



INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP

MAYBE IT WOULD BE BETTER IF I WAS SWEDISH

En studie av internationella mastersstudenter i Sverige och deras utmaningar och möjligheter på arbetsmarknaden.

Sofia Skönblad

| | |
|-------------------------|--|
| Examensarbete: | 15 hp |
| Program och/eller kurs: | Examensarbete i arbetsvetenskap, magisterprogram |
| Nivå: | Avancerad nivå |
| Termin/år: | Vt 2023 |
| Handledare: | Ylva Wallinder |

Abstract

Title: Maybe it would be better if I was Swedish: A study of international master students in Sweden and their challenges and opportunities in the labor market

Author: Sofia Skönblad

Institution: The Department of Sociology and Work Science

University: Gothenburg university

Type of thesis: Master thesis, advanced level, 15 HEC

Date: 2023-06-19

Supervisor: Ylva Wallinder

Examiner: Per Sederblad

Recent changes in Swedish law suggest new groups of ‘desired’ labor migrants, which international students is an example of. Despite this, international students in Sweden have received little previous attention in the literature. The current study focused on international master students’ experiences of job searching in Sweden and challenges they face in job searching, recruitment, and workplaces. Furthermore, the study sought to understand how international students experience their mobility in the labor market. The results were viewed in relation to a theoretical framework consisting of concepts including the following contexts: individual, employer and national. The study was based on ten semi-structured interviews with graduates from Chalmers University of Technology who later started working in Sweden. The methodological starting point is constructivist Grounded Theory, that also guided an abductive analysis. All data was transcribed and coded in an open coding process. The analysis reveals different patterns, which divided the interviewees into two different groups, non-European and European. The latter group experienced a fairly smooth transition from study to work. The recruitment processes’ focus on “soft skills” led to disadvantages for non-European students. When established in the labor market, interviewees from both groups had experiences of otherness as an obstacle in the workplace. The lack of knowledge of Swedish also led to a shrinking labor market in some respects. However, their current working situations limited their possibilities to learn the language. Besides, non-European students also experienced work permits as a constraint, both due to limited job openings and uncertainty. Despite mentioned limitations the interviewees from both groups experienced good opportunities to change to an equivalent job, when established in the labor market. There were examples of concerns regarding advancement, however the fact that many of the interviewees recently started working after graduation made it hard to draw any conclusions from this.

Key words: international students, social capital, workforce integration, career opportunities, employability, recruitment, mobility

Författarens tack

Ensam är definitivt inte stark när det kommer till uppsatsskrivande och det finns därmed flera jag vill tacka. Först, tack till min handledare Ylva för att du uppmuntrade mig att ”gräva där jag står” och använda mina erfarenheter av att arbeta med internationella studenter som en utgångspunkt. Tack också för all konstruktiv feedback längs vägen. Jag vill också tacka Peter och Jonas på Chalmers för hjälp med att ta fram kontaktlistor till studenterna. Vidare vill jag rikta ett tack till mina studiekamrater. Pia, tack för moraliskt stöd och bollplankande. Hanna, tack för att du hållit min hand genom toppar och dalar och alltid lyckats hjälpa mig att landa med fötterna nedåt.

Att vara student och förälder kommer inte utan utmaningar. Jag vill därför rikta ett stort tack till mina svärföräldrar för all barnpassning och till Jesper för en period av mycket markservice. Till barnen, tack för tålamodet när mamma stängt in sig för att jobba, trots fint sommarväder.

Last, but not least, thanks to all participating interviewees for sharing your valuable time and experience. There would not have been a thesis without you.

Innehållsförteckning

| | |
|--|----|
| 1. Inledning..... | 1 |
| 1.1 Syfte och frågeställningar..... | 2 |
| 1.2 Uppsatsens disposition | 2 |
| 1.3 Bakgrund..... | 2 |
| 1.3.1 Internationella studenter i en nordisk kontext | 2 |
| 1.3.2 Internationella studenter i Sverige..... | 3 |
| 1.3.3 Arbetsmarknaden inom tekniska yrken | 4 |
| 2. Tidigare forskning | 5 |
| 2.1 Nycklar till arbetsmarknaden: språk, normer och nätverkande..... | 5 |
| 2.2 Hinder i rekrytering och strategier för att passera | 6 |
| 2.3 Förväntningar, hinder och glastak på arbetsmarknaden | 7 |
| 2.4 Sammanfattning av tidigare forskning | 8 |
| 2.5 Internationella studenter i en svensk kontext | 9 |
| 3. Teoretisk referensram..... | 10 |
| 3.1 Mikronivå: individuella upplevelser..... | 10 |
| 3.1.1 Socialt kapital..... | 10 |
| 3.1.2 Anställningsbarhet och inlåsning | 10 |
| 3.1.4 Kulturellt kapital och annorlundaskap..... | 11 |
| 3.2 Mesonivå: arbetsgivares påverkan | 12 |
| 3.2.1 Mångfald | 12 |
| 3.2.2. Kulturell kloning | 13 |
| 3.3 Makronivå: den nationella kontextens påverkan..... | 14 |
| 3.4 Sammanfattning av teoretisk referensram | 15 |
| 4. Metod | 16 |
| 4.1 Metodologisk och ontologisk utgångspunkt..... | 16 |
| 4.2 Urval av intervjupersoner..... | 16 |
| 4.3 Intervjupersoner..... | 17 |
| 4.4 Datainsamling..... | 17 |
| 4.5 Tillförlitlighet och äkthet..... | 18 |
| 4.6 Analysmetod..... | 19 |
| 4.7 Metoddiskussion..... | 20 |
| 4.8 Etikdiskussion | 21 |
| 5. Resultat och analys: trösklar till och inom arbetsmarknaden | 22 |
| 5.1 Trösklar till arbetsmarknaden..... | 22 |
| 5.1.1 Sverige som ett strategiskt val..... | 22 |
| 5.1.2 Att inte värderas av arbetsgivare | 23 |

| | |
|---|----|
| 5.1.3 Att inte värderas i Sverige | 24 |
| 5.1.4 Svenska språket som inträdesbiljett till arbetsmarknaden | 25 |
| 5.1.5 Informell och formell jobsökning..... | 27 |
| 5.2 Trösklar inom arbetsmarknaden | 28 |
| 5.2.1 En tillfällig tillvaro som icke-europeisk | 28 |
| 5.2.2 Att vara ett undantag | 29 |
| 5.2.3 Förgivettagen kunskap | 30 |
| 5.2.4 Språkets moment 22 | 31 |
| 5.3 Att ta sig över trösklar | 34 |
| 6. Diskussion: parallell tillvaro av innanförskap och utanförskap | 35 |
| 7. Slutsatser | 38 |
| 7.1 Studiens begränsningar..... | 39 |
| 7.2 Förslag till framtida forskning..... | 39 |
| Referenser..... | 41 |
| Bilagor..... | 47 |
| Bilaga 1. Informationsbrev | 47 |
| Bilaga 2. Informerat samtycke | 48 |
| Bilaga 3. Intervjuguide | 50 |

1. Inledning

Sverige står inför utmaningar utifrån en förändrad befolkning, som gradvis består av allt fler i icke arbetsför ålder (SCB, 2023) vilket medför att behovet av arbetskraft ökar. *Kompetensförsörjning* syftar till att säkerställa att arbetsgivare har tillgång till anställda med rätt kompetens, på kort såväl som lång sikt (Rikstermbanken, 2023). En strategi för att möta utmaningarna med kompetensförsörjning är arbetskraftsinvandring. I slutet av 2022 kom den nuvarande regeringen med ett lagförslag som kommer att förändra vilka arbetskraftsinvandrare som kan få arbetstillstånd i Sverige. Det nuvarande inkomstkravet är 13 000 kronor per månad, vilket benämns som möjlighet *att försörja sig*. Den nya laglydelsen kräver i stället en anställning som möjliggör *god försörjning*, vilket innebär inkomst motsvarande 80 procent av medianlönen i Sverige (Justitiedepartementet, 2023). Lagändringen ger signaler om att arbetskraftsinvandrare med högre inkomst är önskvärda i Sverige. Internationella studenter definieras ofta som en grupp önskvärda arbetskraftsinvandrare då de är unga, har potential att bidra till ekonomiska vinster för mottagarlandet och kan samtidigt genom sin höga kompetens minska utmaningar med kompetensförsörjning (Alho, 2021; Scott et al, 2015). Dessutom kan internationella studenter bidra till Sveriges konkurrenskraft (Svenska Institutet 2022). I Sverige är det dock få studenter som stannar kvar i landet för att arbeta. Under 2015 till 2016 hade endast cirka sju procent av studenterna fått arbetstillstånd efter avslutade studier vilket kan tolkas som att det antingen finns ett bristande intresse för att stanna eller så upplevs möjligheterna att stanna kvar efter avslutade studier inte som goda (SOU 2018:3). En studie som undersökte studenters intentioner att stanna i utbildningslandet visade att tre fjärdedelar av alla internationella studenter ville stanna för att arbeta i Sverige efter avslutade studier (The Expert Council of Integration and Migration, 2012). Samtidigt visar Universitetskanslersämbetets (UKÄ, 2019) mätning att så många som runt 70 procent av alla som tagit examen 2012 till 2015 hade lämnat landet 2016.

Trots att det finns behov av internationella studenters arbetskraft och många har intentionen att stanna så lämnar alltså de flesta Sverige efter sina studier. Diskrepansen indikerar att det finns hinder för internationella studenter i inträdet till och/eller på den svenska arbetsmarknaden. Vilka faktorer som påverkar internationella studenters möjligheter till arbete efter examen är dock något som inte tycks ha studerats i en svensk kontext. Tidigare studier kring internationella studenter tenderar dessutom att fokusera på upplevelser av arbetssökning i mottagarlandet eller utkomster på arbetsmarknaden, vilket ofta mäts i lönenivåer. Det finns därmed brist på forskning som studerar rörligheten på arbetsmarknaden för internationella studenter som lyckas etablera sig i värdlandet efter examen. Den här studien ämnar undersöka hur internationella studenter som stannat i Sverige upplever inträdet och att arbeta på den svenska arbetsmarknaden samt vilka utmaningar de upplever i jobbsökning eller rekryteringssammanhang. Från ett arbetsvetenskapligt perspektiv är frågan om internationella studenters möjligheter på arbetsmarknaden relevant utifrån att frågan knyter an till både arbetstagare, kollegiala sammanställningar, rekryterare och arbetsgivare samt politiska beslut gällande arbetskraftsinvandring och uppehållstillstånd i Sverige.

Studien tar utgångspunkt i erfarenheter från studenter som tagit examen från Chalmers tekniska högskola och därefter lyckats etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Kontexten är vald utifrån att studenterna sökt arbete på en arbetsmarknad där kompetens inom tekniska yrken är efterfrågad (SCB, 2022; UKÄ, 2022). För ingenjörer återfinns de vanligaste arbetsgivarna bland multinationella företag (Ingenjören, 2021) vilka kan antas ha engelska som arbetspråk. Dessutom är det den tekniska kompetensen som ska överföras till arbetsmarknaden vilket talar för att språkkompetens kanske inte är i fokus i jobbbannonser. Sammantaget kan internationella studenter med teknisk inriktning tänkas ha gynnsamma möjligheter på arbetsmarknaden, utifrån attraktiv kompetens samt potentiella möjligheter att arbeta på engelska. Genom att studera deras erfarenheter ämnar studien ge nya perspektiv i frågan om varför Sverige inte lyckas behålla internationella studenter som arbetskraft och därmed går miste om gruppen som kompetensresurs på den svenska arbetsmarknaden.

1.1 Syfte och frågeställningar

Studiens syfte är att undersöka hur internationella mastersstudenter som studerat i Sverige upplever sina möjligheter på den svenska arbetsmarknaden. Genom att utgå från personer som lyckats etablera sig på arbetsmarknaden kan studien både täcka in deras erfarenheter av att söka jobb efter examen, samt synen på det nuvarande arbetet och upplevda möjligheter till karriärutveckling. Studiens frågeställningar är som följer:

F1: Vad har de tidigare internationella masterstudenterna för erfarenheter av att söka jobb på den svenska arbetsmarknaden?

F2: Vilka utmaningar har de upplevt i jobsöknings- eller rekryteringssammanhang och på sina respektive arbetsplatser?

F3: Hur upplever de som fått jobb i Sverige efter examen sina möjligheter att få ett likvärdigt eller bättre jobb på den svenska arbetsmarknaden?

1.2 Uppsatsens disposition

I följande text kommer jag inledningsvis att ge en kort bakgrund kring internationella studenter i en nordisk kontext, de specifika förutsättningarna i Sverige, samt arbetsmarknaden inom tekniska yrken som utgör studiens kontext. Därefter följer en översikt av tidigare forskning inom området samt den teoretiska referensram som använts för att begreppsliggöra studiens resultat. Vidare presenteras studiens metodologiska överväganden. Slutligen följer analys av det empiriska materialet vilket avslutas med diskussion samt slutsatser, studiens begränsningar och förslag till vidare forskning.

1.3 Bakgrund

1.3.1 Internationella studenter i en nordisk kontext

För att ge en bild av hur många internationella studenter som stannar i våra grannländer presenteras några exempel. Det är svårt att jämföra mellan länder, men statistiken ger ändå en fingervisning om hur nordiska länder lyckas behålla gruppen. Statistiken från Sverige visade att cirka 30 procent av de internationella studenterna stannat (UKÄ, 2019) medan bara 7 procent

fått arbetstillstånd (SOU 2018:3). I Finland stannade över 60 procent av de nyutexaminerade i landet tre år efter examen (Mathies & Karhunen, 2021). Dansk statistik visar på att ungefär en tredjedel av studenterna från de engelskspråkiga mastersprogrammen är aktiva på arbetsmarknaden efter två år (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2018). I Norge visade en mätning att endast sex procent av de internationella studenterna fått arbetstillstånd för kvalificerad arbetskraft (OECD, 2014). Finland tycks därmed jämförelsevis ha lyckats behålla en stor del av de internationella studenterna, dock är det oklart i hur hög grad de även är aktiva på arbetsmarknaden. Även Danmark har en högre andel som stannar och arbetar, medan Norges statistik påminner om Sveriges. Skillnaden kan antas bero på att både Finland och Danmark ändrat sin lagstiftning för att ge internationella studenter bättre möjligheter att stanna efter sina studier. I Finland tillåts studenter som kommer från länder utanför EU en period på två år för att söka arbete efter studierna (Stadsrådet, 2022) och i Danmark har lagstiftningen nyligen ändrats till en period på tre år (Folketinget, 2023).

1.3.2 Internationella studenter i Sverige

I Sverige definieras internationella studenter som antingen *utbytesstudenter* eller *freemover-studenter*. Utbytesstudenter deltar i utbytesprogram, medan freemover-studenter själva anordnar sina studier. Vidare skiljs på *icke-betalande* och *betalande* studenter, där icke-betalande kommer från länder inom EU/EES och Schweiz och betalande från länder utanför nämnda område (UKÄ, 2020). Läsåret 2018 till 2019 var antalet nya inresande studenter 23 770 varav 11 000 var nya freemover-studenter. Bland freemover-studenterna var runt 8000 betalande studenter, alltså en stor andel av det totala antalet. Av freemover-studenterna läste 68 procent en masterutbildning. På mastersprogram var könsfördelningen 44 procent kvinnor, medan gruppen män var större med 56 procent (UKÄ, 2020). Bland inresande studenter på Chalmers 2018 märks en större könsskillnad då runt 30 procent var kvinnor och 70 procent män (UKÄ, 2023). Könsfördelningen bland inresande stämmer dock relativt väl överens med den totala andelen studenter på mastersprogram på Chalmers som består av 33 procent kvinnor respektive 67 procent män (Chalmers, 2022). I uppsatsen görs en avgränsning till freemover-studenter, eftersom utbytesstudenter generellt stannar kortare perioder. Ingen avgränsning har gjorts gällande betalande och icke-betalande studenter.

Studenter som kommer från länder inom EU/ESS har rätt att bo och arbeta i Sverige utan uppehållstillstånd. De som kommer utanför nämnda område behöver däremot uppehållstillstånd för att vistas i Sverige (Migrationsverket, 2023a). För att få uppehållstillstånd efter avslutade studier behöver studenter uppnå ett antal krav. Bland annat erfordras att den som söker ska vara godkänd på samtliga kurser och kunna försörja sig under tiden för uppehållstillståndet, som beviljas för tolv månader framåt (Migrationsverket, 2023b). När en person blir anställd gäller arbetstillståndet endast för arbete hos den arbetsgivare som står angiven på tillståndet under de första två åren. För att byta arbete behöver en ny ansökan göras. Efter två år går det att byta arbetsgivare utan att ansöka på nytt, däremot kräver ett nytt yrke en ny arbetstillståndsansökan. Vid egen eller arbetsgivares uppsägning tillåts en period om tre månader för att söka arbete i

Sverige (Migrationsverket, 2023c). Internationella studenter som kommer från länder utanför EU behöver därmed förhålla sig till en rad olika regler om de vill stanna och arbeta efter examen.

1.3.3 Arbetsmarknaden inom tekniska yrken

För internationella studenter är etableringsgraden svår att mäta eftersom en stor andel lämnar landet efter examen (UKÄ, 2019). Dock finns statistik som ger en bild av arbetsmarknaden inom tekniska yrken utifrån mätningar av etableringsgrad hos alla utexaminerade i Sverige, vilket följs upp ett till ett och ett halvt år efter examen (UKÄ, 2022). Definitionen av etablering utgår från flera krav, bland annat på viss inkomst och att personen inte ska ha varit arbetslös. Vid mätningen 2018 till 2019 var i genomsnitt 84 procent av samtliga nyexaminerade etablerade. Bland civilingenjörer var siffran 92 procent. Med andra ord lyckas merparten av gruppen etablera sig inom tidsramen, vilket tyder på att deras kompetens är attraktiv på arbetsmarknaden. Coronapandemin ledde dock till en minskning i etableringsgrad för civilingenjörer mellan 2019 och 2020, från cirka 87 procent till cirka 80, vilket fortfarande var högre än genomsnittet bland alla utexaminerade som låg runt 74 till 77 procent 2019 till 2021 (UKÄ, 2021). Under 2021 var etableringsgraden för de med civilingenjörsexamen tillbaka på en nivå motsvarande 2019. I SCB:s arbetskraftsbarometer (2022) görs bedömningen att behovet av civilingenjörer i ett flertal områden kommer att öka på tre års sikt och inom vissa områden märks redan nu brist på arbetskraft. Däremot bedöms tillgången på arkitekter som balanserad (SCB, 2022) och under pandemin märktes stor nedgång i etablering, från 68 procent innan pandemin till 53 procent år 2021 (UKÄ, 2021). Pandemin har alltså påverkat gruppen i olika grad. Sammantaget indikerar statistiken att civilingenjörer har goda möjligheter på arbetsmarknaden, medan arkitekter har fått sämre förutsättningar efter pandemin.

2. Tidigare forskning

Nedan presenteras tidigare forskning av relevans i relation till studiens syfte. Urvalet har fokus på internationella studenters arbetssökande i ett globalt perspektiv, deras hinder i rekryterings-sammanhang, utmaningar på arbetsplatsen samt möjligheter att hitta ett likvärdigt eller bättre jobb. Ett relativt stort antal av de tidigare studier som presenteras är utförda i en kanadensisk kontext där det finns krav på en viss utbildningsnivå när det gäller invandring (Statistics Canada, 2023). Kanadas situation kan möjligen jämföras med den svenska lagändringen som styr inriktningen mot mer ”produktiv” invandring (Justitiedepartementet, 2023), vilket även diskuteras nedan. Inom områden där specifika studier kring internationella studenter tycks saknas diskuteras i stället forskning kring högutbildade migranter eller arbetskraftsinvandrare.

2.1 Nycklar till arbetsmarknaden: språk, normer och nätverkande

Tidigare forskning visar att internationella studenters erfarenheter av arbetssökning präglas av en rad olika hinder som försvårar inträdet på arbetsmarknaden. Språk är en faktor som i studier från skilda nationella kontexter visat sig försämra internationella studenters möjligheter i värdlandet. Scott et al (2015) och Nunes & Arthur (2013) är två studier från en kanadensisk kontext som båda pekar på att bristande kunskaper i engelska försämrar internationella studenters möjligheter att bli anställda. Det kan till exempel handla om att arbetsgivare diskriminerar utifrån accent (Nunes & Arthur, 2013; se även Kim, 2016) eller utifrån fördomar baserat på att studenterna inte kan kommunicera som lokalbefolkningen (Scott et al, 2015). Alhos (2020) studie av internationella studenter i Finland visar att bättre finskakunskaper ger fördelar på arbetsmarknaden. Samtidigt menar många av studiens deltagare att graden av engelskspråkiga arbeten ökar i landet. Det är vanligt att arbeta på företag som är mer internationellt orienterade och därmed öppnare för internationella studenter. En studie från Danmark (Mosneaga & Winther, 2013) visar att danska är en viktig nyckel både till arbetsmarknaden och inhemska sociala sammanhang. Däremot innebär goda språkfärdigheter i danska inte att internationella studenter uppfattas som danskar ”på riktigt” utan de förknippas fortsatt främst med sina ursprungsländer. Sammantaget märks således hinder utifrån språk även när studenterna behärskar det inhemska språket. Trots ansträngningar att lära sig det lokala språket identifieras de fortsatt som annorlunda, vilket skapar problem i arbetssökning.

En annan utmaning för internationella studenter som söker arbete är enligt tidigare forskning bristande nätverksmöjligheter och inhemska kontakter. Scott et al (2015) visar att det är betydelsefullt för internationella studenter att delvis kunna distansera sig från sin egen kultur för att kunna omfamna värdlandets och ”bli kanadensisk”. Nätverkande är av stor relevans för jobbsökande (se även Nunes & Arthur, 2013; Wang, 2020) och ju mer kanadensiska studenterna verkar, desto lättare är det att få jobb. En utmaning för studenterna är bristen på kanadensisk arbetslivserfarenhet, vilket gör att de saknar kunskap om normer i arbetslivet. Även Alhos (2020) studie visar att nätverkande har stor relevans för internationella studenters jobbsökning då endast runt en femtedel av deltagarna anställdes utifrån formella jobbsökningsstrategier. Dessutom är informella relationer betydelsefulla även när studenterna söker arbeten som

annonseras formellt, vilket riskerar att exkludera internationella studenter som vanligtvis har svagare nätverk än inhemska. Ovan studier visar att nätverkande tycks vara en aspekt av hög vikt för de internationella studenternas inträde på arbetsmarknaden. Dock finns fler aspekter av nätverkande än att just vidga sitt nätverk. Nämnade studier indikerar även att förståelse om normer och den lokala kulturen är av avgörande vikt för att förbättra chanser till jobb. Samtidigt handlar det inte bara om förståelse, utan som Scott et al (2015) påpekar behöver internationella studenter även till viss del lämna sin egen kultur bakom sig för att få större möjligheter till jobb.

2.2 Hinder i rekrytering och strategier för att passera

Tidigare studier kring internationella studenters utmaningar i jobbsöknings- och rekryterings-sammanhang kretsar till stor del kring upplevelser av diskriminerande rekryteringspraktiker. Det finns även flertalet studier som visar att utlandsfödda riskerar att ges färre chanser än inhemska att bli kallade till jobbintervju, här tycks dock saknas specifika studier gällande internationella studenter. Oreopoulos (2011) utför i en studie ett experiment med 13 000 fiktiva jobbsökningar för att undersöka högutbildade immigranternas arbetsmöjligheter i Kanada. Resultaten visar betydligt större chanser för de med ett kanadensiskt namn. Arbetsgivare förklarar bortsorteringen av utländska namn med oro över de sökandes språkkunskaper. Studien visade däremot att goda språkkunskaper i jobbsökningshandlingar inte förbättrade chanserna för personer med utländskklingande namn. Dessutom värderas kanadensisk arbetslivserfarenhet betydligt högre än kanadensisk utbildning, som verkar spela mindre roll för arbetsgivarna. Bursell (2014) genomförde en liknande studie i en svensk kontext där fiktiva jobbsökningar skickades till över 1800 arbetsgivare. Skillnaden i positiv respons varierar stort beroende på huruvida den sökande har ett svenskt namn eller ett arabiskt respektive nordafrikanskt. Dock visar resultaten ingen diskriminering av kvinnor. Av de som fick positiv respons hade 65 procent ett svenskt namn och runt 17 procent vardera arabiska eller nordafrikanska namn. I studien grupperades sökanden efter olika yrkeskategorier, där en grupp var civilingenjörer. Resultaten visar att det är betydligt lättare för personer med svenska namn att gå vidare i rekryteringsprocessen för civilingenjörstjänster. Carlsson (2010) jämför skillnader mellan diskriminering som drabbar första generationens invandrare från mellanöstern och deras barn födda i Sverige och såg att båda grupperna påverkades lika mycket. Risken att bli bortvald tycks därmed inte associeras med att komma från ett annat land, utan även gå ut över personer födda i Sverige. Sammanfattningsvis verkar nackdelarna på arbetsmarknaden således framför allt drabba den som utifrån arbetsgivarens perspektiv *uppfattas* som annorlunda, utifrån aspekter som namn eller ursprung. Bursells (2014) och Carlssons (2010) studier visar på att bortsortering utifrån namn är aktuellt även i en svensk kontext. Trots retoriken om Sverige som ett av världens mest toleranta länder så förefaller diskriminering förekomma i hög grad redan gällande arbetsansökningar.

Tidigare forskning tyder även på att rekryteringspraktiker ofta upplevs som diskriminerande bland internationella studenter som söker jobb i mottagarlandet. När studenterna, trots ett utländskklingande namn tar sig till intervju, visar studier på att fler utmaningar väntar. Ett hinder för internationella studenters inträde på arbetsmarknaden i Australien är att arbetsgivare

rekryterar utifrån konceptet *best fit* (Coffey et al, 2021). Inom rekrytering syftar best fit till att anställda bedöms i förhållande till en vidare kontext inom organisationen och kulturen i stort, än för den kompetens det specifika arbetet kräver. Det medför att internationella studenter utsätt för rekryterares fördomar kring deras förmodade oförmåga att anpassa sig till organisationens normer. Diskrimineringen drabbar studenter av olika bakgrund utifrån deras utmärkande namn eller födelseland (se även Nunes & Arthur, 2013). Här verkar inte studenternas specifika ursprung vara så betydelsefullt, utan den avgörande skillnaden tycks vara just att de *inte* är australiska. Som indikerat ovan verkar arbetsgivare inte heller värdera studenternas utländska arbetslivserfarenheter (Oreopoulos, 2011; Scott et al. 2015). Risken att utsättas för diskriminering för internationella studenter tycks således kvarstå även när de passerat hinder för att komma på intervju.

Flera studier visar hur internationella studenter utvecklar olika strategier för att minska negativa effekter av diskriminering. I Scott et als (2015) studie undviker studenterna att förmedla att de är internationella studenter för potentiella arbetsgivare eftersom de tidigare erfarit negativa reaktioner. På liknande tema åskådliggör Alhos (2020) studie att nyutexaminerade internationella studenter använder strategier för att försöka minska graden av diskriminering. Strategier som används handlar om *bridging social capital*, vilket innebär överbyggande socialt kapital som på individnivå syftar till möjligheter att bygga relationer med personer som är olika en själv (Putnam & Goss 2004) såsom att skapa nätverk i mottagarlandet. En sådan strategi är till exempel att i olika jobbrelaterade sammanhang försöka få referenser från finska personer i stället för ”utländska” som upplevs som mindre förtroendeingivande för potentiella arbetsgivare. På liknande tema visar Wang (2021) att internationella studenter som söker jobb på Irland har lägre risk att ses som överkvalificerade om de har mer överbyggande socialt kapital i form av inhemska kontakter. De strategier som studenterna använder förefaller följaktligen handla om att minska de ovan beskrivna riskerna för diskriminering utifrån sådant som namn, födelseland eller fördomar kring bristande anpassningsförmåga.

2.3 Förväntningar, hinder och glastak på arbetsmarknaden

Det finns generellt relativt få studier som undersöker internationella studenters upplevda möjligheter efter att de etablerat sig på arbetsmarknaden i mottagarlandet. Tidigare studier indikerar att studenterna kan stöta på hinder utifrån deras utländska bakgrund, vilket redogörs för närmare nedan. Utkomster på arbetsmarknaden behöver dock ses i ljuset av förväntningar, vilket här presenteras kort inledningsvis. Precis som undersökningen som visade att tre fjärdedelar av de internationella studenterna ville stanna för att arbeta i Sverige (The Expert Council of Integration and Migration, 2012) så är karriärmöjligheter av stor vikt för internationella studenter i Internationella Studentbarometern. Undersökningen fokuserar på internationella studenters förväntningar på karriärmöjligheter och visar att möjligheten att hitta arbete efter examen tycks vara den viktigaste anledningen att stanna i mottagarlandet. Dock finns ett stort gap mellan studenternas förväntningar på sin framtida karriär och faktiska utkomster gällande jobb efter examen. Dessutom finns högre förväntningar på jobbmöjligheter efter studier bland studenter från icke-europeiska länder (Nilsson & Ripmester 2016). Flera studier har vidare

granskat begränsningar som internationella studenter möter utifrån migrationslagar i det mottagande landet. Robertson & Runganaikaloo (2014) visar att internationella studenter i Australien ofta upplever ovisshet efter slutförda studier utifrån migrationslagar som medför långa perioder av tillfälliga uppehållstillstånd. De långa väntetiderna resulterar i stress och ångest för studiens deltagare som även upplever bitterhet och rädsla i förhållande till statens migrationslagar. Liknande utmaningar visar González (2021) som studerar högutbildade migranter i USA vars visa-status leder till hinder på arbetsmarknaden. Ett hinder är att arbetstillståndet är knutet till en specifik arbetsgivare. Dessutom har migranterna svårt att hitta arbetsgivare som sponsrar deras arbetstillstånd. Vidare studerar Kim (2016) koreanska doktorander som upplever USA:s immigrationspolitik som hindrande utifrån tidspressen på att hitta ett arbete. Coffey et al (2021) visar även att arbetsgivare väljer bort studenter utifrån deras visa-status. Studierna visar på att migrationslagar verkar få hindrande konsekvenser. Det handlar både om negativa hälsoeffekter utifrån väntan och tidspress, men även nackdelar utifrån begränsningar som arbetstillstånd medför och risken för diskriminering baserat på visum. En studie som kontrasterar till ovanstående är Scott et al. (2015) som undersöker kanadensiska internationella studenters övergång från studier till arbetslivet. I linje med Kanadas selektiva migrationspolitik ses internationella studenter som ”ideala immigranter” och det finns uttalade strategier för att attrahera gruppen. Studien visar samtidigt att trots att det är relativt enkelt för studenter att få arbetstillstånd efter examen finns stora svårigheter i att ta vara på deras kompetens. Språk, brist på inhemskt nätverk och upplevd diskriminering är exempel på hinder som står i vägen för inträdet på arbetsmarknaden. Svårigheter med arbetstillstånd är således *ett* av potentiella hinder internationella studenterna kan möta och andra hindrande faktorer kan kvarstå trots goda möjligheter till arbetstillstånd.

Gällande möjligheter att avancera på mottagarlandets arbetsmarknad studerar Kim (2016) koreaner som doktorerat i USA, i en studie där de som stannat i USA jämförs med de som återvänt till Korea. Doktorander som stannat i USA och gjort karriär inom tekniska och ekonomiska centra som Silicon Valley eller Wall Street stöter ofta på ”silicon ceilings” när de försöker avancera till högre ledarpositioner. Silikontaket beskrivs som svårare att krossa än det mer allmänt kända glastaket. Doktoranderna ser inledningsvis inte deras koreanska ursprung som ett hinder. När de försöker avancera upplever de sig dock bli negativt bedömda utifrån bristande språkkunskaper i engelska, vilket gör att de ses som mindre kompetenta. Dessutom gör svaga sociala och professionella nätverk det utmanande att hitta nya utmaningar i arbetslivet. Återvändare till Korea upplever sig själva som en elit i samhället utifrån doktorsexamen medan de som stannat i USA snarare betraktar sig som främlingar och invandrare trots sin höga utbildning. Studien tyder således på att ursprung påverkar karriärmöjligheter i hög grad.

2.4 Sammanfattning av tidigare forskning

I linje med studiens fokus presenterades studier från skilda nationella kontexter med fokus på internationella studenters erfarenheter av att söka arbete, upplevda hinder i rekrytering samt möjligheter på mottagarlandets arbetsmarknad. Forskningen tyder på att arbete är den viktigaste anledningen för att stanna i utbildningslandet, dock stöter studenterna på hinder när de försöker

ta sig in på arbetsmarknaden. Ett sådant hinder kan vara språkliga barriärer. Samtidigt tycks dylika hinder även uppstå när studenterna behärskar det talade språket (Nunes & Arthur 2013, Scott et al, 2015) och att behärska det inhemska språket är heller ingen garant för integration (Mosneaga & Winther, 2013). Vidare är nätverkande en viktig aspekt för att ta sig över barriärer där informella kontakter (Alho, 2020) och kunskap om normer i arbetslivet (Scott et al, 2015) är viktiga faktorer. Ett annat hinder för inträdet på arbetsmarknaden är diskriminerande rekryteringspraktiker (e.g. Coffey et al, 2021; Oreopoulos 2011) som studenterna ofta använder överbryggande socialt kapital för att mildra (Alho, 2020; Wang, 2021). För de som lyckas bli anställda kan regelverk kring visum-frågor fortsatt vara en stressande faktor (e.g. González, 2021) som också begränsar rörligheten på arbetsmarknaden. Gällande internationella studenters möjligheter att avancera finns tecken på svårigheter högre upp i organisationers hierarkier (Kim, 2016). Sammanfattningsvis är det tydligt att internationella studenter tycks uppleva många svårigheter och utmaningar men att kunskap om deras möjligheter på arbetsmarknaden är begränsad. Ett flertal studier i översikten ovan är från en kanadensisk kontext där det går att dra vissa paralleller till de senaste tidens politiska förändringar i Sverige mot mer ”önskvärda” grupper av arbetskraftsinvandrare. Dock finns i Kanada krav på en viss utbildningsnivå, medan det i Sverige i stället rör sig om inkomstkrav. Dessutom har Kanada från politiskt håll utformat strategier för att behålla internationella studenter som arbetskraft, men i Sverige märks inga liknande initiativ. Det finns alltså både likheter och skillnader mellan den svenska och kanadensiska kontexten. I ett nordiskt sammanhang finns studier från både Finland och Danmark (e.g. Alho, 2020; Mosneaga & Winther, 2013) vilket också är länder som gjort politiska förändringar för att förenkla gruppens förutsättningar (Folketinget, 2023; Stadsrådet, 2022). I Sverige såväl som Norge tycks dock studier kring internationella studenters möjligheter på arbetsmarknaden lysa med sin frånvaro vilket gör det väl motiverat att studera ämnet i en svensk kontext.

2.5 Internationella studenter i en svensk kontext

Tidigare studier av internationella studenter tenderar framför allt att fokusera på studenters upplevelser av att söka jobb, vilket även gäller studier i en nordisk kontext (e.g. Alho, 2020; Mosneaga & Winther, 2013). Gällande internationella studenter som etablerat sig i mottagarlandet efter studierna har litteraturen framför allt fokuserat på utkomster på arbetsmarknaden, vilket ofta mäts i lönenivåer. Få studier undersöker internationella studenters upplevda möjligheter att byta jobb eller avancera i karriären i mottagarlandet. Utbildningsdepartementet konstaterar att få studenter stannar för att studera i Sverige vilket kan visa på bristande intresse eller att studenterna upplever sämre möjligheter att stanna efter avslutade studier (SOU 2018:3). Som tidigare konstaterat visar dock undersökningar bland internationella studenter att många är intresserade av att arbeta i Sverige efter avslutade studier, men att få lyckas etablera sig på arbetsmarknaden. För att kunna ta reda på vilka faktorer som påverkar internationella studenter som söker arbete eller arbetar på den svenska arbetsmarknaden efter avslutade studier behövs därför en studie i en svensk kontext. Utifrån den senaste tidens politiska beslut som kommer att förändra möjligheten till arbetskraftsinvandring i Sverige (Justitiedepartementet, 2023) är det dessutom extra relevant att utgå från en grupp som kan tänkas ses som ”önskvärd”.

3. Teoretisk referensram

Den valda teoretiska referensramen syftar till att sätta de internationella studenternas upplevelser på den svenska arbetsmarknaden i en vidare kontext genom ett antal teoretiska begrepp. Avsnitten struktureras ur ett mikro-, meso- och makroperspektiv utifrån att de internationella studenternas erfarenheter kan förklaras från olika utgångspunkter som alla är av relevans utifrån studiens syfte. Mikronivån syftar till att bidra med perspektiv på en individuell nivå, för att skapa förståelse för individuella erfarenheter och upplevelser. Mellanivån, meso, söker i stället belysa processer på organisatorisk nivå medan makronivån syftar till den nationella kontextens betydelse för internationella studenters möjligheter.

3.1 Mikronivå: individuella upplevelser

Internationella studenters erfarenheter kan delvis förklaras utifrån individuella egenskaper, faktorer eller upplevelser. Nedan introduceras begreppen socialt kapital, anställningsbarhet, inlåsning, annorlundaskap och kulturellt kapital som samtliga anses bidra till ökad förståelse för internationella mastersstudenters situation på den svenska arbetsmarknaden.

3.1.1 Socialt kapital

En teoretisk inriktning som ofta förknippas med arbetssökande och då särskilt informella strategier för att söka arbete är *socialt kapital* (Bourdieu, 1986). Det som definierar socialt kapital är de resurser som en individ eller grupp kan tillgängliggöra i syfte att nå ett särskilt mål (Lin, 2008). Resurserna som avses finns inbäddade i sociala relationer och karaktäriseras utifrån dels kvalitet eller kvantitet på kapitalet, dels var det finns lokaliserat i ett socialt nätverk (Lin, 2000). Socialt kapital handlar om de fördelar som kan uppstå av att ingå i olika typer av sociala nätverk, vilket kan ge tillgång till nätverkets gemensamma resurser. Mängden socialt kapital individer potentiellt kan tillhandahålla beror således på storleken av det sociala nätverket (Bourdieu, 1986). För internationella studenters jobsökning är även begreppen *bridging* och *bonding capital* (Putnam & Goss, 2004) relevanta. Bridging capital syftar till det sociala kapital som får en överbryggande funktion mellan människor som inte liknar varandra. Bonding capital innebär det typ av kapital som för samman grupper som liknar varandra, till exempel utifrån ålder, etnicitet, kön eller klass. Begreppen är relevanta i sammanhanget för att skapa förståelse för internationella studenters möjligheter att ta sig in på arbetsmarknaden.

3.1.2 Anställningsbarhet och inlåsning

I dagens arbetsliv har *anställningsbarhet* fått en allt viktigare betydelse, vilket ur ett teoretiskt perspektiv är tätt förknippat med den subjektiva *upplevelsen* av att kunna byta arbete (Furåker, 2010; Stengård et al, 2016). I förhållande till internationella studenter blir begreppet intressant utifrån upplevda möjligheter på arbetsmarknaden. Historiskt sett har det viktigaste varit att få sin första anställning och kunna behålla den, men på dagens arbetsmarknad är möjligheten att kunna byta arbete avgörande, till exempel vid organisationsförändringar. På så vis blir frågan om att kunna behålla ett arbete tätt förknippat med att ha möjlighet att *byta* arbete. Vidare har

det psykologiska kontraktet mellan arbetsgivare och arbetstagare förändrats över tid vilket innebär att större ansvar för karriären ligger på den enskilda individen (Berntson, 2015). Dessutom har politiska förändringar markerat hur anställningsbarheten är individens egen skyldighet vilket tidigare delvis fallit inom regeringens ansvarsområde (Berglund & Wallinder, 2015). I Sverige har det inneburit minskade investeringar i aktiv arbetsmarknadspolitik från 1980-talet till början av 2000-talet (Bonoli, 2010). På EU-nivå har också fokus legat på ökat arbetskraftsdeltagande och individuellt ansvar gällande att kunna möta arbetsmarknadens efterfrågan. I EU2020, vilket är den nya strategin som ersätter Lissabonstrategin 2000, märks en försvagning av sociala dimensioner i förhållande till fler jobb och tillväxt (Lundvall & Lorenz, 2012).

Tätt förknippat med anställningsbarhet är även begreppet *inlåsning*, som Furåker (2010) beskriver som upplevelsen hos personer som av olika anledningar har svårigheter att byta arbete. *Inlåsningsgraden* varierar hos individer och över tid. Till faktorer som kan medverka till inlåsning hör bland annat kön, ålder och etnisk bakgrund. En hög grad av systematisk bortsortering av arbetssökande från sådana grunder kan leda att "vissa blir kvar där de är" (Furåker, 2010, s 59). I en jämförelse av Finland, Norge och Sverige upplevdes ålder och hälsotillstånd som de faktorer som hade störst betydelse för individens upplevda inlåsningsgrad medan kön och etnisk bakgrund rankades lågt (Furåker et al 2014). Att uppleva inlåsning kan vara skadligt för individers hälsa och välbefinnande och omvänt kan förändring mot lägre grader av inlåsning medföra positiva effekter för välbefinnandet (Stengård et al, 2016). Anställningsbarhet och inlåsning är av betydelse för att förstå internationella studenters möjlighet till rörlighet på arbetsmarknaden.

3.1.4 Kulturellt kapital och annorlundaskap

Schütz (1944) beskriver mönster som uppträder i en situation när en *främling* söker bli accepterad och inkluderad i en existerande grupp, vilket immigranternas erfarenheter exemplifierar. Med främling avses en vuxen individ som orienterar sig i ett nytt sammanhang och försöker tolka kulturella mönster som ingår i gruppens gemensamma referensramar. Främlingen delar inledningsvis inte gruppens förgivettagna normer och i processen av social anpassning är sökande efter likhet en viktig aspekt. Således kommer främlingen aktivt att leta efter aspekter som liknar denne. I processen av att försöka förstå och tyda kulturella mönster kan främlingen inte lita på sina egna referensramar. För att inte längre vara en främling behöver denne göra de kulturella mönstren till sina. Till vilken grad främlingen blir accepterad i den nya gruppen kan ses i ljuset av individens *kulturella kapital*, vilket av Bourdieu (1986) definieras i tre olika former, *förkroppsligat*, *objektifierat* eller *institutionaliserat*. Förkroppsligat kulturellt kapital kan beskrivas som bildning, medan objektifierat kan handla om objekt som böcker eller bilder. Ett exempel på institutionaliserat kulturellt kapital är utbildning. En individ har således möjlighet att utveckla sitt kulturella kapital i varierande grad beroende på omständigheterna. Dock kommer det alltid vara präglad av individens tidiga förhållanden, som till exempel kan visa på klasstillhörighet eller ursprung. Den form av kulturellt kapital som har mest relevans i den här studien är förkroppsligat kulturellt kapital samt institutionaliserat kulturellt kapital i form av de internationella studenternas utbildning från den svenska kontexten.

Erel (2010) illustrerar den av Schütz (1944) beskrivna processen av hur en främling orienterar sig i ett nytt sammanhang genom en studie av yrkes- och högutbildade turkiska och kurdiska kvinnor som migrerat till Tyskland och Storbritannien. Studien fokuserar på kvinnornas möjligheter att *validera* sitt kulturella kapital i en ny kontext. Erel kritiserar en statisk ”ryggsäcksmetafor” där migranternas kulturella kapital oförändrat rör sig från en kontext till en annan. I stället menar hon att individens kulturella kapital förändras beroende på lokala, nationella och transnationella kontexter. Samtidigt är agens på både individ- och gruppnivå betydelsefullt, både för att skapa nya kulturella resurser och omvandla existerande resurser till erkänt kapital. Ett sådant exempel där kulturellt kapital blir validerat i den nya kontexten är hur vissa lyckas bli en form av representant för turkisktalande kvinnor. Dock fanns tvärtom exempel på hur kurdisktalande kvinnor inte lyckas få sitt kulturella kapital validerat. Genom detta visar Erel begreppet kulturellt kapital komplexitet och svårigheterna att generalisera kring en viss ”grupps” kulturella kapital. En sådan generalisering tar inte hänsyn till variationer inom gruppen, såsom klass, härkomst från en rural eller urban miljö, identifikation med västerländsk kultur, identifikation med hemlandet eller en etnisk minoritet inom landet. På liknande tema studerar Samaluk (2016, s 460) slovenska och polska arbetskraftsinvandrare i Storbritannien som sågs inta en underlägsen position utifrån en ”inbillad västerländsk överlägsenhet som också innebar självunderlägsenhet”. För studiens deltagare ledde det till en sorts självkolonialt kulturellt kapital, som bland annat medförde att de sökte underkvalificerade arbeten i syfte att förbättra sin engelska. En kontrasterande studie är Wallinders (2021) av högutbildade svenska migranter som arbetar på den tyska och engelska arbetsmarknaden. Studiens deltagare upplever begränsningar kopplat till annorlundaskap (*otherness*) utifrån bristande kulturellt kapital, som att inte förstå normer på arbetsplatsen. Samtidigt finns exempel på hur deltagare använder sin position till att påverka normer och skapa förändringar, utifrån att de ofta var i en position präglad av privilegierat annorlundaskap (*privileged otherness*). Upplevelsen av privilegierad annorlundahet delas inte av personer med bakgrund som andra generationens invandrare i Sverige, vilket kan jämföras med Erels (2010) diskussion om svårigheterna att generalisera kring en ”grupps” kulturella kapital. På samma sätt är högutbildade svenskar såväl som internationella studenter heterogena grupper med olika förutsättningar att kunna validera sitt kapital i en ny kontext.

3.2 Mesonivå: arbetsgivares påverkan

Tidigare forskning visar att arbetsgivare har stor påverkan på internationella studenters möjligheter att integreras på arbetsmarknaden. Nedan presenteras perspektiv kring mångfald, kulturell kloning och diskriminering, som syftar bidra till förståelse kring vad arbetsgivarens praktiker kan få för konsekvenser på organisationsnivå.

3.2.1 Mångfald

Inom rekrytering finns ofta retorik om att rekrytera för *mångfald*, vilket anses bidra till problemlösning, innovation och kreativitet genom anställdas olika perspektiv (Solheim, 2022).

Internationella studenter kan utifrån sin position som arbetskraftsinvandrare tänkas rekryteras på grunder av sitt annorlundaskap i det svenska arbetslivet, utifrån retoriken om att de genom olikhet kan medverka till organisationens framgång. Dock har det saknats en kritisk diskussion kring vad mångfald egentligen innebär inom organisationer (SOU 2014:34). Tidigare studier har stor variation i hur mångfald definieras och mäts. Det saknas även till stor del forskning kring på vilket sätt mångfald ska kunna bidra till innovation (Solheim 2018). Mångfaldsbegreppet riskerar att inom arbetslivet bidra till objektifiering genom att ”dom andra” med sina kulturella skillnader ska bidra till organisationens framgång. Ahmed (2012) studie av australiska och brittiska universitet pekar på att mångfald ofta används som ett adjektiv, som beskriver hur en organisation *är*. Bilder som representerar mångfald känns snabbt igen genom att representeras av leende människor med olika hudfärg. Beskrivningen av mångfald som en kvalitet, innebär också att det blir en viktig symbol för att kommunicera organisationens värderingar. Solheim (2022) undersöker i flera studier kopplingar mellan mångfald och innovation och konstaterar att trots all retorik känner sig ofta utlandsfödda exkluderade. Utifrån det menar hon att även om mångfald har potential att skapa innovation så finns ingen automatisk koppling mellan mångfald och innovation. Det kräver framför allt en kultur som tillåter nya idéer bortom de förgivettagna. Från perspektivet kring annorlundaskap och kulturellt kapital, kan ovan diskussion om mångfald jämföras med huruvida kontexten kan skapa förutsättningar för nya kulturella resurser och att omvandla existerande resurser till erkänt kapital (Erel, 2010). I förhållande till studien har det relevans utifrån huruvida de internationella studenternas annorlundaskap skapar begränsningar eller möjligheter.

3.2.2. Kulturell kloning

Tidigare forskning visar att internationella studenter ofta har svårt att ta sig in på värdlandets arbetsmarknad utifrån arbetsgivares rekryteringsprocesser som riskerar att bidra till exkludering. En teoretisk utgångspunkt som kan ge nya perspektiv kring arbetsgivares praktiker inom både rekrytering och på arbetsmarknaden är *kulturell kloning*. Essed & Goldberg (2002) beskriver kulturell kloning som ett fenomen som visar hur vi strävar efter att reproducera likhet i sociala sammanhang. De menar att diskussionerna inom litteraturen ofta rört sig på teman kring olikhet kopplat till social orättvisa. När problemen i stället ses ur en synvinkel som handlar om likhet ges nya perspektiv. I stället för att fokusera på processer som utesluter de som avviker, fokuserar författarna på processer som återskapar det bekanta, bekväma - det som liknar det vi är vana vid:

Whereas ‘choice against’ – choice to exclude – has been problematized as everyday discrimination, ‘preference for’ – choice for one’s own, those like one, the similar and the same – is taken for granted as an affirmative value in dominant (and non-dominant) cultures.
(Essed & Goldberg 2002, s 1078)

Kulturell kloning sker som citatet visar genom att de som liknar en själv väljs ut, snarare än att det som är olikt väljs bort. Ett exempel är enligt författarna att det viktigaste för att bli framgångsrik är att komma från rätt familj och ha de rätta kontakterna. Något som blir uppenbart genom att eliten inom affärsvärlden fortsätter att vara en homogen grupp till största

delen bestående av maskulin medel-/överklass. Trots detta finns en vida utbredd föreställning om meritokrati i samhället, där framgång bygger på individens meriter och ansträngningar.

Genom att välja det bekanta och återskapa vad Essed & Goldberg (2002) benämner som *sameness*, kan individer, som till exempel arbetsgivare, rationalisera sina val eftersom de inte aktivt exkluderar. Kulturell kloning är något som sker i princip i alla sammanhang, men i författarnas resonemang ligger tonvikten på kulturell kloning som återskapar ojämlikhet utifrån kön och etnicitet. Förutom en reproducering av likheter innebär kulturell kloning också avhumanisering av "avvikare", genom tendensen att fokusera på kollektiv identifikation. Utifrån identifieringen med de som är lika reduceras samtidigt avvikande till endimensionella föreställningar om identitet. Det kan kopplas till Schütz (1944) beskrivna främling som utifrån att reduceras till avvikare riskerar att fortsatt stå utanför gruppen. Kulturell kloning har därmed betydelse i sammanhanget för att förstå hur arbetsgivares praktiker kan påverka internationella studenters möjligheter på arbetsmarknaden.

3.3 Makronivå: den nationella kontextens påverkan

3.3.1 Mjuka och hårda investeringar

Tidigare forskning visar att förutsättningar för internationella studenter som vill etablera sig på arbetsmarknaden skiljer sig åt mellan olika länder, vilket givetvis kan ha olika orsaker. Ett perspektiv är hur länders värderingar skiljer sig åt på nationell nivå, som exemplifieras av Streeck & Mertens (2011) studie av *mjuka* respektive *hårda* offentliga investeringar i Tyskland, Sverige och USA. Mjuka investeringar definieras som familjestöd, aktiv arbetsmarknadspolitik, FoU och utbildning, utifrån att sådana investeringar krävs för att kunna möjliggöra välstånd och hållbarhet i ett postindustriellt samhälle. Hårda investeringar består i motsats av fysisk infrastruktur, som byggnader, broar, järnvägar och liknande. Studien visar alla tre ländernas mjuka investeringar minskar under tider av ekonomisk åtstramning. Dessutom har Sveriges mjuka investeringar stadigt minskat från 1980-talet till början av 2000. Samtidigt ligger den svenska nivån fortsatt över den tyska och amerikanska, vilket pekar på att Sverige som land prioriterar mjuka investeringar. För den tekniska sektorn, som är i fokus i studien, kan det tänkas innebära att hårda värden inte är lika prioriterade i Sverige som i exempelvis Tyskland eller USA. På en mikronivå kan *soft skills* respektive *hard skills*, ses i ljuset av ovan diskussion. Soft skills handlar om färdigheter gällande sociala förmågor och hard skills är mer av ren kunskap, som en universitetsutbildning. Flera studier visar att betydelsen av hard skills har fått stå tillbaka till förmån för soft skills (Giustiniano & Brunetta, 2015, Li, 2013). I en svensk kontext kan utifrån ovan soft skills tänkas vara ännu mer betydelsefulla på arbetsmarknaden, än i andra länder där hard skills prioriteras högre även i nationella sammanhang. För de internationella studenterna kan det innebära att hard skills inte är lika värderade i Sverige, vilket gör att studenternas soft skills i stället hamnar i fokus.

3.4 Sammanfattning av teoretisk referensram

Ovan har olika begrepp presenterats, som syftar till att skapa förståelse för internationella studenters erfarenheter av den svenska arbetsmarknaden. Socialt kapital (Lin, 2008) är relevant utifrån att studenterna söker arbete på en arbetsmarknad där informell arbetssökning är utbrett. Särskilt överbryggande socialt kapital (Putnam & Goss, 2004) kan tänkas vara viktigt i inträdet till arbetsmarknaden. Kopplat till de internationella studenternas rörlighet på arbetsmarknaden diskuterades anställningsbarhet och inlåsning (e.g. Furåker, 2010), som kan skapa förståelse för studenternas möjligheter inne på arbetsmarknaden. Annorlundaskap (e.g. Schütz, 1944) och kulturellt kapital (Bourdieu, 1986) är vidare begrepp som kan ha betydelse både i inträdet till arbetsmarknaden och på arbetsplatsen, gällande studenternas chanser att bli accepterade och inkluderade. Annorlundaskap kan även kopplas till mångfald, då studenternas position som annorlunda kan tänkas vara av vikt för deras karriärmöjligheter, utifrån om det skapar begränsningar eller möjligheter (e.g. Erel, 2010). Kulturell kloning (Essed & Goldberg, 2002) beskriver de processer där likhet reproduceras, vilket för den här studien har relevans utifrån internationella studenters potentiella risk att reduceras till avvikare och därmed inte lyckas bli inkluderade (Schütz, 1944). Avslutningsvis har även nationell kontext påverkan på internationella studenters möjligheter, där Streeck & Martens (2011) exemplifierar hur Sverige är ett land där mjuka värden prioriteras inom offentliga investeringar, vilket kan tänkas få efterverkningar även på arbetsmarknaden. Soft skills kan utifrån det antas vara betydelsefullt för både inträdet till arbetsmarknaden och rörligheten efter etablering.

4. Metod

I syfte att ge en så klar bild som möjligt av hur studien har gått till redogörs nedan för metodologiska överväganden. Inledningsvis följer studiens metodologiska och ontologiska utgångspunkter och därefter beskrivs urval och gruppen av intervjupersoner. Sedan presenteras datainsamling och analys och slutligen diskuteras metod och etiska ställningstaganden.

4.1 Metodologisk och ontologisk utgångspunkt

Uppsatsen tar metodologisk utgångspunkt inspirerad av Charmaz (2014) konstruktivistiska tolkning av Grounded Theory (GT). Konstruktivistisk GT kritiserar en alltför objektivistisk syn, framför allt angående hur forskaren tidigare setts som en neutral betraktare vars roll inte ifrågasatts. I Glaser och Strauss (1967) ursprungliga texter om GT sågs data och teori som något som *upptäcks* i ett empiriskt material. Utifrån Charmaz (2014) betoning på hur forskare är en del av världen de studerar har jag inte förväntat mig att upptäcka någon objektiv sanning. I stället har jag varit medveten om hur både deltagare i studien såväl som jag själv *konstruerar* vår verklighet. Valet av en kvalitativ studie med ovan metodologiska och ontologiska utgångspunkt motiveras av att studien syftar till att undersöka intervjupersonernas *erfarenheter*. Att arbeta inspirerat av GT har gett möjligheter till ett öppet sinne inför intervjupersonernas berättelser eftersom studien utgår från det insamlade datamaterialet, som inte har tvingats in i på förhand definierade koder eller teoretiska ramverk.

4.2 Urval av intervjupersoner

För att besvara frågeställningarna användes ett *kontexturval* (Bryman 2018) där Chalmers tekniska högskola fick tjäna som kontext för studien. Kontexten valdes delvis utifrån mina förkunskaper om målgruppen, då jag tidigare arbetat som karriärrådgivare på Chalmers. Det medförde förbättrade förutsättningar att vinna förtroende och få tillgång till gruppen (Charmaz, 2014). Dessutom har intervjupersonerna erfarenhet av arbetssökning på en arbetsmarknad som till stor del präglas av efterfrågan på teknisk kompetens (UKÄ, 2022; SCB, 2022). Utifrån det kan eventuella svårigheter i inträdet på arbetsmarknaden eller i att byta arbete inte förklaras av överskott av arbetskraft, med undantag för arkitekter, vilket gällde en medverkade person.

Lämpliga individer för studien valdes utifrån ett *kriteriestyrt urval* (Bryman, 2018). Kriterierna fastställdes till att omfatta personer som hade en slutförd examen på mastersnivå från Chalmers och arbetat minst ett år på den svenska arbetsmarknaden. För att kunna kontakta möjliga intervjupersoner efterfrågades en lista på personer som matchade kriterierna. Listan innehöll 1111 personer som tagit examen 2018–2021 och hade ett annat förutbildningsland än Sverige samt hade uppgett sin mailadress. Dock fanns viss osäkerhet kring om personerna på listan fanns kvar i Sverige då adressuppdateringar endast skedde i intervaller. Den anställda på Chalmers som var behjälplig med att skapa listan rekommenderade därför att fokusera på personer som uppdaterat sin e-post samt hade en annan postadress än Göteborg och dess närområden. De som bytt postadress efter studietiden samt uppdaterat sin e-post bedömdes med större sannolikhet vara kvar i Sverige. Med dessa begränsningar valdes personer från listan och

senare gjordes ett antal epost-utskick i syfte att rekrytera intervjupersoner. Totalt kontaktades 121 personer från listan.

Utöver ovan nämnda epost-lista användes även *bekvämlighetsurval* (Bryman, 2018) genom att jag tillfrågade mina bekanta om möjliga intervjupersoner och även genom att lämpliga intervjupersoner kontaktades på LinkedIn. Efter att åtta intervjuer genomförts upplevdes en mättnad i datamaterialet, men utifrån att intervjupersonerna då endast bestått utav män rekryterades två ytterligare kvinnor. Det kriteriestyrda urvalet (Bryman, 2018) uppdaterades genom ett identifierat behov av att rekrytera kvinnor mer specifikt. Utifrån anpassade kriterier gjordes därför utskick till elva kvinnor från epost-listan samt via påminnelser till 15 kvinnor som tidigare fått e-postutskick. Till viss del användes även *snöbollsurval* (Bryman, 2018) då tidigare intervjuade tillfrågades om lämpliga intervjupersoner, vilket i slutändan dock inte genererade några intervjupersoner till studien. Totalt genererade bekvämlighetsurvalet en intervjuperson och det kriteriestyrda urvalet nio personer.

4.3 Intervjupersoner

Intervjupersonerna bestod av tio personer, åtta män och två kvinnor mellan 27–33 år. Alla hade tidigare studerat en kandidatutbildning i sina hemländer och kommit till Sverige för att läsa en mastersutbildning på Chalmers. De hade studerat program inom IT, arkitektur, elektroteknik, kemi, maskinteknik och industriell ekonomi och tagit examen 2017–2021. Intervjupersonerna kom från Australien, Pakistan, Polen, Rumänien, Turkiet samt Indien. Spridningen av länderna var ingen uttalad strategi utan målet var framför allt att få tag i personer som var intresserade av att delta och i andra hand att få en bredd avseende ursprung och kön. Analysen av datamaterialet visade senare skillnad mellan europeiska och icke-europeiska intervjupersoners upplevelser. Gruppen av europeiska intervjupersoner bestod av tre personer, där två var från länder med EU-medlemskap (Polen och Rumänien) och den tredje från den europeiska delen av Turkiet. Samtliga tre var därmed från mer icke västerländska kontexter. Gruppen med icke-europeiska bestod av intervjupersoner från Australien, Pakistan och Indien och utgjorde sju personer. Alla intervjupersoner arbetade vid tidpunkten för intervjun på den svenska arbetsmarknaden, med undantag av en person, som befann sig utanför Sverige av visumskäl. Intervjupersonen som befann sig utanför landet ansågs ändå vara relevant inom ramen för studiens kriterieurval då den hade flerårig erfarenhet av att arbeta på den svenska arbetsmarknaden. Det fanns en stor geografisk spridning i landet bland deltagarna som framför allt bodde och arbetade i stora eller medelstora städer.

4.4 Datainsamling

Som insamlingsmetod har kvalitativa *semistrukturerade intervjuer* använts utifrån att metodens flexibilitet tillåter intervjupersonernas berättelser att ta stor plats (Bryman, 2018). Totalt genomfördes tio intervjuer. Intervjupersonerna fick själva välja om de ville träffas eller genomföra intervjun digitalt. Två av intervjuerna genomfördes fysiskt och åtta digitalt. Intervjupersonerna tillfrågades om de ville genomföra intervjuerna på svenska eller engelska

och samtliga valde engelska. Intervjuerna varade mellan cirka 30 och 70 minuter med ett genomsnitt på runt 50 minuter. Intervjufrågorna fokuserade utifrån studiens frågeställningar på deltagarnas erfarenheter av att söka arbete och arbeta på den svenska arbetsmarknaden samt deras tankar om sin fortsatta karriär. I linje med Charmaz (2014) har syftet varit att förstå intervjudeltagarnas känslor, tankar och erfarenheter utifrån deras egna perspektiv. Följdfrågor har använts i syfte att nå djupare förståelse och få rika berättelser. Som intervjuare har jag strävat efter att skapa en trygg intervjusituation där intervjupersonen själv var experten och gavs möjlighet att beskriva sina erfarenheter med stöd av intervjufrågorna. Jag strävade efter att intervjupersonerna själva skulle få styra intervjuerna i så stor grad som möjligt (Bryman, 2018). Utifrån det varierade ordningsföljden på frågorna och vilka intervjufrågor som användes. Intervjuguiden (se bilaga 3) som har använts sågs som ett levande dokument som löpande justerades utifrån intervjuerna. På så vis har arbetet med intervjuguiden också gett mig möjlighet att reflektera över själva forskningsprocessen (Charmaz, 2014).

Inför intervjuerna är det viktigt som intervjuare att ha viss kännedom om erfarenheterna som ska studeras (Charmaz, 2014). I mitt fall innebar det att jag uppdaterade mina kunskaper om Migrationsverkets (2023a) regelverk för uppehållstillstånd efter studier. Utifrån mitt tidigare arbete som karriärrådgivare på Chalmers tekniska högskola hade jag inför intervjuerna flerårig erfarenhet av att arbeta med internationella studenter. Erfarenheten kan ha bidragit till att jag i högre grad kunnat skapa ett tryggt samtalsklimat för intervjupersonerna (Charmaz, 2014).

4.5 Tillförlitlighet och äkthet

Bryman (2018) redogör för att kvalitativa studier bör bedömas på andra grunder än kvantitativa och att *tillförlitlighet* och *äkthet* kan vara alternativa kriterier till reliabilitet och validitet, som vanligtvis används inom kvantitativ metod. Tillförlitlighet handlar om fyra delkriterier: *trovärdighet*, *överförbarhet*, *pålitlighet* och *möjlighet att styrka en studies resultat*. I den här studien innebär trovärdighet att säkerställa att undersökningen genomförts utifrån de regler som finns. Därför redovisas använda metoder så noggrant som möjligt för att utomstående ska kunna bedöma trovärdigheten. Överförbarhet syftar till att det ska kunna vara möjligt att generalisera utifrån en intensiv studie av en mindre grupp. Utifrån det bör kvalitativa studier bestå av täta beskrivningar vilket i den här studien möjliggjordes genom en flexibel datainsamlingsmetod. Det syftade just till att ta del av innehållsrika beskrivningar av intervjupersonernas upplevelser. Dessutom ger den *abduktiva* slutledning, vilket förklaras nedan, som använts möjlighet att genom ett mindre antal fall nå en analytisk generaliserbarhet. Det innebär att enskilda händelser kan ses i ett större sammanhang (Danermark, 2018). Nästa kriterium, pålitlighet, har jag syftat uppnå genom att redovisa alla delar av forskningsprocessen och även ge grafiska exempel på hur processen gått till. Slutligen handlar möjlighet att styrka eller konfirmera ett resultat om att forskaren inte medvetet låtit sig påverkas av egna värderingar eller teoretiska inriktningar. Trots att det för mig inte varit möjligt att närma mig området för studien ”som ett blankt blad” har GT bidragit till en öppenhet inför datamaterialet vilket kan ses som ett sätt att förstärka möjligheten att stryka resultaten.

Äkthet i kvalitativa studier formuleras som fem olika kriterier: *rättvis bild*, *ontologisk autenticitet*, *pedagogisk autenticitet*, *katalytisk autenticitet* och *taktisk autenticitet* (Bryman, 2018). För att ge en rättvis bild har den öppna kodningen varit hjälpsam utifrån att den minimerar risken att förförståelse eller på förhand valda teoretiska koder ska påverka resultatet. Ontologisk och pedagogisk autenticitet innebär att deltagarna i studien får en bättre förståelse av både sin egen situation och andra personer som befinner sig under liknande omständigheter. I skrivande stund kan jag inte veta om så är fallet, men något som talar för att åtminstone behovet av bättre förståelse fanns var att flera intervjuer påtalade stor nyfikenhet inför studiens resultat. Katalytisk och taktisk autenticitet syftar till att studien ska bidra till att de som deltar kan förändra sin situation och eller fått bättre möjligheter till förändring. Studiens resultat pekar på strukturella problem så resultaten kanske inte nödvändigtvis bidrar till individens förändringskapacitet. Samtidigt kan resultaten ge implikationer på policy-nivå som kan bidra till att förändra situationen för gruppen på sikt.

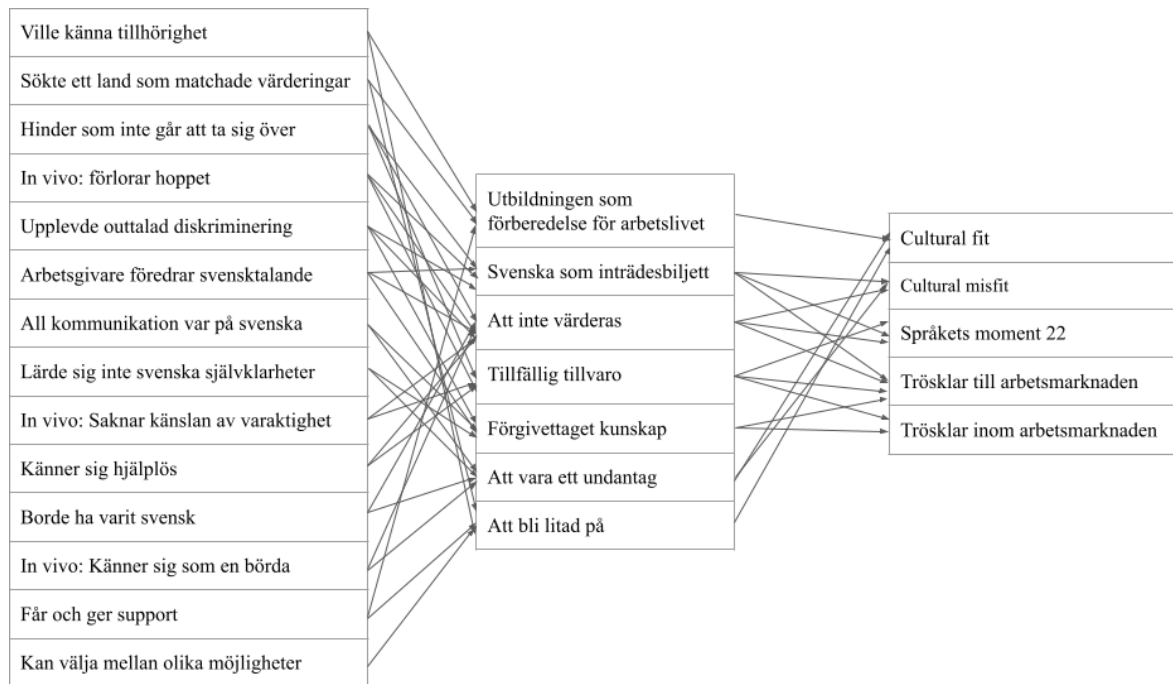
4.6 Analysmetod

Vid analys av det empiriska materialet har en abduktiv analysmetod använts, vilket innebär att forskaren först bör förstå forskningsdeltagarens verklighet och sedan söka förklara den ur ett samhällsvetenskapligt perspektiv (Bryman, 2018). Den abduktiva analysen har i den här studien inneburit att analysen pågått under hela datainsamlingsperioden i en iterativ process där datainsamling och dataanalys skett simultant (Charmaz, 2014). I en abduktiv process är kreativitet och fantasi i fokus för att skapa förståelse (Danermark et al, 2018). För att bidra till den kreativa processen användes *memos*. Memos är ett viktigt verktyg inom GT, där skrivande används för att tidigt i forskningsprocessen analysera data och framväxande koder och kategorier (Charmaz, 2014). Memoskrivandet gav mig möjlighet att löpande analysera det insamlade datamaterialet och jämföra ny data med den redan insamlade materialet. Efterhand blev mina memos mer analytiska och skapade nya idéer kring hur materialet skulle tolkas.

I rapporteringen av en abduktiv studie är det viktigt att inte tappa kontakt med forskningsdeltagarnas verklighet, då den teoretiska beskrivningen tar sin utgångspunkt därifrån (Bryman, 2018). Utifrån det har materialet kodats i en öppen kodningsprocess i två olika nivåer. Efter att intervjuerna transkriberats ordagrant kodades intervjuerna inledningsvis i en *initial kodning*. Den initiala kodningen syftar till att definiera vad datamaterialet handlar om (Charmaz, 2014). I stort sett kodades materialet rad-för-rad, med undantag för sådant som bakgrundsfrågor eller mer allmänna samtal inledningsvis eller innan intervjuerna avslutades. Parallellt med den initiala kodningen identifierades löpande kategorier som visade på mönster i empirin. Utifrån kategorierna identifierades *fokuserade koder* som i ett nästa steg användes för att koda materialet i en fokuserad kodningsprocess, som innebar att koderna testades i materialet och samtidigt utvecklades för att bättre representera empirin. Vissa fokuserade koder identifierades som *teoretiska koder* som bidrog med en klarhet i analysen av det insamlade materialet. Under kodningsprocessen användes *diagram* (Charmaz, 2014) för att löpande söka skapa representationer av hur framväxande koder relaterade till varandra. Nedan redovisas ett diagram som

syftar till att illustrera kodningsprocessen där exempel på initiala koder finns i den vänstra tabellen, fokuserade i den mittersta och teoretiska koder i den högra.

Figur 1. Illustration av den öppna kodningsprocessen



4.7 Metoddiskussion

Det fanns för- och nackdelar med att genomföra intervjuer fysiskt respektive digitalt. En fördel med digitala intervjuer var möjligheten att nå fler intervjupersoner. Dock fanns flera nackdelar. Till exempel var ibland uppkopplingen sämre vilket kunde göra att ord som intervjupersonerna sa föll bort. I en intervju gjorde tekniska problem att intervjupersonen behövde ha sin kamera avstängd vilket medförde att jag som intervjuare gick miste om möjligheten att se icke-verbalt språk. En viss del av intervjupersonernas kroppsspråk gick förlorat även när tekniken fungerade. I de fysiska intervjuerna fanns fler möjligheter till korta pratstunder före och efter intervjuerna samt bättre möjlighet att ta del av kroppsspråk och icke-verbala signaler.

Att engelska både var mitt och flera intervjupersoners andraspråk kan ha försämrat dels mina förutsättningar som intervjuare, dels intervjupersonernas möjligheter att delge sina erfarenheter. Samtidigt hade alla intervjupersoner studerat och arbetat på engelska och jag själv haft engelska delvis som arbetsspråk ett antal år. Utifrån det är min upplevelse att vi kunde reda ut eventuella språkförbistringar. Samtidigt finns självfallet risken att jag som intervjuare inte kunnat nå en så god förståelse av intervjupersonernas erfarenheter som om jag haft engelska som modersmål. Kodningen utfördes på svenska även om det transkriberade materialet var på engelska, eftersom jag ämnade skriva uppsatsen på svenska. Dock finns risk att vissa betydelser gått förlorade i

kodningsprocessen. Ett exempel är att *in vivo-koder*, vilka konstrueras direkt från intervjupersonernas uttalanden (Charmaz, 2014), är översatta från engelska. För att göra intervjupersonerna rättvisa har jag valt att behålla citaten på engelska så att innebörden inte gick förlorade i översättningen. Vidare har citaten förenklats för att förbättra läsbarhet och förståelse av citaten. Till exempel har upprepningar av samma ord eller utfyllnadsord tagits bort.

4.8 Etikdiskussion

I studien har tankar kring etik tagit stor plats och olika val har noga övervägts utifrån möjliga konsekvenser för deltagande intervjupersoner och studiens kvalitet. Inledningsvis har öppenhet varit en viktig etisk princip. Ett exempel på öppenhet är att tidigare studenter som blev tillfrågade om att medverka i undersökningen blev informerade om min koppling till Chalmers i informationsbrevet (bilaga 1) som skickades för att rekrytera intervjudeltagare. Öppenheten i studien innebär också att jag tydligt redovisar hur min anställning inspirerat till att närmare undersöka internationella studenters erfarenheter av arbetsmarknaden (Vetenskapsrådet, 2017). För att uppnå etiska krav på *informerat samtycke* informerades intervjudeltagarna om undersökningens syfte samt att deras deltagande var frivilligt och att de kunde avbryta medverkan i studien (Bryman, 2018). Deltagarna fick ta del av information dels i ovan nämnda informationsbrev, dels genom en samtyckesblankett som användes för att inhämta samtycke (bilaga 2). Inför fysiska intervjuer fick intervjupersonerna blanketten skickad till sig i förväg för att sedan skriva under inför intervjuerna. Inför intervjuerna online fick intervjupersonerna blanketten mejlade till sig och bekräftade sedan samtycket via epost. Bekräftelserna förvarades sen oåtkomligt för andra personer. Samtycke i en intervju bör dock tolkas i vidare bemärkelse än att intervjupersonen skriver på en blankett och i stället karaktäriseras av en löpande dialog under hela forskningsprocessen (Eldén, 2020). I studien innebär det att jag som intervjuare inte bara lyssnade till ord utan även var medveten om hur intervjupersonen kommunicerade med icke-verbala signaler. För att ge en ökad känsla av kontroll undveks uppmaningar som “berätta om...” och i stället valdes frågor som “skulle du kunna berätta om” (Charmaz, 2014). En annan viktig aspekt var möjlighet att ställa frågor (Eldén, 2020) vilket det fanns chans till via mejl inför intervjuerna samt inlednings- och avslutningsvis.

Vidare fick intervjupersonerna enligt *nyttjandekravet* information om att det insamlade materialet endast används till den här studien. Dessutom informerades om att uppgifter om deltagarna i studien behandlas med så stor konfidentialitet som möjligt utifrån *konfidentialitetskravet* (Bryman, 2018). För att skydda deltagarnas integritet har intervjumaterialet *anonymiserats* så att inga personuppgifter kan kopplas ihop med datamaterialet (Vetenskapsrådet, 2017). Dessutom har ingen fullständig beskrivning av intervjupersoner gjorts, då en sådan skulle kunna riskera att röja intervjupersonernas identitet. Citat som inkluderats redovisas på ett sätt som inte ska åsidosätta intervjupersonens anonymitet varför aspekter såsom kön, ålder och nationalitet inte anges mer än i generella termer. För att säkerställa anonymiteten har jag valt att definiera intervjupersonerna som *Intervjuperson 1-10*. Något som ytterligare bidrog till deltagarnas anonymitet var att de själva anmälde sitt deltagande individuellt med undantag för intervjupersonen som rekryterades via bekvämlighetsurval (Eldén, 2020).

5. Resultat och analys: trösklar till och inom arbetsmarknaden

Analysen inleds med avsnittet *trösklar till arbetsmarknaden*, vilket avser intervjupersonernas upplevelser innan de tagit sig in på arbetsmarknaden. Avsnittet behandlar intervjupersonernas erfarenheter av att söka jobb på den svenska arbetsmarknaden, samt utmaningar de upplevt inom arbetssökning- och rekryteringssammanhang. Därefter följer *trösklar inom arbetsmarknaden* som utgår från intervjupersonernas utmaningar när de väl kommit in på arbetsmarknaden, samt begränsningar gällande att avancera eller byta jobb. Analysen avslutas med *att ta sig över trösklar*, som beskriver intervjupersonernas upplevda möjligheter och hur de tagit sig över hinder. Sammantaget präglas intervjupersonernas erfarenheter av att söka jobb och arbeta på den svenska arbetsmarknaden samtidigt av upplevd *cultural fit* såväl som svårigheter som medför *cultural misfit* (enligt figur 1). Hinder av olika slag försvårar framför allt inträdet till arbetsmarknaden, men begränsar också till viss del intervjupersonernas möjligheter väl inne på arbetsmarknaden. I analysen identifierades skillnader mellan hur dessa hinder ter sig för europeiska och icke-europeiska intervjupersoner. Det finns vissa kontraster även inom grupperna, i analysen fokuseras dock på de övergripande generella mönster som framträder i empirin, som visar på skillnader på gruppnivå.

5.1 Trösklar till arbetsmarknaden

I det här avsnittet redogörs för innebörden i koderna *cultural fit*, *utbildningen som förberedelse för arbetslivet*, *att inte värderas* och *svenska som inträdesbiljett*, och hur de förhåller sig till varandra. Inledningsvis beskrivs nedan intervjupersonernas anledningar till att läsa sin mastersutbildning i Sverige, vilket följs av upplevelser av att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden.

5.1.1 Sverige som ett strategiskt val

Att studera i Sverige var något som samtliga intervjuade såg utifrån ett långsiktigt perspektiv, då de antingen planerade att arbeta eller söka doktorandtjänst i Sverige efter examen. En röd tråd i intervjupersonernas berättelser om valet att komma till Sverige var vidare känslan av att ha hittat ett sammanhang som stämde in på de egna värderingarna, en upplevelse som i kodningen kategoriserats och koncentrerats till *cultural fit*, dvs. att individens kulturella beteenden upplevs matchade med organisationens praktik. Många har aktivt sökt sig såväl *från* som *till* något. Aspekter som kritiserats i intervjupersonernas hemländer handlar bland annat om detaljstyrning, starka hierarkier och konkurrens. Dessutom uttryckte flera rädsla för att misslyckas, både inom utbildningsväsendet och arbetslivet, vilket inte alltid var kulturellt accepterat i hemländerna. Anledningar att söka sig till Sverige var högre grader av frihet i en kultur med mer fokus på mjuka värden än prestation och hierarkier. Intervjupersonerna hämtade information om det svenska utbildningsystemet genom vänner, släktingar, eller studiekamrater som studerat i Sverige. Hemsidor där utbildningarna presenterades var också viktiga källor till information. Två intervjupersoner beskriver tankar inför valet att studera i Sverige i följande citat:

When I visited here, I thought the culture and environment would be a good match with my values. And I felt good about the people here, how they communicate. So I thought it would be a great place to live. (Intervjuperson 9)

I felt that what I read about the Swedish education system is about building a whole person. Rather than all these grades, getting higher grades, or stuff like that. So that's one of the things I liked. (Intervjuperson 6)

Det första citatet visar hur intervjupersonen aktivt väljer Sverige just utifrån upplevelsen av att passa in och att kulturen och (arbets)miljön stämmer in på personens värderingar. Vidare beskriver intervjupersonen att sättet att kommunicera i Sverige var något som värderades i valet av land, vilket också var något som återkom i intervjuerna. Inför utbildningsvalet var en viktig aspekt hur relationen mellan studenter och lärare och professorer uppfattades. Det andra citatet visar också på uppfattningen av att andra aspekter än betyg värderades i utbildningen. Som intervjuperson 6 beskriver handlar det om vem studenten är och att den personliga utvecklingen även är i fokus, vilket stod i kontrast till tidigare utbildningserfarenheter.

Generellt tycks upplevelsen av studiemiljön leva upp till intervjupersonernas förväntningar om förändring jämfört med hemländernas utbildningssystem. Att studera i Sverige beskrivs av flera som en försmak av den svenska arbetskulturen, vilket den fokuserade koden *utbildningen som förberedelse för arbetslivet* visar. Ett exempel är projektarbeten där studenterna får stor frihet att själva lägga upp sina studier, då intervjupersonerna upplever stor tillit från lärarna i att ta ansvar för sitt eget lärande och att utbildningen i Sverige präglas av jämlika relationer. Att arbeta i teamwork i hög utsträckning är en annan aspekt som i efterhand beskrivs som en förberedelse inför arbetslivet. Att studenterna genom utbildningen är i ett sammanhang som präglas av stor frihet, jämlika relationer och en kultur där samarbete värderas tycks för många bekräfta känslan av tillhörighet och *cultural fit*, vilket initialt fick dem att söka sig till Sverige.

5.1.2 Att inte värderas av arbetsgivare

Känslan av tillhörighet byts för många av intervjupersonerna ut till stress, ångest, desperation och hopplöshet när de börjar söka jobb efter examen. Bristen på resultat skapar känslor av *att inte värderas* av arbetsgivare. Här märktes tydliga skillnader i upplevelsorna mellan personer från europeiska respektive icke-europeiska länder. För intervjupersonerna med ursprung utanför Europa präglas generellt tiden av jobsökning av svårigheter av olika grad. Flera beskriver hur de sökt hundratals jobb och ibland inte fått respons ens när de upplevt att deras kompetens perfekt matchat arbetets krav. Bristen på positiva resultat skapar en krock mellan personernas upplevelse av sig själva som välutbildade och attraktiva på arbetsmarknaden och vilka resultat de möter i jobsökningen. Bristen på respons kan leda till att individen upplever sig själv som problemet. Intervjuperson 5 som fick kämpa för att ta sig in på arbetsmarknaden beskriver hur situationen påverkar motivationen:

It's disheartening when you don't get a first interview, even for a job which is very relevant, like an entry level job. [...] You kind of lose your hope [...] There might be wrong somewhere, and you keep on editing your CV... (Intervjuperson 5)

Citatet visar hur intervjupersonen upplever en känsla av att tappa hoppet utifrån de negativa resultaten i jobbsökningen och funderar på vad som kan vara fel i jobbsökningshandlingarna. Bristen på respons av arbetsgivare får intervjupersonen att ifrågasätta sin egen kompetens. Den initiala upplevelsen av *cultural fit* under utbildningen byts i stället ut mot en känsla av *cultural misfit* utifrån att trösklarna till arbetsmarknaden upplevs som höga. De erfarna hindren bidrog till stark press hos flera av intervjupersonerna från utomeuropeiska länder. En intervjuperson bestämde sig för att ta en paus från all jobbsökning och återvända till hemlandet, för att senare komma tillbaka efter en tid utanför Sverige. En annan intervjuperson blev sjukskriven med stressymptom.

En grupp som inte delade erfarenheterna av svårigheter utifrån höga trösklar in på arbetsmarknaden var intervjupersoner som kom från europeiska länder, som i stället beskriver övergången från studier till arbete som relativt okomplicerad. Ett citat som visar erfarenheten av att ta sig in på arbetsmarknaden för en av de europeiska intervjupersonerna är följande av intervjuperson 8: "And then I applied for some jobs[...] and I had a few offers but then, when I finished my thesis, my manager there asked me if I wanted to stay." Den lätthet som intervjupersonen beskriver, med flera jobberbjudanden efter examen, skiljer sig starkt från de icke-europeiska intervjupersonernas erfarenheter. Upplevelsen intervjupersonen i citatet beskriver tycks vara som springa över ett övergångsställe med grön gubbe. Flera av de icke-europeiska intervjudeltagarnas upplevelser speglar snarare att vänta vid ett rödljus som aldrig vill slå om till grönt. En alternativ förklaring till enkelheten som personen i citatet beskriver är att inträdet till arbetsmarknaden skedde innan den ekonomiska nedgången 2019, som följdes av coronapandemin 2020. Flera intervjupersoner som sökte jobb under den perioden beskriver stora svårigheter i att ta sig in på arbetsmarknaden. Undantaget är dock en annan europeisk intervjuperson som hade lätt att få jobb trots pandemin, i linje med analysen ovan om de europeiska studenternas arbetssökande som mindre trögprocessad. Deltagarnas erfarenheter tyder sammantaget på att en europeisk bakgrund underlättar inträdet på arbetsmarknaden även under tider av ekonomisk nedgång och under coronapandemin. Det kan således tänkas att svårigheterna att ta sig in på arbetsmarknaden förstärks för den icke-europeiska gruppen när det inte är möjligt att träffas i jobbsökarsammanhang.

5.1.3 Att inte värderas i Sverige

Flera intervjupersoner från icke-europeiska länder beskriver en känsla av orättvisa utifrån hur de gjort stora uppoffringar och investeringar för att kunna studera i Sverige, bland annat genom att ta studielån för att kunna finansiera studieavgifter. De har sedan själva betalat hela sin utbildning med syftet att stanna i Sverige för att arbeta. Intervjuperson 1 beskriver upplevelsen av orättvisa kopplat till Migrationsverkets regler:

Sometimes when you think about it, it's not like I came here and didn't have to pay for education. I must pay a full tuition fee and I'm actually bringing money into the country, which should be seen as a positive thing. And not 'okay, you're done, now get packing and go'.
(Intervjuperson 1)

Som citatet visar är intervjupersonen väl medveten om sin funktion som inkomstkälla för Sverige genom rollen som arbetskraftsinvandrare. Dock präglas erfarenheten av en känsla av att inte bli investerad i tillbaka från landet, utan att själv stå för hela risken och kostnaden. I gruppen av icke-europeiska intervjupersoner är stressen gällande arbetstillstånd påtaglig. Framför allt upplevs Migrationsverkets regler som hindrande, med snäva tidsramar för att söka arbete efter studier. Intervjupersonernas erfarenheter visar att tidsbegränsningen skapar stor stress, särskilt under tider med ekonomisk nedgång och pandemi. Ett vanligt första arbete efter examen är konsultuppdrag, vilket kunde upplevas problematiskt då arbetstillståndet är beroende av anställningen, vilket intervjuperson 5 beskriver: "You have an assignment. But if you lose your assignment, then you lose your job basically. That's why I wanted to be in a company where you are working continuously." Enligt intervjupersonen skapas en dubbel stress av att ha ett tillfälligt uppdrag då stressen över arbetstillstånd redan finns i bakgrunden. Den tillfälliga tillvaron handlar under tiden för arbetssökning om att intervjupersonernas framtid i Sverige är beroende av om de lyckas bli anställda eller inte. Kombinationen av svårigheten med att hitta arbete och att samtidigt vara under tidspress riskerar, vilket beskrivits ovan, att leda till olika typer av ohälsa. Vissa har också erfarenhet av att Migrationsverket minskat den normala perioden på ett år för arbetssökning efter studier. Andra har hört om vänner eller bekanta som erfarit det. Anledningar till att få ett kortare arbetstillstånd än ett år kan vara att studierna inte genomförts tillräckligt snabbt, till exempel om studenterna varit sjuka eller av andra anledningar inte kunnat slutföra sin masteruppsats i tid. Reglerna för uppehållstillstånd leder till att studenterna inte upplever sig välkomna att stanna och arbeta. Svårigheterna att ta sig in på arbetsmarknaden och känslan av att bli orättvist behandlad kopplat till Migrationsverkets regler visar på upplevelser av *att inte värderas*, i det här fallet på den svenska arbetsmarknaden.

5.1.4 Svenska språket som inträdesbiljett till arbetsmarknaden

Intervjupersonerna beskriver hur de inför att söka jobb efter utbildningen kände osäkerhet kopplat till kraven på svenska, vilket den fokuserade koden *svenska som inträdesbiljett* pekar på. En intervjuperson beskriver hur arbetsgivare i nätverkssammanhang beskrev att svenska inte var särskilt viktigt på arbetsmarknaden. När personen sen skulle söka arbete upptäcktes att tjänster som antingen var väldigt tekniska eller internationella till sin karaktär ändå kunde kräva svenska i arbetsbeskrivningen. Trots att själva arbetet inte tycktes kräva några kunskaper i svenska så kunde språket ändå finnas med som ett krav. Det skapade förvirring hos flera intervjupersoner kring språkraven i inträdet på arbetsmarknaden. En intervjuperson berättar om hur behovet av att kunna svenska förändras under perioden av arbetssökande: "I did feel a bit of the need to learn Swedish when I was looking for a job. But not now. Not before that" (Intervjuperson 3). Intervjupersonen beskriver hur kravet på svenska blir uppenbart när det kommer till att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden. Under utbildningen fanns däremot inget behov av svenska och i arbetslivet har intervjupersonen inte heller känt behov av att behärska det svenska språket. Många hade även en tydlig bild av att svenskar eller svensktalande värderas högre på arbetsmarknaden, även när svenskan inte är ett krav i arbetet:

There are a few options, not that many of them where it's required to speak Swedish. But other than that, I feel that employers maybe like me more as a candidate if I speak Swedish. Because maybe that would guarantee that I would stay in Sweden. Or that I have similar values to them, or can assimilate in a potential new team faster. (Intervjuperson 10)

Citatet speglar hur svenskan här får en rad andra funktioner än de rent språkliga. I stället symboliserar svenskan delade värderingar, att kunna passa in i en grupp eller att bli omtyckt - ett sätt att uppvisa *cultural fit*. Intervjupersonen beskriver också hur bristen på "svenskhets" ställer till problem, trots att inte språket är ett krav i arbetet. Flera intervjupersoner upplever att arbetsgivare prioriterar svenskar eller svensktalande i rekryteringar även där arbetet ska utföras på engelska:

I don't know if this is actually happening, but the way I see it is if you have 2-3-4 candidates for a similar role, but one of them speaks Swedish then you might prefer that person. I wouldn't call it discrimination, I guess it's normal. And of course, if you know that that person will work in an environment where you have people who don't really speak English. [...] So, you still have to prefer the Swedish speaking person to a non-Swedish speaking. (Intervjuperson 8)

I felt like there was so much discrimination with English speakers [...] and I felt I remember feeling it's true. Like I believed it. [...] I guess I still do. But knowing that language is very considered in whether they hire someone. Between A and B, they have identical CV: s and experiences, and one knows Swedish and one knows English, the Swedish one would 99% be hired, I think. (Intervjuperson 2)

Citaten visar intervjupersonernas beskrivning av hur svenskan blir till ett sorts "trumfkort", där den som talar svenska blir vald, snarare än att någon blir bortvald. Trots att intervjupersonerna söker jobb utifrån teknisk kompetens och i arbeten där engelska är arbetspråk, så tycks svenskan bli ett informellt krav oavsett arbetsbeskrivning. Flera intervjupersoner diskuterar hur de ser arbetsgivarens prioritering av svensktalande som problematisk men ändå normal. En motivering som beskrivs i första citatet är att det kan finnas personer som inte talar engelska i företaget. Dock tillskrivs svenskan en rad olika innebörder av intervjupersonerna. Det kan handla om att svensktalande har lättare att smälta in i gruppen, ha mer informella diskussioner eller förstå kulturella referenser. Det andra citatet visar hur intervjupersonen ser sig hålla med om att det faller sig naturligt att svenskar prioriteras trots medvetenheten om de strukturella problemen. Det upplevda underläget handlar här också om hur svenskar "sömlöst" kan passa in i en grupp. Intervjupersonen får snarare en känsla av att svika arbetsgivaren genom att inte ha samma referensramar, vilket knyter an till *cultural misfit*, genom att bristen på kunskap om normer och praktiker skapar upplevelser av att inte leva upp till organisatoriska krav. Det tycks finnas delade meningar hos intervjupersonerna kring om arbetsgivarna ägnar sig åt diskriminering eller inte, utifrån att erfarenheterna kretsar kring att *inte bli vald*, men ändå *inte bli bortvald*. Intervjupersonerna upplever sig alltså inte ha blivit bortvalda utifrån sin bristande svenskhets eller kunskaper i svenska språket, utan snarare *inte* ha blivit valda gång på gång. I praktiken resulterar det i svårigheter att komma in på arbetsmarknaden och för många krävs hårt arbete för att till slut bli anställda. För de intervjupersoner som kommer från europeiska länder beskrevs övergången mellan studier och arbete som relativt enkel. Trots att även de har upplevt att svensktalande prioriteras i rekryteringar verkar det inte ha lika stora konsekvenser för deras inträde på arbetsmarknaden. En bidragande orsak kan vara att två av de

tre europeiska intervjupersonerna blev kontaktade med jobberbjudanden av rekryterare inför den första anställningen, där det professionella nätverket LinkedIn tycks vara av stor betydelse. Flertalet intervjupersonerna poängterar LinkedIn som ett viktigt sammanhang, dock tycks de europeiska intervjupersonerna dra fler fördelar av att finnas med på sidan. De icke-europeiska intervjupersonerna nämner LinkedIn mer i termer av hur de själva ”jagat” jobb, medan de europeiska personernas erfarenheter mer handlar om att ha blivit kontaktade av rekryterare.

5.1.5 Informell och formell jobsökning

Gällande jobsökarstrategier finns exempel på både informella och formella tillvägagångssätt bland båda grupperna intervjupersonerna. Vissa har använt informella kontakter de fått genom utbildningen eller andra sammanhang och andra har mest sökt jobb via platsannonser. Flera nämner LinkedIn som ett viktigt verktyg för jobsökning. En icke-europeisk intervjuperson beskriver upplevelsen av att ”spamma” personer på LinkedIn i jakten på anställningsmöjligheter. Det finns också exempel på formell jobsökning där informella kontakter spelar in. En icke-europeisk intervjuperson som hade varit i en rekryteringsprocess tidigare fick senare jobb på samma företag när de skulle anställa igen. Där tycktes den rekryterande chefen bli en sorts informell kontakt utan att intervjupersonen egentligen använt sig av en informell rekryteringsstrategi. En tredje icke-europeisk intervjuperson tog på egen hand kontakt med en potentiell arbetsgivare som i sin tur kontaktade uppsatshandledaren för att ställa frågor om intervjupersonen. Uppsatshandledaren får alltså en verifierande funktion i att intyga intervjupersonens kompetens. En liknande upplevelse nämner en intervjuperson som upplevde sig ha fördelar av att ha arbetat hos en svensk arbetsgivare i hemlandet och utifrån det hade fler möjligheter än studiekamrater. De icke-europeiska intervjupersoners beskrivningar tyder sammantaget på hur de mer aktivt fått kämpa för att skapa informella kontakter av betydelse för att ta sig över trösklarna till arbetsmarknaden.

5.2 Trösklar inom arbetsmarknaden

Trösklar inom arbetsmarknaden framställer intervjudpersonernas erfarenheter av utmaningar i det svenska arbetslivet samt när det gäller att byta jobb eller avancera i karriären. Beskrivningarna utgår från koderna *tillfällig tillvaro, att vara ett undantag, förgivettagen kunskap* samt *språkets moment 22*.

5.2.1 En tillfällig tillvaro som icke-europeisk

Väl inne på arbetsmarknaden fortsätter intervjudeltagare från icke-europeiska länder att uppleva högre grader av stress, där en bidragande orsak är deras visa-status som arbetskraftsinvandrare. *Tillfällig tillvaro* speglar intervjudpersonernas känsla av att "snabbt behöva packa sin väska" och lämna Sverige. Arbetslöshet är en anledning att behöva lämna landet, eftersom Migrationsverket endast tillåter en period om tre månader för att söka nytt arbete. Tidsramen upplevs som stressig, eftersom rekryteringsprocesser för kvalificerade tjänster kan ta lång tid i anspråk. Det kan medföra en överhängande oro att bli av med arbetet, som en intervjudperson beskriver enligt följande:

Not having a job is always a scare. That's always the biggest point of concern, not having a job. And our visa is also dependent on our job. Until I have a job, I have a visa. If I don't have a job, I don't have a visa. (Intervjudperson 5)

Citatet sätter ord på hur oron att bli av med arbetet är tätt förknippad med att arbetstillståndet hör ihop med anställningen. Det var en bild som delades av flera intervjudpersoner från icke-europeiska länder. En annan anledning till oro är felaktigheter i administrativa ärenden som skatt, antal uttagna semesterdagar eller andra regler som de själva och arbetsgivaren behöver förhålla sig till. Bristen på kontroll för den enskilda individen kan skapa känslor av hjälplöshet - "ett misstag så åker jag ut". För intervjudpersonerna förstärker det känslan av *att inte värderas*.

Ett annat hinder kopplat till arbetstillståndet är att det blir svårare att byta jobb. Inledningsvis är arbetstillståndet kopplat till arbetsgivaren för att efter de första två åren begränsas efter yrkestiteln. I praktiken kan intervjudpersonerna byta arbete till ett med samma titel. Om de däremot vill byta titel så behöver processen med arbetstillstånd göras om, vilket upplevs som hindrande. Ytterligare ett hinder för icke-europeiska intervjudpersoner är att mindre företag inte alltid har kapacitet att hantera ansökningar för arbetstillstånd. Det kan begränsa möjligheterna på arbetsmarknaden vilket följande person erfarit:

It's a cost and not many of them are willing to... They might be willing to if they believe that you are worth it, but I don't know how to evaluate that. But it certainly puts me at a disadvantage compared to someone with similar skills and who doesn't need a work permit. So it definitely puts me at a disadvantage compared to EU-citizen because, as an EU citizen, you don't need those work permits. (Intervjudperson 6)

Citatet visar att intervjudpersonen ser sig i underläge jämfört med EU-medborgare utifrån att företag behöver ha kompetens att hantera den administrativa processen kring arbetstillstånd. Har inte företagen kompetens internt behöver tjänsten köpas externt, vilket innebär en kostnad.

Intervjupersonen diskuterar hur företagen avgör vem som "är värd" kostnaden. I praktiken innebär arbetstillstånden att intervjupersonerna uppfattar att de ställer till problem direkt. Som tidigare beskrivit upplevs att svensktalande eller svenskar prioriteras över engelsktalande och här tycks ytterligare en hierarkisk ordning framträda där EU-medborgare har fördelar på arbetsmarknaden jämfört med icke-europeiska personer.

Osäkerheten utifrån tillfälliga arbetstillstånd skapar också känslor av att inte kunna slå sig till ro i Sverige. De som även är intresserade av att arbeta i andra länder verkar se lite lättare på känslan av tillfällighet, medan risken att behöva lämna landet blir ett stort hinder för dem som rotat sig i Sverige. Intervjupersonerna som upplever en *tillfällig tillvaro* beskriver också i högre grad hur de saknar en känsla av varaktighet och strävar efter att tillhöra olika sammanhang. Utifrån det upplevs anställning som mer attraktivt än konsultuppdrag. En intervjuperson beskriver sökandet efter något att hålla fast vid, som kan symbolisera ett långsiktigt liv i Sverige:

I want to have my own house and everything, I guess it'll take time. But until then the sense of permanence would not be there. [...] Now it's advantage because then if I want to move to Germany tomorrow, I can have less things to pack and move. But I guess that I don't want to do that. (Intervjuperson 6)

Citatet beskriver förhoppningen att kunna ha ett hus längre fram, vilket kan bli något som skulle skapa mer varaktighet än den ofrivilliga flexibilitet som intervjupersonen tycks erfa. Anställning och bostad är olika exempel på sådant intervjupersonerna fokuserar på för att minska stressen över att ofrivilligt behöva lämna ett land som de investerat mycket för att studera och arbeta i. Oron över att behöva lämna landet blev verklig för en intervjuperson som intervjuades från sitt hemland där personen tillfälligt befann sig efter att ha fått avslag på sin arbetstillståndsansökan. Beslutet kom efter en väntan på flera år. Under tiden för intervjun var det fortfarande osäkert om intervjupersonen skulle kunna återvända och fortsätta sitt arbete i Sverige. Sammantaget fortsätter arbetstillstånden att vara begränsande för de intervjupersoner som berörs även när de tagit sig in på arbetsmarknaden. Dels handlar det om administrativa svårigheter i att byta jobb, dels att arbetsmarknaden krymper utifrån vilka företag som har möjlighet att hantera processen med arbetstillstånd. Dessutom bidrar en *tillfällig tillvaro* till oro och stress utifrån det överhängande hotet att behöva lämna landet.

5.2.2 Att vara ett undantag

Flera intervjupersoner upplever en känsla av att ha haft tur jämfört med andra internationella studenter. De ser hur andra fått kämpa hårdare i jobbsökningsprocessen och upplever även att de inte känner sig lika påverkade av kulturella skillnader i Sverige. Deras egna erfarenheter ses som undantag, vilket speglas i den fokuserade koden *att vara ett undantag*. Det rör också sociala sammanhang, där många upplever det som relativt enkelt att få vänner i och utanför arbetet. Gällande socialt liv fanns dock olika erfarenheter, där vissa upplever det som svårare att lära känna svenskar. Känslan av "att ha tur" kan ses i ljuset av *cultural fit*, då det till stor del handlar om att passa in, utifrån delade värderingar och förståelse för den svenska kulturen. *Att vara ett*

undantag kommer också med negativa aspekter, vilket intervjupersonerna erfarit då de identifierats som annorlunda av arbetsgivare. De här erfarenheterna finns i både gruppen med europeiska och icke-europeiska intervjupersoner. Annorlundaskapet som upplevdes positivt i sammanhang av jobbsökning (att ha tur) tycks i arbetssammanhang snarare höra samman med stressande erfarenheter. Intervjupersonernas erfarenheter pekar på att det är vanligare att antingen arbeta i en internationell miljö eller *att vara ett undantag* i en i övrigt ganska homogen grupp. En intervjuperson hade erfarenhet av att explicit bli anställd just utifrån att vara annorlunda:

When I was employed, it was a startup office [...] They were all Swedish and they said, we need to diversify. We need another view. That was a big reason why I was hired, because they needed a non-Swedish. (Intervjuperson 2)

Intervjupersonens annorlundaskap är således en viktig anledning till att personen blivit anställd. Genom att ha en person med en annan bakgrund kan företaget profilera sig utifrån “mångfald”. För individen blir det dock en upplevelse av att bli anställd på andra grunder än sin kompetens, där denne i stället får representera “ett annorlunda perspektiv”, snarare än sig själv.

Bland de som arbetade eller hade arbetat på arbetsplatser som i högre grad var svensktalande hade flera erfarenhet av att vara den enda icke-svenskspråkiga, vilket kunde medföra en känsla av att ställa till problem. En intervjuperson beskriver upplevelsen av att vara den enda i arbetsgruppen som inte talar svenska:

It feels a bit like I'm a burden for them. At the same time I know that they know English. So it's probably not that big of a deal, but still. [...] Maybe it would be better if I was speaking Swedish or if I was Swedish. (Intervjuperson 10)

Som intervjupersonen beskriver skapar erfarenheten av att vara den enda icke-svenskspråkiga en känsla av att ställa till med besvär, som intervjupersonen uttrycker det - “att vara en börda”. Det handlar inte heller bara om att ställa till med besvär utifrån att inte kunna svenska. Som intervjupersonen beskriver handlar det även om att “inte vara svensk”. I en sådan miljö uttrycker flera personer rädsla för att misslyckas eller göra bort sig. Det skapar också en press på att bli “mer svensk” till exempel genom att lära sig språket. Upplevelsen av att vara annorlunda skapar *cultural misfit*, där individen skuldbelägger sig själv för att inte falla inom normen.

5.2.3 Förgivettagen kunskap

En annan tröskel som intervjupersonerna upplever på arbetsmarknaden är *förgivettagen kunskap*, vilket innebär kulturellt betingad kunskap, som inte förmedlas i utbildningen eller genom arbetet men ändå är allmänt vedertagen i Sverige. För intervjupersonerna kan bristen på sådan kunskap bli hindrande i arbetslivet på olika sätt. En intervjuperson som arbetar som arkitekt beskriver svårigheterna med kunskap som inte inkluderas i utbildningen men som ändå är nödvändig i arbetslivet:

Here it's very common to have attefallshus, uterum and to have these things as a part of your knowledge. [. ...]. And then, of course, the regulations and building codes that apply to Sweden. Although we don't learn about that in our Masters, I think it's like assumed knowledge or you learn it on the job. I don't know if it applies to every new graduate or only for people born outside of Sweden. (Intervjuperson 2)

Citatet visar hur intervjupersonen trots sin svenska utbildning upplever sig sakna förgivettagen och/eller implicit kunskap som är nödvändig i arbetslivet. Utifrån utbildningens fokus på generell (och internationell) kunskap ställs intervjupersonen inför olika begrepp att avkoda i arbetslivet. Konsekvensen blir att intervjupersonen upplever sig ställa till med problem för arbetsgivaren utifrån bristen på *förgivettagen kunskap*, som liknar svårigheterna som diskuterades i relation till *att vara ett undantag* där bristen på svenskhet skapar skuld känslor. Genom att komma från ett annat land hamnar intervjupersonen i ett sämre läge jämfört med sina svenska studiekamrater, trots att de har gått samma utbildning.

Förgivettagen kunskap kan också innefatta arbetsrättsliga frågor som föräldraledighet, sjukledighet eller löneutveckling, som utifrån intervjupersonernas erfarenhet är kunskap som är svåråtkomlig. Något som ytterligare försvårar intervjupersonernas försök att avkoda den tysta kunskapen är att flera erfarit att fackförbunden framför allt kommunicerar på svenska. Dels hålls möten på svenska även om arbetsplatsen har internationella medarbetare, dels skickas information om olika event endast ut på svenska. Det finns också exempel på motsatsen där en intervjuperson upplever sig ha fått mycket hjälp från sitt fackförbund, och personen hade heller inte några problem att kommunicera med dem. Paradoxalt riskerar alltså fackförbunden att bidra till att öka mängden tyst kunskap som de internationella mastersstudenterna behöver avkoda i arbetslivet, i stället för att agera i en stödjande roll som kan bidra till att de integreras i arbetskraften.

5.2.4 Språkets moment 22

Svenska som inträdesbiljett visade hur problematiskt bristande språkkunskaper blir framför allt för icke-europeiska intervjupersoner i inträdet på arbetsmarknaden. *Språkets moment 22* var en av de teoretiska koderna som identifierades i materialet, som visar utmaningarna som intervjudeltagarna möter gällande det svenska språket väl inne på arbetsmarknaden. Att inte kunna svenska begränsar arbetsmarknaden på flera sätt. Samtidigt ställs intervjupersonerna inför stora utmaningar när de försöker lära sig språket och det blir därmed ofta en svår ekvation att lösa.

Intervjupersonerna har alla gått utbildningar där engelska tillämpas som utbildningsspråk och nästan alla arbetar i dag på företag med en internationell prägel där engelska är arbetsspråk. Att svenskan inte behövs i arbetet gör det svårt både för de som läst SFI och de med grundläggande svenskakunskaper. För personerna med högre nivå på svenskan är språkkunskaperna ändå generellt inte tillräckligt avancerade för ett komplext arbete och därför riskerar de att glömma vad de lärt sig. De som endast har grundkunskaper får av samma anledning svårt att motivera sig att lära sig ett språk som de har relativt få tillfällen att praktisera. För personer med icke-

uropeiskt ursprung är frågan dessutom mer komplicerad, utifrån osäkerheten kring om de får stanna i Sverige. Intervjupersonen som väntat flera år på beslut från Migrationsverket i sitt ärende uttrycker hur osäkerheten påverkar motivationen att läsa svenska:

For two and a half years, my mind was struggling, maybe I will be living here in Sweden in the future or not. Where will I go? So, these things didn't motivate me to learn Swedish and to settle down in Sweden very well. (Intervjuperson 7)

Citatet visar hur intervjupersonens upplevelse av en *tillfällig tillvaro* hör ihop med språket. Situationen med arbetstillståndet bidrar till att intervjupersonen får stora svårigheter att motivera sig att lära sig svenska. Även om övriga icke-europeiska intervjupersoner inte erfart lika stora utmaningar utifrån Migrationsverkets regler kan deras status som tillfälliga arbetskraftsinvandrare ändå tänkas påverka drivkraften att lära sig svenska.

Huruvida intervjupersonerna blivit erbjudna språklektioner på arbetstid eller inte varierar. Även för de som blir erbjudna språkundervisning via sin arbetsgivare kvarstår svårigheterna med få möjligheter att tillämpa svenskan, särskilt bland de intervjupersoner som upplevde det svårare att få svensktalande vänner. Den enda av intervjupersonerna som lyckats lära sig svenska på en nivå tillräckligt för att till viss del kunna använda språket i arbetet hade en svensk partner. Intervjupersonen hade tidigare försökt arbeta på svenska en period, vilket dock upplevdes som alltför begränsande. Genom att i stället endast använda engelska som arbetsspråk lyckades intervjupersonen motivera sig att lära sig svenska och senare delvis använda det i arbetet. Att personen som lyckats lära sig svenska på en högre nivå hade goda möjligheter att avkoda *förgivettagen kunskap* genom privatlivet visar hur ansvaret läggs på individen att lära sig svenska *utanför* arbetslivet.

Bristande kunskaper i det svenska språket innebär inte ett lika stort hinder inne på arbetsmarknaden, som i övergången från studier till arbetslivet. Dock medför det vissa begränsningar i arbetslivet. På arbetsplatsen kunde svårigheter bestå av att möten hölls på svenska, ibland utan någon vidare diskussion, trots att det innebär att engelsktalande får begränsade möjligheter att ta del av innehållet. Intervjuperson 3 beskriver hur språket kan begränsa i arbetslivet: "For three years, I always have to be the one in even other meetings, put my hand up and ask 'Can we do this in English?' Always, Swedish is the starting point. So that's still there." Som citatet beskriver får intervjupersonen själv stort ansvar för språkfrågan och därmed också för att kunna vara delaktig i mötet. Citatet visar hur svenskan blir utgångspunkten och det blir intervjupersonens "problem" att skapa förutsättningar för att förstå innehållet, utifrån positionen som *ett undantag*. En annan intervjuperson beskriver återkommande veckomöten som hölls på svenska utan översättning. Det kunde också handla om att personer på andra avdelningar inte behärskade svenska, så intervjupersonerna behövde hjälp i kommunikationen. Generellt upplevde inte anställda på företag med en internationell prägel bristande språkkunskaper som något större problem. De som arbetade i svenskspråkiga team kunde däremot uppleva en stark press att lära sig språket.

Bristande kunskaper i svenska medförde även att intervjupersonernas arbetsmarknad till viss del krympte. Begränsningarna som nämndes var arbeten inom offentlig sektor eller mindre företag där arbetsspråket vanligtvis är svenska. En intervjuperson upplevde att bristande kunskaper i svenska försvårade gällande att avancera till ledarpositioner:

I think right now, one big obstacle that I think still remains is language. So language could be an obstacle in that direction that I want to do. For instance, I am quite interested in leadership, but then that also tends to require language. I think that could be one obstacle, but not always. I know, in my company, at least, you need to know Swedish to be a manager of any type. But I know there are also companies that don't require that. (Intervjuperson 1)

Intervjupersonen ser hur språket begränsar gällande att avancera i företaget, då alla ledarpositioner kräver svenska. Detta trots att intervjupersonen arbetar på ett företag med starkt internationell prägel. Det väcker frågor kring om det svenska språket även här handlar om en "inträdesbiljett" för att arbeta med ledarpositioner. Flera intervjupersoner var intresserade av att arbeta i ledande positioner, så om kravet på svenska för ledande roller är utbrett skulle det kunna vara en hindrande faktor i arbetslivet framöver för intervjupersonerna. Samtidigt ser intervjupersonen i citatet ovan ändå möjligheter att avancera och det fanns andra intervjupersoner som inte upplevt sådana begränsningar. Sammantaget visar materialet att de intervjupersoner som vill lära sig språket ställs inför ett på flera sätt rätt så omöjligt uppdrag med få möjligheter att praktisera svenska när de arbetar på engelska. Samtidigt kan kunskaper i svenska språket innebära bredare möjligheter. Dock skulle det krävas en tillräckligt bra nivå för att kunna arbeta i ett komplext arbete, vilket ställer stora krav på individens motivation och förmåga att lära sig språket utanför arbetslivet. De initiativ som fanns för att hjälpa intervjupersonerna att lära sig svenska tycktes inte så effektiva, ofta handlade det om någon språklektion i veckan med få möjligheter att träna emellan.

5.3 Att ta sig över trösklar

Att bli litad på beskriver hur intervjupersonerna upplever tillit väl inne på arbetsmarknaden, både från den enskilda arbetsgivaren och samtidigt att kompetensen värderas i stort. Intervjupersonerna beskriver sig även få stor frihet över sitt arbete, i kombination med stödsystem i form av teamwork med kollegor. Relationen med chefen kan också vara betydelsefull. Chefen används till exempel som bollplank gällande karriärplanering, både för att diskutera möjligheter internt och externt. Flera menar att arbetslivet i Sverige inneburit ökat självförtroende utifrån en stödjande miljö där det är tillåtet att visa sig svag och misslyckas. En intervjuperson skildrar den personliga utvecklingen tiden i Sverige inneburit:

It's been very supportive, accepting in terms of mistakes, my biggest fear was to do mistakes. So I would get upset and worried, like, I'll get a yelling in [Company name]. I was expecting, but that never happened. They're like, 'yeah, it's fine, next step'. I think that helps you with gaining confidence. I think that's got to do with how the education system works, also. (Intervjuperson 4)

Intervjupersonen beskriver hur den initiala oron för att göra misstag efter hand byts ut mot mer självsäkerhet i arbetet. Citatet visar även hur utbildningssystemet bidragit till den egna utvecklingen. Vem du är som person spelar även stor roll i rekryteringsprocesser. Flera återkommer till att du blir anställd mer för din person än för din kunskap. Här tycks intervjupersonernas förmåga att uppvisa *cultural fit* ha stor betydelse för deras möjligheter att bli anställda, då de personliga egenskaperna - "soft skills" - av flera beskrivs som avgörande. Intervjupersonerna upplever att det handlar om vem du är som person och vilken potential du har att lära dig saker, snarare än dina faktiska kunskaper. Även att ha "rätt attityd" att vara öppen och passa in i arbetsgruppen såväl som organisationens kontext, nämns som viktiga anledningar att bli anställd. Andra exempel på soft skills är hur konflikter eller press hanteras.

Koden *att bli litad på* står i kontrast till *att inte värderas*, som speglar icke-europeiska intervjupersoners upplevelser av att stå utanför arbetsmarknaden. Efter inträdet på arbetsmarknaden tycks de flesta intervjupersoner se relativt goda möjligheter att avancera eller byta jobb. Utifrån att intervjupersonerna arbetat relativt kort tid på sina arbetsplatser har få erfarenhet av att avancera i karriären. Flera ser sig dock intresserade av någon typ av ledande position på sikt, medan andra är mer intresserade av att specialisera sig. En intervjuperson arbetade i ledande position idag och ett par andra hade viss erfarenhet av att leda grupper eller projekt. Två av dem som avancerat hörde till gruppen europeiska intervjupersoner. Dock är det svårt att dra slutsatser kring om deras ursprung inneburit fördelar jämfört med gruppen av icke-europeiska personer, då de även hörde till dem som arbetat något längre sen examen, samt att det krävs olika erfarenhet för att kunna avancera inom olika branscher. Sammantaget blir trösklarna inom arbetsmarknaden betydligt lägre än de till arbetsmarknaden och majoriteten av intervjupersonerna upplever sig ha goda möjligheter på arbetsmarknaden efter inträdet på arbetsmarknaden, trots begränsningarna som diskuterades under *trösklar inom arbetsmarknaden*.

6. Diskussion: parallell tillvaro av innanförskap och utanförskap

I Sverige finns för närvarande en diskussion om arbetskraftsinvandring, där lagändringar pekar på förändringar mot vissa grupper som mer ”önskvärda”. I den här studien undersöktes internationella studenter som exempel på en sådan grupp, som ses kunna bidra till minskad arbetskraftsbrist genom sin höga kompetens. Analysen visade dock på ett antal hinder som internationella studenter möter, både i inträdet till och på arbetsmarknaden. Tabellen nedan illustrerar en betydande skillnad mellan europeiska och icke-europeiska intervjupersoner. Förutom koder från analysprocessen inkluderas även mönster som identifierats i analysen gällande erfarenheterna av att ta sig in på arbetsmarknaden. Sammantaget består intervjupersonernas upplevelser av innanförskap och utanförskap, vilket varierar över tid och mellan olika situationer och arbeten. Innanförskapet, som präglas av *cultural fit* och goda möjligheter på arbetsmarknaden, kan parallellt innebära upplevelser av *cultural misfit* och annorlundaskap som en begränsning.

Tabell 1. Sammanfattning av analysmönstren

| | <i>Europeiska intervjupersoner</i> | <i>Icke-europeiska intervjupersoner</i> |
|--------------------------------------|---|---|
| Trösklar till arbetsmarknaden | <i>Grön gubbe</i> <i>Att få jobberbjudanden</i> | <i>Rödjus</i> <i>Att jaga möjligheter</i> <i>Att inte värderas</i> <i>Tillfällig tillvaro</i> <i>Svenska som inträdesbiljett</i> |
| Trösklar inom arbetsmarknaden | <i>Språkets moment 22</i> <i>Att vara ett undantag</i> <i>Förgivettagen kunskap</i> <i>Cultural misfit</i> | <i>Språkets moment 22</i> <i>Att vara ett undantag</i> <i>Förgivettagen kunskap</i> <i>Tillfällig tillvaro</i> <i>Cultural misfit</i> |
| Att ta sig över trösklar | <i>Att bli litad på</i> <i>Att vara ett undantag</i> <i>Cultural fit</i> | <i>Att bli litad på</i> <i>Att vara ett undantag</i> <i>Cultural fit</i> |

Som nya i Sverige ställs studenterna inför att försöka tolka kulturella mönster i den svenska kontexten (Schütz 1944). En viktig del i processen är sökande efter likhet, vilket kan jämföras med studenternas upplevda *cultural fit*. Utbildningen kan utifrån Bourdieu (1986) ses som ett sätt för studenterna att tillgodogöra sig institutionaliserat kulturellt kapital. Som intervjupersonerna beskriver lär de sig även normer, vanor och tillvägagångssätt förknippat med svenskt arbetsliv, vilket blir till förkroppsligat kulturellt kapital. Jämfört med Samaluk (2016) som observerade självunderlägsenhet hos polska och slovenska arbetskraftsinvandrare, tycks intervjupersonerna i arbetssökandet vara medvetna om sin kompetens och söker generellt tjänster som matchar deras kvalifikationer. För de som har svårt att hitta arbete uppstår dock krockar där *cultural fit* blir till *cultural misfit*, när det tillägnade kulturella kapitalet inte valideras (Erel 2010) i den nya kontext som arbetsmarknaden utgör. Svensk utbildning tycks heller inte värderas i jämförelse med svensk arbetslivserfarenhet (e.g. Oreopoulos, 2011). Upplevelsen av höga *trösklar in till arbetsmarknaden* finns endast i gruppen av icke-europeiska

studenter, i linje med studier kring svårigheter att få jobb med ett ”utländskt” namn (e.g. Coffey et al, 2021; Bursell 2014). De europeiska studenterna möter däremot få hinder i inträdet till arbetsmarknaden. I ljuset av kulturell kloning kan europeiska intervjupersoner tänkas uppfattas mer ”bekanta” utifrån arbetsgivares preferens att återskapa likhet (Essed & Goldberg, 2002). Enkelheten leder till fler upplevelser av innanförskap för europeiska intervjupersoner, medan många icke-europeiska hamnar i utanförskap i väntan på inträdet till arbetsmarknaden. För icke-europeiska intervjupersoner kan överbyggande socialt kapital (Putnam & Goss, 2004) ha en avgörande betydelse för att få jobb, till exempel genom en svensk som ”går i god” för personen (Alho, 2020; Wang, 2021). Möjligheten att ta sig över trösklar in på arbetsmarknaden har till stor del att göra med att uppvisa *cultural fit*, genom ”soft skills”, vilka kan tänkas ha hög betydelse i en svensk kontext (Streeck & Mertens, 2011). Dessa ”soft skills” tenderar att baseras på ganska vaga begrepp som att ”ha rätt attityd” eller passa in i organisationen. Det kan upplevas som att den som är svenskast har lättast att passa in (jmf Scott et al, 2015). Att ”soft skills” får stor betydelse jämfört med ”hard skills” (e.g. Giustiniano & Brunetta, 2015) tycks drabba intervjupersoner av icke-europeiskt ursprung hårdare, där exempelvis språkkrav i högre grad hindrar. Hur det inhemska språket ger bättre möjligheter på arbetsmarknaden visas av tidigare studier (e.g. Mosneaga & Winther, 2013), här blir dock språket en (saknad) inträdesbiljett endast för de icke-europeiska studenterna. Svenskan kan tänkas bli en möjlig markör som medför lägre risk att reduceras till avvikare (Essed & Goldberg, 2002), vilken inte blir lika nödvändig för de europeiska intervjupersonerna.

Intervjupersonernas erfarenheter av att arbeta på den svenska arbetsmarknaden präglas i olika grad av upplevelser av *att vara ett undantag*. I analysen sågs inga tydliga skillnader mellan europeiska och icke-europeiska intervjupersoner, utan det finns erfarenheter av högre såväl som lägre grad av utanförskap på arbetsplatsen i båda grupperna. Annorlundaskapet upplevs som ett hinder (Wallinder, 2021) i varierande grad, vilket kan tänkas höra samman med i hur stor grad intervjupersonerna ställs inför utmaningar i att tolka arbetsplatsens kulturella referensramar (Schütz, 1944). Här märks skillnad beroende på om intervjupersonerna arbetar på en mer internationellt respektive svenskt orienterad arbetsplats. Flera intervjupersoner har erfarenhet av att vara den enda icke-svenskspråkiga i gruppen och det finns också exempel på att explicit rekryteras för ”mångfald”, vilket skapar en upplevelse av att objektifieras som annorlunda (Solheim, 2022). Intervjupersonernas erfarenheter pekar på att internationella studenter riskerar att anställas i syfte att skapa en bild av hur organisationen *är* (Ahmed, 2012) och samtidigt exkluderas genom organisationens praktiker (Solheim, 2022). Erfarenheter av att ”ställa till med problem” utifrån sitt annorlundaskap finns i gruppen av europeiska såväl som icke-europeiska studenter och rör ofta språket eller *förgivettagen kunskap* (jmf Schütz 1944). Däremot saknas exempel på vad intervjupersonernas perspektiv eller erfarenheter tillför arbetsplatsen (Coffey et al, 2021; Scott et al, 2015), vilket är paradoxalt då de upplever sig bli anställda för personliga egenskaper, snarare än faktiska kunskaper. För flera intervjupersoner medför annorlundaskapet en individualisering av strukturella problem, där de skuldbelägger sig själva för att avvika (jmf Samaluk 2016). Pressen att anpassa sig till normer kan få konsekvenser både för den psykiska hälsan och arbetsprestationen. Analysen visade även att fackliga

organisationer paradoxalt nog riskerar att bidra till upplevelser av utanförskap, genom att gruppen exkluderas när all kommunikation är på svenska.

I analysen identifierades ett antal begränsningar som påverkar möjligheter att avancera eller byta jobb. Ett hinder som drabbar båda grupperna är en viss grad av upplevd inlåsning (Furåker, 2010) utifrån bristande språkkunskaper. Samtidigt har intervjupersonerna sämre förutsättningar i sina nuvarande arbeten att lära sig språket och utvidga sin möjliga arbetsmarknad. En viss inlåsning riskerar också att drabba de som vill avancera utifrån att språk eller ursprung kan skapa barriärer i karriären (Kim, 2016). Här behövs dock vidare studier av personer med längre arbetslivserfarenhet. En annan variant av inlåsning (Furåker, 2010), som var mer påtaglig är den som drabbar icke-europeiska intervjupersoner utifrån Migrationsverkets regler, som försvårar att byta arbete och begränsar möjliga arbetsgivare utifrån deras resurser att sponsra arbetstillstånd (jmf González, 2021). Anställningsbarhet (e.g. Berntson, 2015) är samtidigt en fråga av hög betydelse för icke-europeiska intervjupersoner utifrån risken att förlora arbetet är tätt förknippad med att behöva lämna Sverige (jmf Kim, 2016). Dessutom finns höga förväntningar på karriärmöjligheter efter examen (Nilsson & Ripmester, 2016) eftersom utbildningen innebär en stor investering. Kombinationen av väntan och osäkerhet och samtidigt hög press riskerar att leda till ohälsa (Robertson & Runganaikaloos, 2014), både inför inträdet till arbetsmarknaden och i arbetslivet. Trots ovan diskuterade begränsningar ser intervjupersonerna positivt på sina karriärmöjligheter i Sverige och det svenska arbetslivet upplevs ha många fördelar gällande bland annat trivsel och arbetsmiljö.

De olika villkor som europeiska respektive icke-europeiska intervjupersoner upplever visar på hur heterogen gruppen av internationella studenter är. Som Erel (2010) menar finns stora svårigheter att generalisera kring en gruppens kulturella kapital. I hennes studie fanns betydande skillnader i förutsättningar för ”turkiska kvinnor”. Internationella mastersstudenter i Sverige har som grupp egentligen bara gemensamt att de studerat på grundnivå och kommit för att läsa en master. I övrigt skiljer deras förutsättningar utifrån en mängd olika aspekter, där nationalitet bara speglar en. För att förstå gruppens förutsättningar på den svenska arbetsmarknaden behövs förståelse för den stora individuella variationen inom gruppen och samtidigt insikt i hur strukturer i samhället får olika konsekvenser på gruppnivå.

7. Slutsatser

I studien undersöktes internationella studenters upplevelser av den svenska arbetsmarknaden. Frågeställningarna rörde de internationella mastersstudenternas erfarenheter av att söka jobb (F1) och vilka utmaningar de upplevt i jobbsöknings- eller rekryteringssammanhang och på sina arbetsplatser (F2). Dessutom ämnade studien undersöka upplevelsen av att kunna få ett likvärdigt eller bättre arbete på den svenska arbetsmarknaden (F3). Analysen visade att det finns tydliga skillnader i upplevelsen av att söka arbete, där intervjupersoner med europeisk bakgrund har lättare att ta sig in på arbetsmarknaden jämfört med icke-europeiska. I rekryteringsprocesser tycks ”soft skills” ha en avgörande betydelse för att bli anställd. Det medför nackdelar för icke-europeiska personer utifrån arbetsgivares tendens att prioritera de som upplevs mest ”svenska”. I intervjupersonernas respektive anställningar finns i olika grad erfarenheter av hur upplevelsen att vara annorlunda skapar hinder i arbetet utifrån exkluderande praktiker. Hindren upplevs tydligast hos de som är anställda i organisationer med högre grad av svenskspråkiga medarbetare. Gällande möjligheter att byta jobb och avancera upplevs språket ha begränsande effekt som gör att arbetsmarknaden till viss del krymper, samtidigt som få förutsättningar finns att lära sig språket. För icke-europeiska finns dessutom hinder utifrån arbetstillstånd som krymper arbetsmarknaden ytterligare. Vissa tänkbara svårigheter identifierades gällande att avancera utifrån bristande språkkunskaper, men generellt ser intervjupersonerna relativt goda möjligheter att byta arbete och avancera.

Studien ger praktiska implikationer för både arbetsgivare och beslutsfattare. Givet rådande fokus på kompetensbrist inom tekniska yrken är studiens identifierade hinder i inträdet till arbetsmarknaden och in på arbetsplatser centrala för att skapa bättre förutsättningar för gruppen internationella studenter på den svenska arbetsmarknaden. Den grupp individer som faktiskt lyckats etablera sig, trots betydande svårigheter, bör ses i förhållande till den grupp som *inte* lyckats etablera sig. Sammantaget utgör de en förödande kompetensförlust för den svenska arbetsmarknaden. I sökandet efter information om internationella studenter i Sverige var det svårt att hitta statistik kring hur många som lyckas etablera sig. Som tidigare nämnt tycks inte internationella studenters erfarenheter av arbetsmarknaden studerats i en svensk kontext, vilket gör att det finns låg kunskap om gruppen i fråga. Som referens kan Finland och Danmark exemplifiera länder som genom lagändringar gjort det enklare för icke-europeiska studenter att stanna och söka jobb efter studierna (Folketinget 2023; Stadsrådet, 2022). Svenska regeringen skulle genom förändrad lagstiftning underlätta betydligt för icke-europeiska studenter. Om regler för uppehållstillstånd skulle medge längre perioder för att söka arbete efter studier eller vid uppsägning skapas bättre förutsättningar för gruppens möjligheter att etablera sig, så att Sverige kan behålla internationella studenters kompetens på arbetsmarknaden. I sammanhanget är det intressant att fundera på vem som definieras som arbetskraft och vem som migrant. Den nuvarande lagstiftningens snåriga regelverk kan antas vara en viktig bakomliggande orsak till att en stor del av gruppen lämnar Sverige, särskilt med tanke på att den största delen av freemover-studenter består av betalande studenter, det vill säga från icke-europeiska länder (UKÄ, 2020).

Vidare ger gruppens upplevelser av exkludering och annorlundaskap implikationer för organisationers arbete med att ta vara på gruppens kompetens. Framför allt väcker studien frågor om hur organisationer kan skapa en miljö där olika erfarenheter tas tillvara och att ”mångfald” inte blir ett adjektiv som beskriver organisationer (Solheim, 2022). Studiens resultat utmanar retoriken om Sverige som ett tolerant land och ger i stället bilden av en arbetsmarknad där annorlundaskap är ett stort hinder och chanserna att ta sig in på arbetsmarknaden är avhängigt likhet snarare än meriter (Essed & Goldberg, 2002). Ideal om tolerans för olikheter kanske snarare kan skapa blindhet hos såväl individer som organisationer för hur verkligheten ter sig för den som utifrån en position som annorlunda söker bli inkluderad. Hur organisationer skapar bättre förutsättningar för att undvika exkludering, både inom rekrytering och på arbetsplatsen ligger utanför den här studiens ramar, men är ett uppslag för vidare studier.

7.1 Studiens begränsningar

Studien kommer inte utan begränsningar. Till att börja med är gruppen på tio personer liten given alla internationella studenter i Sverige. En annan begränsning är att alla intervjupersoner har studerat på samma universitet. Samtidigt har studiens deltagare ändå studerat inom olika områden, kommer från olika länder och bor utspridda i Sverige. Utifrån det kan de ändå sägas utgöra en grupp med förutsättningar till skilda uppfattningar och erfarenheter, jämfört med om till exempel personer från samma utbildningsprogram eller arbetsplats skulle ha studerats. Vidare kan studiens abduktiva analys och kriterieurval som använts för att precisera gruppen ge möjlighet till analytisk generaliserbarhet så till vida att gruppens erfarenheter kan ses i ett större sammanhang (Danermark, 2018). Genom att arbeta inspirerat av GT undviks att förförståelse eller antaganden om gruppen som studeras omedvetet påverkar analysen (Charmaz, 2014). På så vis kan studien utgöra en utgångspunkt för att fortsatt studera internationella studenters möjligheter och begränsningar på den svenska arbetsmarknaden.

7.2 Förslag till framtida forskning

För att få ytterligare förståelse för internationella studenters upplevelser på den svenska arbetsmarknaden skulle det vara intressant att undersöka personer som hunnit arbeta längre sedan examen än de som intervjuades inom ramen för denna studie. I ett sådant urval finns bättre förutsättningar att undersöka vilka hinder eller möjligheter som finns för gruppen att avancera på den svenska arbetsmarknaden (jmf Kim, 2016) samt om det märks skillnader beroende på individens ursprung. Ett annat uppslag till fortsatta studier är huruvida tidigare internationella studenters möjligheter inom organisationer skiljer sig åt, till exempel utifrån vilken grad organisationen har en internationell prägel. Vidare skulle internationella studenters erfarenheter kring fackförbund med fördel kunna undersökas ytterligare, för att ge fler perspektiv kring vilken roll förbunden spelar i studenternas erfarenheter.

I sökandet efter intervjupersoner identifierades en svårighet i att få tag i kvinnliga intervjupersoner. Könsfördelningen bland inresande studenter på Chalmers återspeglar den totala fördelningen på universitetets mastersprogram. Samtidigt är det svårt att säga om det finns

skillnader i att ta sig in på arbetsmarknaden som kvinna och internationell student, då det inte tycks finnas någon statistik som visar etableringsgraden utifrån kön. Det finns även brist på tidigare forskning gällande kvinnliga internationella studenters villkor generellt. Kön är dock bara en dimension av skillnader i den heterogena gruppen internationella studenter. Vidare studier skulle med fördel kunna studera gruppens möjligheter på arbetsmarknaden utifrån ett intersektionellt perspektiv. Som den här studien har visat riskerar internationella studenter att möta en rad hinder i inträdet till och på arbetsmarknaden. Trots deras höga kompetens och ”önskvärda” funktion på arbetsmarknaden går det mesta av gruppens möjliga bidrag förlorat. Vidare studier har potential att inte bara ge nya perspektiv på den specifika gruppen internationella studenter, utan även ge lärdomar om konsekvenserna av annorlundaskap på den svenska arbetsmarknaden i stort.

Referenser

Ahmed, S. (2012). *On being included: racism and diversity in institutional life*. Durham and London: Duke University Press

Alho, R. (2020). 'You need to know someone who knows someone': International students' job search Experiences. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 10(2), 3-22.

Berglund, T & Wallinder, Y. (2015). Perceived Employability in Difficult Economic Times, *European Societies*, 17:5, 674-699, DOI: 10.1080/14616696.2015.1120879

Berntson, E. (2015). Market-oriented Relationships in Working Life: On the Perception of Being Employable. I: Edward Elgar, 2015 *Makeshift Work in a Changing Labour Market*. 121-37. Web.
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/gu/reader.action?docID=1934350>

Bonoli, G. (2012). Active labour market policy and social investment: a changing relationship. In: N. Morel, B. Palier and J. Palme (eds.): *Towards a Social Investment Welfare State?: Ideas, Policies and Challenges*: 181-203.

Bourdieu, P. (1986). The forms of Capital i Richardson, J., *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (1986), Westport, CT: Greenwood, pp. 241–58

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

Bursell, M. (2014). "The Multiple Burdens of Foreign-Named Men—Evidence from a Field Experiment on Gendered Ethnic Hiring Discrimination in Sweden." *European Sociological Review* 30.3: 399-409. Web.

Carlsson, M (2010). "Experimental Evidence of Discrimination in the Hiring of First- and Second-generation Immigrants." *Labour* (Rome, Italy) 24.3: 263-78. Web.

Chalmers (2022) Årsberättelse. Hämtad 2023-05-26 från:
https://www.chalmers.se/api/media/?url=https://webbpublicering360.portal.chalmers.se/Extern/Home/Download?recordnor=903234%262023_03%261114876_1_1.PDF%26ex

Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory*. (2nd edition.) Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Coffey, J, Farivar, F, & Cameron, R. (2021). The job seeking experiences of international graduates in the host country: Australia's lost opportunity? *The International Journal of*

Human Resource Management, 32(4), 846-870. doi:
<https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1504106>

Danermark, B, Ekström, M. & Karlsson, J.C. (2018). *Att förklara samhället*. (Tredje upplagan). Lund: Studentlitteratur.

Eldén, S. (2020). *Forskningsetik: vägval i samhällsvetenskapliga studier*. (Upplaga 1). Lund: Studentlitteratur.

Erel, U. (2010). "Migrating Cultural Capital: Bourdieu in Migration Studies." *Sociology* (Oxford) 44.4 (2010): 642-60. Web.

Essed, P & Goldberg, D T. (2002). Cloning cultures: the social injustices of sameness, *Ethnic and Racial Studies*, 25:6, 1066-1082, DOI: 10.1080/0141987022000009430

Furåker, B. (2010). Inlåsning På Den Svenska Arbetsmarknaden. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 16.4 55. Web. <https://www.divaportal.org/smash/get/diva2:435928/FULLTEXT01.pdf>

Furåker, B., Nergaard, K., & Saloniemi, A. (2014). Lock-in patterns among employees: A Nordic comparison. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 30(4), 435–458.

Folketinget (2023). *L 46 Forslag til lov om ændring af udlændingeloven* Hämtad 2023-05-28 från: <https://www.ft.dk/samling/20222/lovforslag/146/index.htm>

Giustiniano, L & Brunetta, F. (2015). Rethinking employability: New managerial competencies in a global labour market. *Sociologia del lavoro*. 137. 17-35. 10.3280/SL2015-137002.

Glaser, B.G. & Strauss, A.L. (1967). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. New York: Aldine de Gruyter.

González, M.F. (2022), Precarity for the global talent: The impact of visa policies on high-skilled immigrants' work in the United States. *Int Migr*, 60: 193-207.
<https://doi.org/10.1111/imig.12870>

Ingenjören (2021). Topp-50: *Här är arbetsgivarna med flest ingenjörer*. Hämtad 2023-05-19 från: <https://ingenjoren.se/2021/03/15/topp-50-har-ar-arbetsgivarna-med-flest-ingenjorer/> (Hämtad 19/5 2023)

Justitiedepartementet (2023). *Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare* (Promemoria) Hämtad 2023-05-15 från:

<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/departementsserien-och-promemorior/2023/05/ett-hojt-forsorjningskrav-for-arbetskraftsinvandrare/>

Kim, J. (2016). Global cultural capital and global positional competition: international graduate students' transnational occupational trajectories, *British Journal of Sociology of Education*, 37:1, 30-50, DOI: 10.1080/01425692.2015.1096189

Li, Z. (2013). A critical account of employability construction through the eyes of Chinese postgraduate students in the UK, *Journal of Education and Work*, 26:5, 473-493, DOI: 10.1080/13639080.2012.710740

Lin, N. (2000) Inequality in Social Capital. *Contemporary Sociology (Washington)* 29.6: 785-95. Web.

Lin, N. (2008). A network theory of social capital, i: *The Handbook of Social Capital*, edited by Dario Castiglione, et al., Oxford University Press, Incorporated, 2008. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/gu/detail.action?docID=430379>.

Lundvall, B.-Å. and E. Lorenz (2012). From the Lisbon Strategy to EUROPE 2020. In N. Morel, B. Palier and J. Palme (eds.): *Towards a Social Investment Welfare State? Ideas, Policies and Challenges*. Bristol, The Polity Press, 333-351.

Migrationsverket (2023a). *Arbeta, studera eller bo i Sverige för EU/EES-medborgare*
<https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/EU-EES-medborgare-och-varaktigt-bosatta/Arbeta-studera-eller-bo-i-Sverige-for-EU-EES-medborgare.html>

Migrationsverket (2023b). *Uppehållstillstånd för högkvalificerade personer för att söka arbete eller starta företag*. Hämtad 2023-05-22 från:
<https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Arbeta-i-Sverige/Soka-arbete-eller-starta-foretag.html>

Migrationsverket (2023c). *Arbetsstillstånd när du ska byta arbete*. Hämtad 2023-05-22 från:
<https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Arbeta-i-Sverige/Anstalld/Byta-arbete.html>

Mosneaga, A & Winther, L. (2013). "Emerging Talents? International Students Before and After Their Career Start in Denmark." *Population Space and Place* 19.2 181-95. Web.

Nilsson, P. A, & Ripmeester, N. (2016). International student expectations : career opportunities and employability. *Journal of International Students*, 6(2), 614–631.
<https://doi.org/10.32674/JIS.V6I2.373>

OECD (2014). *Recruiting Immigrant Workers: Norway 2014*, OECD Publishing, Paris, <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1787/9789264226135-en>.

Oreopoulos, P. (2011). Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes. *American Economic Journal: Economic Policy*, 3(4), 148–171. <http://www.jstor.org/stable/41330445>

Putnam, R D & Goss, K A. (2004). 'Introduction', in Robert D. Putnam (ed.), *Democracies in Flux: The Evolution of Social Capital in Contemporary Society* (New York, 2002; online edn, Oxford Academic, 7 Apr. 2004), <https://doi.org/10.1093/0195150899.003.0001>, accessed 19 May 2023.

Rikstermbanken (2023). Hämtad 2023-05-07 från: <https://www.rikstermbanken.se/search?q=kompetensf%C3%B6rs%C3%B6rjning&s=termer>

Robertson, S, & Runganaikaloo, A. (2014). Lives in limbo: Migration experiences in Australia's education–migration nexus. *Ethnicities*, 14(2), 208–226. <https://doi.org/10.1177/1468796813504552>

SCB (2021). *Universitet och högskolor Internationell studentmobilitet i högskolan 2020/21* Hämtad 2023-05-05 från: https://www.scb.se/contentassets/88d0e66f90a549bb8074a8d1c828ba0b/uf0209_2020121_sm_uf20sm2102.pdf

SCB (2022). *Vilka utbildningar ger jobb? Arbetskraftsbarometern*. Hämtad 2023-04-15 från: https://www.scb.se/contentassets/a12b37a263104dca9f9b1f69107f7b00/uf0505_2022a01_am78br2203.pdf

SCB (2023). *Befolkningsprognos för Sverige*. Hämtad 2023-05-01 från: <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/befolkningsprognos-for-sverige/webbsida>

Schütz, A. (1944). The Stranger: An Essay in Social Psychology. *The American Journal of Sociology* 49.6: 499-507. Web.

Scott, C, Safdar, S & Trilokekar, R & El Masri, A (2015). International Students as 'Ideal Immigrants' in Canada: A disconnect between policy makers' assumptions and the lived experiences of international students. *Canadian and international education. Éducation canadienne et internationale*. 43. 5. 10.5206/cie-eci.v43i3.9261.

Solheim, M. C.W (2018). *Fostering Innovation Through Workplace Diversity*. *Regions* (London) Web.

Solheim, M.C.W. (2022). Diversity and inclusion is a must to make innovation work for all. Shorter piece for *Nature* 612, S.11.

SOU 2014:34. *Inte bara jämställdhet: Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet* Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. Hämtad 2023-05-20 från:

<https://www.regeringen.se/contentassets/5d2854cb8ddc4285af0aff0105c02540/inte-bara-jamstallldhet---intersektionella-perspektiv-pa-hinder-och-mojligheter-i-arbetslivet-sou-201434/>

SOU 2018:3 *En strategisk agenda för internationalisering*. Hämtad 2023-01-31 från: <https://www.regeringen.se/490aa7/contentassets/2522e5c3f8424df4aec78d2e48507e4f/en-strategisk-agenda-for-internationalisering.pdf>

Samaluk, B (2016). "Migrant Workers' Engagement with Labour Market Intermediaries in Europe." *Work, Employment and Society* 30.3 (2016): 455-71. Web.

Statistics Canada (2023). *A portrait of educational attainment and occupational outcomes among racialized populations in 2021*. Hämtad 2023-05-20 från:

<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/98-200-X/2021011/98-200-X2021011-eng.cfm#shr-pg0>

Stadsrådet (2022). Lagändring gör det lättare för internationella studerande att komma till och stanna i Finland. Hämtad 2023-05-22 från: <https://valtioneuvosto.fi/sv/-/1410877/lagandring-gor-det-lattare-for-internationella-studerande-att-komma-till-och-stanna-i-finland>

Stengård, J, Bernhard-Oettel, C, Berntson, E, Leineweber, C and Aronsson, G. (2016). "Stuck in a Job: Being "locked-in" or at Risk of Becoming Locked-in at the Workplace and Well-being over Time." *Work and Stress* 30.2 (2016): 152-72. Web.

Streeck, W & Mertens, D. (2011). *Fiscal Austerity and Public Investment: Is the Possible the Enemy of the Necessary?* (June 25, 2011). MPIfG Discussion Paper, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1894657>

Svenska Institutet (2022). *ECONOMIC IMPACT OF INTERNATIONAL STUDENTS - THE CASE OF SWEDEN*. Hämtad 2023-05-02 från: https://si.se/app/uploads/2022/07/den-ekonomiska-effekten-av-internationella-studenter_juli22.pdf

Svenskt Näringsliv (2021). *Utländska mastersstudenter och doktorander lämnar Sverige. Problem och hinder för internationell spetskompetens att stanna i Sverige*. Hämtad 2023-05-23 från: https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/rapporter/bo80a8_rapport_internationell_spetskompetenspdf_1178641.html/Rapport+Internationell+spetskompetens_webb.pdf

The Expert Council of Integration and Migration (2012). *Mobile Talent? The Staying Intentions of International Students in Five EU Countries*. Hämtad 2023-05-05 från: https://www.migpolgroup.com/_old/public/docs/Study_Mobile_Talent_Engl.pdf

Uddannelses- og Forskningsministeriet (2018). *Flere internationale studerende skal blive og arbejde i Danmark efter studierne*. Hämtad 2023-05-18 från: https://ufm.dk/aktuelt/pressemeddelelser/2018/flere-internationale-studerende-skal-blive-og-arbejde-i-danmark-efter-studierne/?set_language=da

Universitetskanslersämbetet (2019). Rapport 2019:22 *Etablering på arbetsmarknaden efter studier i högskolan Grundnivå och avancerad nivå 2012/13–2014/15*. Hämtad 2023-05-05 från: <https://gamla.uka.se/download/18.4a1ccf1216d62013bb3728e/1571050624586/rapport-2019-10-17-etablering-pa-arbetsmarknaden-efter-studier-i-ho%CC%88gskolan.pdf>

Universitetskanslersämbetet (2020). *Universitet och högskolor: årsrapport 2020*. Hämtad 2023-05-05 från: <https://www.uka.se/download/18.75ddc5ef1846027d0e82176/1668082868914/UK%C3%84s%20%C3%85rsrapport%202020.pdf>

Universitetskanslersämbetet (2021). *Coronapandemin och arbetsmarknaden för nyutexaminerade studenter 2021*. Hämtad 2023-05-05 från: <https://www.uka.se/download/18.72ddc32918529b363f9d786/1675168188164/rapport-2022-03-15-Coronapandemin-och-arbetsmarknaden-for-nyutexaminerade-studenter%202021.pdf>

Universitetskanslersämbetet (2022). *Universitet och högskolor: årsrapport 2022*, Utbildning och arbetsmarknad. Stockholm. DOI: <https://doi.org/10.53340/UKAP-5.5>. Licens: CC-BY

Universitetskanslersämbetet (2023). *Antal inresande studenter vid Chalmers tekniska högskola 2018/19*. Hämtad 2023-05-24 från: <https://www.uka.se/integrationer/hogskolan-i-siffror/statistik?statq=https%3A%2F%2Fstatistik-api.uka.se%2Fapi%2Ftotals%2F60%3Funiversity%3D4%26year%3D2018%252F19>

Vetenskapsrådet (2017). *God forskningssed [Elektronisk resurs]*. (Reviderad utgåva). Stockholm: Vetenskapsrådet. Hämtad 2023-05-03 från https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-forskningssed_VR_2017.pdf

Wallinder, Y (2021). Otherness in the Workplace among Highly Skilled Labour Migrants: Swedes in Germany and the UK. *Work Employment and Society*. <https://doi.org/10.1177/09500170211024444>. 10.1177/09500170211024444.

Wang, Z (2021). The incidence of overeducation among international students upon graduation in Ireland: the effects of social capital and job searching methods, *Irish Educational Studies*, 40:1, 51-69, DOI: 10.1080/03323315.2020.1779109

Bilagor

Bilaga 1. Informationsbrev



UNIVERSITY OF GOTHENBURG

Would you like to participate in a study about international students' experiences in the Swedish labour market?

Hi,

Are you a previous international student who currently work in the Swedish labour market? My name is Sofia Skönblad and I'm studying a Master's degree in Work science at the University of Gothenburg. My thesis focuses on the experiences of international students working in Sweden after graduation. This interest stems from my former work as a career advisor at Chalmers University of Technology.

I am currently in search for interviewees to gain knowledge on migrants' experiences of job searching and working in the Swedish labour market. Interviews will be conducted during March-April 2023, either in English or Swedish. We can meet online, or in person if you are living in the Gothenburg nearby area.

Please let me know if you are interested in participating in the study by responding to s.skonblad@gmail.com I'm looking forward to hearing from you.

Best regards,

Sofia Skönblad
Contact: s.skonblad@gmail.com

Dr. Ylva Wallinder, Supervisor
Senior lecturer, researcher
Department of Sociology and Work Science
University of Gothenburg
Box 720, 405 30 Göteborg
Visiting address: Skanstorget 18
Contact: ylva.wallinder@gu.se

Bilaga 2. Informerat samtycke



UNIVERSITY OF GOTHENBURG

INFORMATION REGARDING PARTICIPATION IN THESIS WORK

About the project

I am studying for a Master's degree in Work science at the University of Gothenburg. My thesis project will focus on the experiences of previous international students working in Sweden after graduation. You are asked to participate since you have valuable first hand experience. Before you decide to participate in the interview study, it is important that you read through the rest of this information.

Voluntary participation

Participation is completely voluntary and it's possible for you to leave the study at any point without feeling an obligation to continue or to state why you choose to leave. You can also choose to not answer certain questions without any further explanations.

Personal data

If agreed upon, the interview will be recorded, with your consent, in order to remember the content in detail. Later the recording will be transcribed. The material will be treated confidentially. When the course has been completed, the transcript and the audiofile will be deleted. Individual's names will be anonymized in all publications, no existing names will be shown in the publications or spread to unauthorized individuals.

Information about the result of the study

The finished thesis may be published in the GUPEA database, available as open access. The thesis will be written in Swedish with a summary in English.

Do you have questions about the study?

Sofia Skönblad

Contact: s.skonblad@gmail.com

Fil. Dr. Ylva Wallinder, Supervisor

Senior lecturer, researcher

Department of Sociology and Work Science

University of Gothenburg

Box 720, 405 30 Göteborg

Visiting address: Skanstorget 18

Contact: ylva.wallinder@gu.se

Informed consent to participate in the study

I have received oral and written information about the study and I have had the opportunity to ask questions. I may keep the written information.

- I agree to participate in the study
- I agree that information about me is processed in the manner described in the information above.

| Place and date | Name and signature |
|----------------|--------------------|
| | |

Bilaga 3. Intervjuguide

Informed consent

Discuss any questions the interviewee might have about the informed consent form. Remind that it is possible to leave the study and choose to not answer certain questions. Inform that the study will focus on general patterns in the society and not on personal details. Encourage the interviewee to contact me if they have any questions after the interview.

Background

- What country do you come from?
- Age?
- Family situation (single, married, kids etc)
- City
- For how long have you been living in Sweden?
- Educational background
- Graduation year
- Job title

Before studies

- What made you choose Sweden for your master studies?
 - Were you interested in other countries as well?
 - What did Sweden have that the other country didn't have?
- What did you know about the....
 - Education system before you came here?
 - Swedish labour market before you came here?
- What did you plan to do after graduation?
 - What was your goal?

Job searching after graduation

- How did you experience your possibilities to find a suitable job in Sweden after graduation?
- How did you apply for jobs?
 - What channels did you use?
 - Helpful resources or networks? Formal/informal networks.
 - Obstacles in the job searching process?
- How did you experience the job searching process?
- Was there anything that surprised you in the recruitment processes?
- What advice would you give a newly graduated student in a similar situation?

Working in Sweden

- Could you describe your experience of working in the Swedish labour market?
 - Different jobs etc
 - If the person changed job: decision about changing, recruitment process etc
- Could you describe a typical day in your current job?

- Could you describe how you experience working in a new country?
 - Differences between home country vs Sweden?
 - Anything that surprised you in the working culture?
- What are the biggest challenges you've faced in your current job?

Career prospects

- What do you think about the future related to your working situation?
- How do you see yourself evolving and growing within your field?
- Do you have any long-term career goals?
- What kind of obstacles and possibilities can you identify in your career in Sweden?
- Do you plan to stay in Sweden?
 - Home country vs other countries.

Ending questions

- Is it something else I should know to understand your experience of working in Sweden?
- Is it something else you would like to add?
- Is there something you would like to ask me?
- May I contact you if there are any follow up questions?