig genom arbetet.

---

<sup>51</sup> [Startsida - Huddinge-Botkyrka-Salem \(helamanniskan.se\)](https://www.helamanniskan.se/)

<sup>52</sup> Suggestopedi är en inlärningsmetod för språkundervisning som utvecklades av den bulgariska vetenskapsmannen Georgi Lozanov. Metoden går ut på att skapa trygg inlärningsmiljö och använda mycket interaktiva metoder som rollspel och sång.

<sup>53</sup> Eriksson, Rooth, God Svenska -vägen till arbete för utrikes födda, 2022

Arbetsmarknaden är generellt sett könssegregerad i Sverige. På frågan om vad kvinnorna skulle vilja arbeta med svarade i stort sett samtliga, vård- och omsorg och skola. I dessa branscher ställs de högre krav på språkfärdigheter än i typiskt mansdominerade sysselsättningarna som lager, transport och industri.

### **Arbetsmarknadsrelaterade åtgärder**

Kvinnorna vittnade om att arbetsmarknadsinsatser som praktik och extratjänster sällan har lett till en riktig anställning och det fanns en utbredd uppfattning om att många arbetsgivare utnyttjade möjligheten att få arbetskraft utan att behöva betala.

*”Jag jobbade två år på restaurang, de trivdes jättebra med mig. De säger hej då till mig, de tar in en ny person, också från Arbetsförmedlingen för de vill inte betala.”*

*(Zosia, 25)*

*”Ibland det känns till exempel att man ska bli utnyttjad, till exempel när en privat klinik vill att jag ska göra praktik medan andra fick jobb direkt och fick lön. Varför ska jag praktisera när jag har precis är klar med min utbildning?”*

*(Nadina, 24)*

Många av kvinnorna hade gjort praktik på flera olika ställen under en längre tid.

*”Jag var på praktik på tre månader sen blev det inget jobb för de behövde någon som kunde mer. Det var inte så mycket språkövning. Jag gjorde praktik i köket i förskolan.”*

*(Zana, 43)*

*”Vissa har fått gå på praktik i flera år. De får gå på praktik hela tiden. Sen när de frågar chefen om jobb säger de nej.”*

*(Zosia, 25)*

*”Nystartsjobb och extratjänster – därefter får du inget jobb. Efter det är det jättesvårt. Borde få jobb även efter men arbetsgivarna vill inte betala.”*

*(Parisa, 54)*

Även om arbetsmarknadsinsatser varit föremål för utvärderingar och forskning vet vi i dag lite om vad som är effektivt för vem. ESF-projektet Jämställd etablering<sup>54</sup> var den första effektstudien som gjordes som visade på positiva resultat för behovsgrupper av utrikes födda kvinnor. I en genomgång av kommuners insatser för utrikes föddas arbetsmarknads-etablering framgår att kunskapen är begränsad. En anledning som pekas

---

<sup>54</sup> [www.arbetsformedlingen.se](http://www.arbetsformedlingen.se), ny metod får utrikes födda snabbare i arbete, 2021

ut är att det länge har saknats data för att beskriva de kommunala insatserna<sup>55</sup>. Många insatser drivs i projektform ofta med stöd av Europeiska socialfonden (ESF), vilket kan leda till bristande nyttohemtagning när projekttiden löpt ut.

När det gäller civila samhällets insatser finns projektutvärderingar och dokumentation från ESF-rådet sedan 1995. Det finns också djup evidensbaserad praktik. Sedan 1990-talet har samma framgångsfaktorer återkommande beskrivits i Norden, Europa och Kanada; kvinnorna som berörs måste vara med och utforma de insatser de ska ta del av, insatser mot majoritetssamhället som till exempel stöd till arbetsgivare i jämställdhet och antidiskriminering behöver ske parallellt med insatser till kvinnorna och uppsökande verksamhet i socioekonomiskt utsatta områden nära de grupper av kvinnor som är särskilt svåra att nå, är några av dessa<sup>56</sup>.

De flesta kvinnor vi mötte hade kontakt med verksamheter som bedrevs inom idéburen sektor och i kommunal regi med ESF-medel.

När de uttryckte sig om verksamheterna var det framför allt att bli mött på sina egna villkor och kontinuitet i kontakten med verksamhetsansvariga som upplevdes som positivt.

*”Arbetsförmedlingen öppnar bara dörren och säger varsågod sen gör de inget mer ... här känner vi att vi ses som människor, att våra önskemål och tankar tas på allvar och då vågar vi söka jobb.”*  
(Maria, 45)

*”Jag var rädd för att gå på anställningsintervju, i den här verksamheten får vi öva på intervjusituationen.”*  
(Selina, 33)

*”Jag fick information om hur man kan nå sitt mål. Jag började tänka på det. Och hur det kan skilja sig. Jag har börjat tänka på normen som jag fått med mig från hemlandet och hur man lever här.”*  
(Andrea, 52)

I fokusgrupperna framkom även att Arbetsförmedlingen verkar satsa mer på att registrera kvinnorna som arbetssökande än att få dem att starta företag. Några kvinnor menar att det skulle vara en vinst ifall Arbetsförmedlingen stöttade mer i att starta eget företag och menade att det är något fler av dem har erfarenhet av från ursprungslandet.

*”Många är utbildade och har ett normalt liv och situation. Det finns idéer om vår bakgrund. En upplevelse. Många syrier har hög utbildning, egna företagare. Har jobbat hela tiden, i hemlandet med handel och eget företag.”*  
(Nour, 44)

---

<sup>55</sup> Delmi, Policy Brief, Kommunala insatser för att underlätta arbetsmarknadsinträdet för flyktingar och deras anhöriga, 2022:10

<sup>56</sup> Hela människan, Slutrapport Kvinna inför arbete, 2021

Funderingar finns hos ett par av kvinnorna i fokusgrupperna att det skulle kunna bli en kedja för att underlätta för andra utrikes födda kvinnor att hitta anställning om de som startar företag anställer:

*”Lättare jobb för nyanlända för att ge dem en chans. Om vi får starta egna företag ger det möjligheter för andra. Men väldigt svårt att starta.”*  
(Manna, 31)

# AVSLUTANDE REFLEKTIONER

I den här kvalitativa studien har vi undersökt 70 utrikes födda kvinnors upplevda behov och generella situation, samt hinder i relation till ett arbetsmarknadsinträde. Syftet är att studien ska användas som underlag i den myndighetsgemensamma plan med åtgärder för att få fler utrikes födda kvinnor i arbete som Jämställdhetsmyndigheten tagit fram tillsammans med Arbetsförmedlingen, Migrationsverket, Försäkringskassan, Socialstyrelsen och Länsstyrelsen Västernorrland.

Kvinnorna i studien representerar endast sig själva och resultaten av studien är inte generaliserbara för alla utrikes födda kvinnor även om en hel del i studien sammanfaller med aktuell forskning i ämnet. Vi hoppas att studien ska ge uppslag och inspiration till fortsatta fördjupade kvalitativa undersökningar om olika grupper av utrikes födda kvinnor som vi på grund av snäva tidsramar inte kunnat göra.

## Kvinnornas situation

Efter våra samtal i fokusgrupperna kan vi konstatera att ingen kvinnas historia är den andra lik, vissa har kommit som kvotflyktingar efter år i flyktingläger, andra har sökt sig medvetet till Sverige på grund av sin partner, många har kommit på grund av väpnade konflikter i ursprungslandet. Trots det finns tydliga gemensamma drag i den situation kvinnorna befinner sig i, oavsett utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet.

### *Minskad egenmakt*

Att lämna sitt ursprungsland, ibland utan att ha något annat val, och därmed förlora sin status och identitet är förknippat med stor stress. Upplevelser av våld och förtryck, förluster, rädsla och väntan under flykten, och en känsla av alienation och identitetsförlust efter flykten, skapar tillsammans komplexa trauman. Detta till trots upplevde vi kvinnorna som handlingskraftiga med stor kapacitet att förhålla sig konstruktivt till de utmaningar de möter. Flera vittnade dock om en känsla av **minskande egenmakt** efter ett par år i Sverige, att det inte spelade någon roll vad de gjorde, eller att de inte visste vad de skulle göra, för att förändra sin situation eftersom alla ansträngningar upplevdes som förgäves.

Kvinnorna berättade om att familjebanden utsattes för påfrestningar och förändringar, på grund av **ändrad maktbalans**, som ibland ledde till skilsmässor och att männen åkte tillbaka till ursprungslandet. Flera kvinnor berättade om **psykiskt, fysiskt och ekonomiskt våld** och kontroll. **Avsaknaden av både socialt och professionellt nätverk** skapade en isolering som försvårade situationen ytterligare om de levde i en destruktiv relation samt minskade chanserna till att hitta anställningar.

Svårigheterna att få kontakt med majoritetssamhället upplevdes också som ett hinder för att få öva språket och få tillgång till jobbchanser. Kvinnorna upplevde språket, eller snarare oförmågan att göra sig förstådd som en viktig faktor som förhindrar samhällelig delaktighet. Några kvinnor lade de **bristande språkfärdigheterna** helt på sig själva - ”Om jag bara inte pratade så hackigt kanske jag skulle få ett jobb”, medan andra menade att arbetsgivarnas krav på en mer eller mindre flytande svenska var för högt

ställda och att fler möjligheter borde kunna skapas utifrån det faktum att flera av dem talade flytande engelska och även behärskade andra språk utöver modersmålet.

### *Ekonomisk oro*

Majoriteten av kvinnorna tog merparten av de **obetalda hem- och omsorgsarbetet**, vilket ibland ledde till att det gick ut över deras möjligheter att ta arbeten eller att vidareutbilda sig. Flera hade barn med neuropsykiatriska diagnoser som krävde särskild omsorg och några hade även män med ohälsa som krävde omvårdnad från deras sida. Flera visade **misstro mot förskola och fritids** som hängde ihop med rädsla för att personalen skulle orosanmäla barnen på grund av något missförstånd. Andra upplevde det problematiskt att de bara hade rätt till 15 timmars barnomsorg när de var arbetslösa. Kvinnor som var timvikarier eller hade andra osäkra anställningar vittnade om att det var svårt att vara hemma för vård av sjukt barn utan att förlora arbetet.

Den ekonomiska oron var stor, framför allt hos ensamstående föräldrar. Många uttryckte att den gick ut över deras koncentrationsförmåga att lära svenska. Flera hade **inga kontantmarginaler** för oförutsedda utgifter, inte heller råd med kollektivtrafik eller besök på vårdcentral. Ibland uppstod konflikter med barnen eftersom de inte kunde få samma saker som sina jämnåriga kamrater, som till exempel mobiltelefoner och märkeskläder. Några uttryckte en rädsla för att barnen skulle bli kriminella och ville därför vara med sina barn så mycket det gick för att förhindra detta.

Flera kvinnor i storstadsregionerna hade en **svår bostadssituation** med osäkra kortvariga kontrakt i andra eller tredje hand till höga hyror. Ensamstående mammor var ibland hänvisade till att vara inneboende eftersom de inte hade råd med hyran för en egen lägenhet. För småbarnsmammor var det svårt att få hyra rum eftersom många inte ville hyra ut till dem på grund av barnen.

### **Mångfacetterade behov**

De behov som kvinnorna som deltagit i fokusgruppsdiskussionerna har gett uttryck för är sammantvinnade till en helhet och inte möjliga att separera från varandra utan det råder ett ömsesidigt beroendeförhållande dem emellan. För att ett behov ska tillfredsställas behöver andra behov också göra det. Ett icke tillfredsställt behov blir ett hinder. Till exempel utgör hälsoproblem ett konkret hinder för att inkluderas på arbetsmarknaden och påverkar förmågan till lärandet. Ett annat exempel är hur bristande egenmakt och självtillit kan leda till att personer inte söker arbete och arbetslöshet skapar i sig socioekonomiska ärr i form av ohälsa, skam och fattigdom. På så sätt kan behoven, beroende på om de tillfredsställs eller ej skapa negativa eller positiva spiraler.

### *Både praktiska och strategiska behov*

Behoven berör de flesta av de jämställdhetspolitiska delmålen, framför allt **ekonomisk jämställdhet, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, jämställd hälsa, och att mäns våld mot kvinnor ska upphöra**. Behoven kvinnorna har påtalat är både praktiska och strategiska. De praktiska behoven är kopplade till kvinnornas livssituation och de strategiska till deras position i samhället. Utbildning, information, och hjälp till arbetsmarknadsetablering är exempel på strategiska behov. Grundläggande praktiska mänskliga behov är till exempel en trygg bostadssituation, pengar till mat,

tillgång till adekvat hälso- och sjukvård och barnomsorg, kroppslig integritet och frihet från våld.

Kvinnornas berättelser vittnar om att deras praktiska behov inte alltid är tillfredsställda vilket gör att stressen för att lösa bostadssituationen, eller att betala räkningar gör det svårt för dem att uppfylla sina strategiska behov till fullo.

Trots att problembilden är komplex så framträder några konkreta behov som kvinnorna ger uttryck för: **Fysiska möten för att underlätta kommunikationen, ett likvärdigt bemötande utan diskriminering, en likvärdig tillgång till arbetsmarknadsinsatser** samt en **ökad samordning mellan myndigheter** som gör att kvinnorna inte bollas mellan olika instanser.

### **Hinder för arbetsmarknadsetablering**

I fokusgruppsdiskussionerna vi genomfört står det klart att de hinder som de utrikes födda kvinnorna möter på sin väg mot arbetsmarknadsetablering oftast utgörs av strukturella samt organisatoriska och systemrelaterade trösklar. Detta till trots är det oftast generaliserade bilder av individuella hindren som betonas i det offentliga samtalet, som till exempel bristande språkkunskaper och kort utbildningsbakgrund. Det pekar på att fokus för strävan att få fler utrikes födda kvinnor i arbete bör läggas på att skapa strukturella samt organisatoriska och systemrelaterade förutsättningar för att underlätta arbetsmarknadsinträdet.

#### *Strukturella hinder*

Omfattningen av den **strukturella diskriminering** som kvinnorna möter i sina vardagsliv, på gator och kollektivtrafik, på sfö och av myndigheter och andra samhällsaktörer är stor. Diskrimineringen rör inte enbart etnicitet, utan även kön, religionstillhörighet, funktionalitet, klass och ålder

Oavsett om diskrimineringen är en subjektiv upplevelse eller en faktisk realitet får den konsekvenser i form av bristande tillit, otrygghet, otillräcklig tillgång till materiella resurser och lägre känsla av delaktighet och sammanhang. Konsekvenserna av diskrimineringen blir marginalisering och exkludering och formar kvinnornas livssituation. Majoritetssamhällets attityder till och bemötande av olika grupper av utrikes födda kvinnor blir en del av problemet som motverkar deras delaktighet och inkludering i samhället. Därför är det troligtvis gynnsamt att insatser som syftar till att få fler utrikes födda kvinnor i arbete sker parallellt med insatser riktade till majoritetsbefolkningen som till exempel att erbjuda arbetsgivare och olika myndighetsaktörer stöd i jämställdhet och antidiskriminering.

#### *Organisatoriska och systemrelaterade hinder*

Kvinnorna upplever att **myndigheternas arbetssätt** gentemot dem inte främjar en förtroendeskapande dialog där de blir bemötta utifrån sina egna förutsättningar. Myndigheterna upplevs svåra att nå, de digitala kanalerna svårtillgängliga och de flesta uttryckte ett stort behov av en kommunikation ansikte mot ansikte.

Myndigheterna som möter olika grupper av utrikes födda kvinnor behöver följaktligen inhämta deras åsikter om de tjänster och den service de tillhandahåller för att arbetet ska bli effektivt och träffsäkert. Vi har tidigare konstaterat att det inte går att enbart informera bort bristande tillit. Upplever du inte sändaren av information som tillförlitlig kommer

du inte uppfatta informationen som användbar. Därför krävs ett **relationsbyggande** där båda parter är villiga att arbeta med sina förutfattade meningar och medvetandegöra sig om sina egna värderingar. Detta kräver kontinuitet, tydlighet och ett gott bemötande.

Från myndigheternas sida behöver mötet fokusera på att **mobilisera kvinnornas resurser och förmågor**, vad de *kan* i motsats till vad de *inte kan*, eller vad de *skulle kunna* med rätt stöd och hjälp. Negativt bemötande och fördomar från myndigheternas sida leder till social distansering och marginalisering.

I samtal med arbetsförmedlare inför den här studien uttryckte de upplevelsen av att de inte får förutsättningar att hjälpa som de skulle vilja. Bland annat handlar det om ökad administrativ börda, detaljreglering, stuprörstänkande och krympande handlingsutrymme för de yrkesprofessionella i myndigheternas frontlinje. Att ha ett helhetsperspektiv är av vikt i mötet med individer med komplexa behov, såsom grupper av utrikes födda kvinnor med svag etablering på arbetsmarknaden.

Även hälso- och sjukvårdens bemötande av kvinnorna upplevdes som präglad av bristande förståelse och **känslan av att inte bli tagen på allvar**. Det indikerar att det saknas ett medvetande om att grupper av utrikes födda kvinnor har olika nivåer av det som kallas hälsolitteracitet, det vill säga, förmågan att få tag på, förstå, kommunicera, värdera och använda sig av hälsoinformation som är en förutsättning för patienters delaktighet i sin vård. Sannolikt skulle det vara gynnsamt om detta begrepp uppmärksammades mer i en strävan att tillgången till hälso-och sjukvård ska bli mer likvärdig.

En fungerande och bred samverkan mellan myndigheter, kommuner, regioner och andra samhällsaktörer är sannolikt extra viktigt för den här gruppen så att känslan av att bli bollad runt mellan olika aktörer utan att bli hjälpt, minskar. För att en sådan samverkan ska bli gynnsam bör den ske *med* kvinnorna och inte endast *för* dem. Genom den myndighetsgemensamma plan som Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Länsstyrelsen Västernorrland, Migrationsverket, Socialstyrelsen och Jämställdhetsmyndigheten tagit fram är förhoppningen att kvaliteten på den service och de tjänster som riktar sig till gruppen utrikes födda kvinnor ska utvecklas. Detta med målsättning att tillgodose deras behov och öka deras möjligheter till inträde på arbetsmarknaden.



## REFERENSER

- Akhavan, the health and working conditions of female immigrant in Sweden, Karolinska Institutet, 2006
- Alneng Marika, Bibliotek som medborgarkontor, svensk biblioteksörening
- Anne Inger Helmen Borge, Resiliens - risk och sund utveckling, 2011
- Arbetsförmedlingen, Ny metod får utrikes födda snabbare i arbete, Pressmeddelande, 08 mars 2021
- Björk-Willén, Svenska som andraspråk i förskolan, 2018
- Carlsson, Roth, Evidence of ethnic discrimination in the Swedish Labour market using experimental data, 2007
- Delmi, Policy Brief, Kommunala insatser för att underlätta arbetsmarknadsinträdet för flyktingar och deras anhöriga, 2022:10
- ENAR, Forgotten women: The impact of islamophobia on Muslim Women in Sweden, 2016
- Eriksson, Hensvik, Nordström Skans, Den svenska arbetsmarknaden och dess utmaningar, 2017
- Eriksson, Rooth, God Svenska-vägen till arbete för utrikes födda, 2022
- Förskola för alla barn - för bättre språkutveckling i svenska, SOU 2020:67
- Harkman A, Att söka jobb och arbetskraft, [www.ams.se](http://www.ams.se), 2003
- Hela människan, slutrapport Kvinna inför arbete, 2021
- Helio och Sjölund, Migration och hälsa, -en kunskapsöversikt om hälsans sociala bestämningsfaktorer i relation till migranter, 2021
- Hollander et al, Hospitalization for depressive disorder following unemployment, - differentials by gender and immigrant status, 2013
- Jonzon, Robert, Health assessments of asylum seekers within the Swedish healthcare system: a study of the interface between control and care, and how structure and procedures may influence access and coverage, Umeå universitet, 2019
- Jämställdhetsmyndigheten, Stärkta möjligheter genom samverkan - insatser för att underlätta utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden, Jämställdhetsmyndigheten, Rapport 2022:13
- Landell, Elin, [2021:7 Försörjning med fördröjning – en ESO-rapport om utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden - ESO - Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi](#)
- Madriz, E. Using focus groups with lower socioeconomic status Latina women, Qualitative Inquiry, 1998

Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd – Slutrapport från socialfondsprojekt Jämställd etablering, Petter Helgesson, Erik Jönsson, Petra Ornstein, Magnus Rödin och Ulfhild Westin, Arbetsförmedlingen analys 2022:10

McKee-Ryan FM, Song Z, Wanberg CR, Kinicki AJ. Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study, 2005

Med rätt att delta, nyanlända kvinnor och anhöriginvandrare på arbetsmarknaden, SOU 2012:69

Mehrdad Darvishpour & Charles Westin, Migration och etnicitet, -perspektiv på mångfald i Sverige, Studentlitteratur, 2021.

Mohanty, Under Western Eyes, -feminist Scholarship and colonial Discourse, University press 1991

Moradi, Faridoun, ” Ingen integration utan hälsa”, Läkartidningen 2013

Mucf, Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet - En analys av hinder och möjligheter, 2021

Multipel diskriminering inom hälso-sjukvården, FRA-European Union Agency for Fundamental Rights, 2013

Oxford research, Kvinnor som inte deltar i integrationsinsatser, 2020

Rose et al, Barriers and facilitators of disclosure of domestic violence by mental health services users, 2011

Samzelius, A vicious circle of silent exclusion: Family homelessness and poverty in Sweden from a single mother perspective, 2020

Skolinspektionen, Omsorg på obekvämtid - Om föräldrars möjlighet till omsorg när förskolan är stängd, 2016

Socialdepartementet S2022/03244

[Startsida - Huddinge-Botkyrka-Salem \(helamanniskan.se\)](https://helamanniskan.se)

Statistikmyndigheten SCB, Inkomstrapport – individer och hushåll, 2017,

Statistikmyndigheten SCB, Stora skillnader mellan utrikes och inrikes födda, 2021

Styra och leda med tillit, -forskning och praktik, SOU 2018:38

Sveriges Kvinnolobby, Vägen till egen försörjning – Hur kan fler utrikesfödda kvinnor i Stockholm komma i arbete? ESF finansierad studie, 2021

Sveriges kommuner och regioner, Öppen förskola öppnar många dörrar 2019

Törner Elin, Att hämta vatten från källan, -utvärdering av projekt iHub på Uppsalas öppna förskolor, 2021

[Vad är hedersrelaterat våld och förtryck? - Hedersförtryck \(hedersfortryck.se\)](https://hedersfortryck.se)

Wibeck Victoria, Fokusgrupper, - Om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod, Studentlitteratur, 2010

## BILAGA 1 – EXTERNA AKTÖRER SOM BIDRAGIT TILL STUDIEN

Kompetenscenter, Köpings Kommun
Internationella Kvinnoföreningen, Malmö
Region Västerbotten
Urkraft, Arbetsintegrerat socialt företag, Skellefteå
ESF projektet Etableringslyftet, Sollentuna
iHub, Öppna förskolan Gottsunda, Uppsala
Samordningsförbundet Finsam, Göteborg (ESF projektet LANDA)
Samordningsförbundet Södertälje
Stadsdelsmammor, Arbetsmarknadsförvaltningen Helsingborg
Hela Människan, Malmö, Huddinge/Botkyrka
Samordningsförbundet VärNa (Värmdö/Nacka), projekt Amazon
ThaiWISE, Skåne
Samordningsteamet FNS, Norbergs Kommun
Samordningsförbundet Huddinge, Botkyrka, Salem
Arbetsmarknads och Integrationsavdelningen, Umeå Kommun
Rågsveds Öppna Förskola

## ENGLISH SUMMARY

The Swedish Gender Equality Agency has been commissioned to carry out a qualitative study, in dialogue with the relevant authorities and stakeholders, on foreign-born women born who are outside the labour market. This study aims to fill gaps in the knowledge about the needs and circumstances of these women and will include aspects which may comprise significant obstacles to entrance onto the labour market. The results of this study will be taken into account in the joint government authority plan which the Swedish Gender Equality Agency will develop under the same commission in conjunction with the Swedish Public Employment Service, the Swedish Social Insurance Agency, the Swedish Migration Agency, Västernorrland County Administrative Board and the National Board of Health and Welfare.

The qualitative study is based on ten focus group discussions carried out in different locations across the country during the autumn of 2022. Altogether 70 women took part who all differed with regard to age, country of origin, educational background, work experience, civil status, time of stay and reason for settling in Sweden. Focus group discussions work well as a means of giving voice to marginalised groups. The method makes it possible to investigate attitudes and opinions on complex subjects and the participants may ask each other questions and jointly develop their thoughts. It is, however, important to stress that the material from the focus group discussions may not be generalised for the whole of the group of foreign-born women in Sweden but simply expresses experiences and opinions formulated by the women who participated in these discussions. In addition to the focus group discussions interviews were carried out with representatives of organisations where the focus groups were carried out. Relevant studies and reports were also used as support material.

### *The circumstances of the women*

The results from the discussions in the focus groups bear testament that no one person's story is like anyone else's - some came to Sweden as quota refugees after years in refugee camps, others deliberately tried to get to Sweden because of their partner, many came due to armed conflicts in their country of origin. Nevertheless, the women describe similar experiences in their encounters with Swedish society. Despite great efforts to enter the society and to establish themselves on the labour market, many describe a feeling of diminished empowerment after a couple of years in Sweden. The absence of both social and professional networks creates an isolation which worsens the circumstances and reduces the chances of finding employment. Difficulty in establishing contact with the main part of society was experienced as an obstacle to practising the language and having access to job opportunities. Further, the majority of these women performed most of the unpaid housekeeping and care work, which limited their opportunities to take work or to pursue further education. Many of them also demonstrated a distrust of preschool and after-school centres which had an effect on the willingness to leave their children in childcare. Hourly paid jobs and unstable terms of employment also make it difficult to be home to care for a sick child without losing your

job. Financial concerns are great, particularly among lone parents and many women in the cities had difficult accommodation circumstances with insecure short-term contracts, subletting or “sub-subletting” at high rents. The women also said that family relationships were placed under strain due to a change in power balance, which sometimes led to divorce or the man going back to his country of origin. A number of women talked of mental, physical and financial violence and control.

#### *The needs of the women*

The needs which the women who participated in the focus group discussions expressed are intertwined and difficult to separate. In order for one need to be met other needs also need to be met. For example, health problems create a concrete obstacle to being included in the labour market and impact on the possibilities for learning. A lack of empowerment and confidence can lead to people not looking for work while unemployment itself creates socio-economic scars in the form of ill health, shame and poverty.

The needs which these women expressed are both practical and strategic in nature. Practical needs such as a secure accommodation situation, money for food, access to adequate healthcare and childcare, bodily integrity and freedom from violence often need to be met before more strategic needs, such as education, information and help regarding becoming established in the labour market, can be met.

As mentioned, these needs are dependent on a number of the gender equality policy goals, in particular financial gender equality, equal distribution of the unpaid housekeeping and care work, gender equal health, and the ceasing of men's violence against women.

#### *Obstacles to becoming established on the labour market*

The results of the focus group discussions makes it clear that the obstacles which the foreign-born women encounter in their path to becoming established in the labour market seldom originate in the women themselves but rather in structural, systemic and organisational thresholds.

- *Structural discrimination:* These women experience considerable structural discrimination in their daily lives, on the streets and on public transport, in the teaching of Swedish as a second language to adult immigrants, and from government authorities and other societal actors. Discrimination was not only against ethnicity, but also gender, religious affiliation, disability, class and age. The attitude of the main body of society towards different groups of foreign-born women is a part of the problem which works against their participation and inclusion in society.
- *Treatment:* The women expressed how the way that the authorities work when dealing with them does not foster a dialogue which builds trust whereby they are treated based on their individual circumstances. The authorities need to focus their treatment of these women on mobilising the women's resources and capabilities, what they can do not what they cannot. Negative treatment and prejudice on the part of the authorities leads to social distancing and marginalisation. The treatment of these women by the healthcare services is characterised by a lack of understanding and the feeling that they are not taken seriously.

- *Communication:* The authorities are seen as difficult to reach, the digital channels being difficult to access and most of the women expressed a great need for face-to-face communication.
- *Collaboration:* The discussions revealed the experience of being bounced around between public bodies without being helped. A well-functioning, broad collaboration between authorities, municipalities, regions and other societal actors is important in order for foreign-born women to receive adequate help and in the long term for improved conditions regarding becoming established on the labour market.



Jämställdhetsmyndigheten | Box 73, 42422 Angered | Besöksadress: Angereds torg 9  
031-3929000 | [info@jamstalldhetsmyndigheten.se](mailto:info@jamstalldhetsmyndigheten.se) | [www.jamstalldhetsmyndigheten.se](http://www.jamstalldhetsmyndigheten.se)