

**”Det är ju en utmaning att bo här egentligen”: Sydostasiatiska
invandrarkvinnors syn på arbete och identitet i Finland**

Kajsa Paakki, 41625

kajsa.paakki@abo.com

Pro gradu-avhandling i genusvetenskap

Handledare: Taru Leppänen

Fakulteten för humaniora, psykologi och teologi

Åbo Akademi

2022

**ÅBO AKADEMI – FAKULTETEN FÖR HUMANIORA, PSYKOLOGI OCH
TEOLOGI**

Abstrakt för avhandling pro gradu

Ämne: Genusvetenskap	
Författare: Kajsa Paakki	
Arbetets titel: ”Det är ju en utmaning att bo här egentligen”: Sydostasiatiska invandrarkvinnors syn på arbete och identitet i Finland	
Handledare: Taru Leppänen	
<p>Abstrakt:</p> <p>Syftet med avhandlingen är att undersöka sydostasiatiska invandrarkvinnors erfarenheter av det finländska arbetslivet och samhället. Jag har intervjuat fem sydostasiatiska invandrarkvinnor bosatta i Österbotten om deras erfarenheter av att arbeta i Finland. Genom intervjuerna strävar jag efter att belysa erfarenheter av en folkgrupp som i tidigare forskning inte har uppmärksamats. Genom att använda kvalitativa intervjuer som metod och teorier om situerad kunskap vill jag definiera informanterna som kunskapsskapare och samtidigt sträva efter att minska min egen värdering av deras utsagor i egenskap av vit forskare.</p> <p>Jag använder teorier om erfarenhet och situerad kunskap som grund för analysen av materialet. Målet med detta är att låta informanterna styra fokuset i analysen, där de teman som analyseras är sådana som informanterna fokuserade mycket tid på att diskutera. De slutgiltiga temana för analysen är uppdelade i fem huvudsakliga kapitel. I det första kapitlet fokuserar jag på integration i anknytning till språk och diaspora. Det andra analyskapitlet handlar om språk i en bredare bemärkelse och dess koppling till identitetskonstruktion. I det tredje kapitlet fokuserar jag på hierarkier och användandet av härskartekniker på arbetsplatsen. De sista två kapitlen handlar om rasism och upplevelser av sexuella trakasserier på arbetsplatsen.</p> <p>Fastän informanternas erfarenheter är mycket heterogena, är det möjligt att hitta gemensamma teman i alla intervjuerna. Utmaningar och brister i integrationen i Finland är något som alla informanterna fokuserade mycket på i intervjuerna. Det framkom tydligt att integrationen för arbetskraftsinvandrare i Finland är icke-existerande, vilket negativt påverkar dessa invandrades upplevelser av tillhörighet i det nya samhället. Arbetskraftsinvandrare erbjuds ingen integrationsskolning där de lär sig om det nya samhället och de nationella språken, vilket de anser vara en utmaning som påverkar arbetslivet och det övriga deltagandet i samhället. Arbetsplatserna i Finland präglas även av rasism och främlingsfientlighet då invandrarna betraktas som utomstående eller utlänningar. Dessutom existerar det en viss hierarkisering på arbetsplatserna som också möjliggör utövandet av härskartekniker såsom stereotypisering eller förminskande. Arbetskraftsinvandrare stöter på utmaningar som inte existerar för övriga invånare eller invandrare, då de både definieras som utlänningar och går miste om en integrationsutbildning som många av informanterna i min studie önskar ha tillgång till.</p>	
Nyckelord: Arbetskraftsinvandring, härskartekniker, integration, rasism, sexuella trakasserier	
Datum: 12 april 2022	Sidoantal: 65
Abstraktet godkänt som mognadsprov:	

Innehållsförteckning

1. Inledning	3
2. Bakgrund och tidigare forskning	4
3. Materialet för studien	9
4. Metod	12
4.1 Kvalitativ intervju	12
4.2 Etiska överväganden	14
5. Teoretisk referensram	16
5.1 Erfarenhet	16
5.2 Ståndpunktsteori och situerad kunskap	19
5.3 Språk	20
5.3.1 Språk och identitet	20
5.3.2 Språk och integration	21
5.3.3 Diaspora	22
5.4 Härskartekniker	23
5.5 Rasism och sexuella trakasserier	24
6. Analys av materialet	26
6.1 Brister i integrationen	27
6.1.1 Språk som en nödvändighet för en lyckad integration	30
6.1.2 Diasporan som främjande för integrationen	32
6.2 Språkets betydelse	34
6.2.1 Språkliga utmaningar	35
6.2.2 Identitetskonstruktioner genom språket	36
6.3 Orättvisor i det finländska arbetslivet	41
6.3.1 Hierarkier på arbetsplatsen	42
6.3.2 Användandet av härskartekniker	48
6.4 Rasism, främlingsfientlighet och vita tårar	54
6.5 Sexuella trakasserier som en form av social kontroll	58
7. Avslutande diskussion	63
Referenser	66
Bilaga 1: Frågeschema	72

1. Inledning

Arbetskraftsinvandrare i Finland möter utmaningar som varken övriga invandrare eller infödda finländska arbetstagare blir utsatta för. Denna grupp av invandrare inkluderas inte i de integrationsplaner och den språkutbildning som andra invandrare erbjuds av den finska staten (Raunio, 2013). Samtidigt bemöts de annorlunda i det finska arbetslivet än andra finska arbetare, där särskilt icke-vita arbetskraftsinvandrare måste uthärda främlingsfientlighet, rasism och olika former av social manipulation (se exempelvis Ahmad, 2020). Forskningen angående invandrares erfarenheter av arbetslivet i Finland har främst fokuserat på invandrares erfarenheter överlag utan att ta i beaktande skillnader mellan olika kön (se exempelvis Airila, 2013; Krivonos, 2019). Jag anser det vara nödvändigt att fokusera specifikt på kvinnors erfarenheter då dessa riskerar bli åsidosatta eller likställas med manliga erfarenheter. Därför har jag i min avhandling intervjuat fem invandrarkvinnor från Sydostasien om deras erfarenheter av det finländska arbetslivet och samhället. Min avhandling fyller ett tomrum i forskning om arbetskraftsinvandring ur ett genusvetenskapligt perspektiv i Finland.

Jag utför min studie i samarbete med Folkhälsan och har tillsammans med mina kontaktpersoner utvecklat ämnet för studien samt hittat informanter för intervjuerna. Tillsammans med mina kontaktpersoner diskuterade vi de sydostasiatiska arbetskraftsinvandrarnas position i det finska samhället och bedömde att detta är en folkgrupp vars erfarenheter är viktiga att forska i och lyfta upp, då det kommit till vår kännedom att de möter orättvisor i arbetslivet. Jag hade relativt fria händer att själv utforma studiens syfte och forskningsfrågor. Mina kontaktpersoner på Folkhälsan hjälpte mig att hitta informanter för studien och gav mig även information om hur situationen ser ut för arbetskraftsinvandrare i Österbotten. Dessutom bad de mig att i intervjuerna ställa några frågor om informanternas upplevelser av sexuella trakasserier, för att senare kunna redovisa dessa svar för dem. De intresserade sig särskilt för detta tema eftersom de via sina kontaktnätverk har hört om att arbetskraftsinvandrare har blivit utsatta för sexuella trakasserier.

Min forskningsfråga är hur sydostasiatiska invandrarkvinnor upplever arbetslivet och samhället i Finland. Informanterna har i intervjuerna gett väldigt heterogena svar vilket också syns i analysdelen av studien där jag framhäver flera olika teman som reflekterar

de ämnen som informanterna talade särskilt mycket om. Jag hade först planerat att fokusera strikt på informanternas erfarenheter av det finska arbetslivet, men märkte snabbt under studiens gång att det även är nödvändigt att inkludera deras erfarenheter av det finska samhället överlag då dessa erfarenheter är nära sammankopplade. Därför fokuserar jag på informanternas erfarenheter av det finska samhället, men med ett specifikt fokus på arbetslivet. Som metod använder jag mig av kvalitativa intervjuer och jag använder teorier om erfarenhet och situerad kunskap för att tillämpa det insamlade materialet på ett sätt där jag värdesätter och framhäver informanternas roll som kunskapsskapare. På detta sätt framhäver jag även informanternas unika erfarenheter. De centrala temana i analysen är uppdelade i fem olika huvudkapitel. I det första kapitlet analyserar jag frågor om integration utgående från språk och diaspora. Det andra kapitlet fokuserar specifikt på språk och identitetskonstruktion. De sista tre kapitlen handlar om orättvisor på arbetsplatsen, först hierarkier och härskartekniker, sedan rasism och främlingsfientlighet och slutligen sexuella trakasserier.

Målet med min avhandling är att belysa erfarenheterna av en folkgrupp vars erfarenheter tidigare inte har riktats särskild fokus på. Jag anser det vara viktigt att lyfta upp även negativa sidor av det finska samhället som för många invånare är vardag, såsom rasism och sexuella trakasserier. Genom att använda mig av situerad kunskap och se informanterna som kunskapsskapare, försöker jag även minimera mitt eget utvärderande av deras utsagor.

2. Bakgrund och tidigare forskning

Det finns mycket forskning utförd om invandring och arbete – särskilt under de senaste åren har många tvärvetenskapliga texter skrivits med fokus på teman som arbete och exkludering, diskriminering i arbetslivet samt sysselsättning av invandrare i olika länder (se exempelvis Krivonos, 2019; Ahmad, 2020). Många texter fokuserar på invandrare som grupp, eller grupper av invandrare från specifika länder, men allt fler texter fokuserar också på de könsbaserade skillnader som existerar inom dessa grupper. Fastän det kan vara givande att utföra övergripande studier om specifika grupper av invandrare och deras erfarenheter av arbetslivet, finns det även skäl att studera könsbaserade skillnader i dessa grupper. Kvinnliga erfarenheter, och könsminoriteters erfarenheter, kan skilja sig från genomsnittliga erfarenheter där könsbaserade skillnader inte beaktas. Därför är det

nödvändigt att forska även i kvinnors upplevelser av arbetslivet för att belysa olika sidor av fenomenet. Det är även viktigt att poängtera att det inte finns en enda övergripande ”kvinnlig” eller ”manlig” erfarenhet eller att dessa två skulle vara varandras motpoler eller genomgående annorlunda – det finns lika många erfarenheter som det finns människor. Det väsentliga är däremot att hitta genomgående teman och likheter, både inom dessa olika grupper erfarenheter och även mellan grupperna. Under de senaste åren har forskning fokuserat också specifikt på invandrarkvinnors erfarenheter av arbetslivet (se exempelvis Dlamani et al., 2012). Detta är betydande eftersom denna grupp riskerar osynliggöras antingen som en del av gruppen ”invandrare” eller gruppen ”kvinnor”.

Fastän det finns forskning om invandrares upplevelser av arbetslivet i Finland (se exempelvis Wahlbeck, 2007; Krivonos, 2019), kan det ändå vara gynnsamt att också blicka mot den forskning som utförts i andra länder. Nombuso Dlamani, Uzo Anucha och Barat Wolfe (2012) har undersökt invandrarkvinnors erfarenheter av arbetslivet i Kanada. Enligt deras studie uttryckte kvinnorna missnöje med utmaningar i både anställningsprocessen och själva arbetslivet. Flera informanter sade sig ha haft svårt att få arbete då de flyttat till Kanada, vilket ledde till att de slutligen måste ta vilket som helst arbete de blev erbjudna fastän de skulle vara överkvalificerade för arbetet i fråga (Dlamani, Anucha & Wolfe, 2012, s. 425). Enligt studien beror bristen på arbetserbjudanden för invandrarkvinnor på att den kompetens de har förvärvat i sina hemländer inte värderas särskilt högt i Kanada, utan att det istället finns specifika krav på kanadensisk arbetserfarenhet. De utmaningar som invandrarkvinnorna i studien hade mött på själva arbetsplatsen är förknippade till diskriminering i form av sexuella trakasserier, utnyttjade samt otrevligt bemötande, främst utfört av förmän och kollegor (Dlamani, Anucha & Wolfe, 2012, s. 428). Inspirerad av den kanadensiska studien, följer min magisteravhandling liknande teman i en finländsk kontext. I min avhandling undersöker jag sydostasiatiska invandrarkvinnors erfarenheter av arbetslivet i Finland. Likt Dlamani, Anucha och Wolfes (2012) studie, fokuserar också min avhandling på frågor om diskriminering och orättvist bemötande. På detta sätt ämnar jag med min avhandling fylla tomrummet i forskning om invandrarkvinnors erfarenheter av det finska arbetslivet och samhället, med ett speciellt fokus på kvinnor som flyttat från Sydostasien. I den kanadensiska studien framgår det att invandrarkvinnorna ytterst sällan motarbetade den diskriminering de blev utsatta för på arbetsplatsen (Dlamani, Anucha & Wolfe, 2012, s. 431), vilket också är något som jag diskuterar med informanterna i min studie.

I Morten Blekesaunes (2021) studie undersöks kvinnliga invandrades sysselsättning i Europa. Enligt studien förklaras kvinnliga invandrare vara överrepresenterade i tillfälliga och osäkra arbeten (Blekesaune, 2021, s. 331). En bristfällighet i studien är att gruppen invandrare framställs som ganska homogen utan att ta i beaktande den mångfald av erfarenheter som gruppen har. Blekesaunes (2021) studie ämnar förklara varför kvinnliga invandrare har en lägre sysselsättningsgrad i Europa jämfört med andra folkgrupper. En orsak förklaras vara invandrarkvinnornas egna preferenser att inte arbeta, samt arbetsgivarens preferenser – nämligen diskriminering. Att invandrarkvinnor väljer att inte arbeta kan tänkas vara en ganska förenklad förklaring, men det finns däremot forskning som fokuserar på den diskriminering som invandrarkvinnor möter på arbetsmarknaden (se exempelvis Dlamani et al., 2012). Fastän Blekesaunes studie belyser flera relevanta frågor, har den även en del brister då den inte nämner exempelvis rasism som en faktor som påverkar invandrarkvinnors bristfälliga möjligheter att få arbete i det nya hemlandet. Därför är också min studie relevant, eftersom jag undersöker hur diskriminering och rasism mot sydostasiatiska invandrarkvinnor tar sig uttryck i Finland idag.

Marie Carlsons (2017) studie undersöker språkbruk angående invandring och arbete i Sverige. Bland annat nämner författaren att den arbetande invandraren i regel beskrivs som en man, vilket innebär att arbetande invandrarkvinnors erfarenheter osynliggörs (Carlson, 2017, s. 64). Som ett annat nordiskt land kan situationen i Finland tänkas vara ganska lika den i Sverige. På grund av detta fokuserar min studie på invandrarkvinnors upplevelser av arbetslivet i Finland, för att belysa deras unika erfarenheter som eventuellt inte skulle synliggöras i en studie om invandrades arbetserfarenheter i allmänhet. För att relatera till den tidigare kanadensiska forskningen om kraven på kanadensisk kompetens för att få arbete i landet, diskuterar även Carlsons studie liknande problematik. I den senare studien nämns att kompetenskrav och kvalifikationer inte är fixerade, utan de skapas i samband med konjunkturer. Ett exempel är att vid perioder av högre arbetslöshet är det allmänt högre krav på utbildning och språkkompetens, vilket innebär att det i längden kan vara svårare för personer med invandrarbakgrund att få arbete (Carlson, 2017, s. 64). Detta innebär att begreppet ”kompetens” alltså kan betraktas som en social konstruktion som varierar med tiden. I min studie fokuserar jag på detta tema genom att ställa frågor om hur språkfärdigheter och utbildning, som kan betraktas som olika former av kompetens, har inverkat på de sydostasiatiska invandrarkvinnornas möjligheter att få

arbete och i vidare bemärkelse också hur dessa faktorer påverkar deras erfarenheter av arbetslivet i Finland.

Forskningen om invandrares erfarenheter av arbetslivet i Finland handlar i stor utsträckning om ryska och nordösteuropeiska invandrare eller arabiska invandrare (se exempelvis Airila, 2013; Ahmad, 2020). Det finns inte lika mycket forskning om asiatiska och sydostasiatiska invandrares erfarenheter, vilket min avhandling fokuserar på. Den forskning som utförts i Finland lägger ändå en god grund för min avhandling, och flera av de teman som diskuteras i tidigare forskning om ämnet är relevant också för mig. I Östen Wahlbecks studie (2007) undersöks turkiska invandrares erfarenheter av att arbeta i vad som kallas ”kebabekonomin” i Finland. I studien framgår det att invandrare ofta utsätts för marginalisering och exkludering i Finlands arbetsliv (Wahlbeck, 2007, s. 544). Flera av informanterna i studien förklarar att de inte har några andra val än att arbeta i kebabrestauranger i Finland, eftersom de inte erbjuds några andra arbetsmöjligheter (Wahlbeck, 2007, s. 552). Det här går direkt att relatera till min studies informanternas upplevelser av att sydostasiatiska invandrare inte har andra arbetsmöjligheter i Finland än att arbeta på växthus.

Akhlaq Ahmads (2020) studie fokuserar specifikt på anställningsprocessen i Finland. I studien skickades arbetsansökningar ut till olika företag som ansökte om arbetare, och i dessa ansökningar skiljde sig enbart ansökandenas namn och modersmål. Syftet med studien var att på detta sätt undersöka diskriminering i anställningsprocessen i Finland (Ahmad, 2020, s. 829). Resultatet av studien visade tydliga tecken på att ansökningar med icke-finska namn diskrimineras i högre grad jämfört med ansökningar med typiska finska namn. Ahmad (2020, s. 827) förklarar att invandrare ofta har en ogynnsam position på arbetsmarknaden i fråga om lönenivå, korttidskontrakt och svårigheter att avancera i karriären. Dessa svårigheter förklaras bero på diskriminering, vilket i sin tur kan förklaras på olika sätt. Ahmad (2020, s. 827) menar att orsaken till diskriminering kan förklaras med den sociologiska konfliktteorin. På motsvarande sätt skulle förekomsten av diskriminering enligt genusvetenskapliga begrepp kunna förklaras bero på ”white supremacy” (sv. vit överhöghet) och strukturella former av rasism. För att fortsätta i spåren av Ahmads studie, koncentrerar också min avhandling på liknande teman. Intervjufrågorna fokuserar på anställningsprocessen och eventuella utmaningar med att som kvinna med invandrabakgrund få arbete i Finland, men fokus fästs också vid vilken

form av arbete det är möjligt att få som icke-infödd finländare. Dessutom ställer jag frågor om erfarenheter av diskriminering i arbetslivet.

Daria Krivonos (2019) har utfört en studie om rysktalande invandrares möten på arbetsmarknaden i Finland. Fastän jag i min avhandling väljer att fokusera på sydostasiatiska invandrare, eftersom det finns mer begränsat med forskning om deras upplevelser av den finska arbetsmarknaden, kan det ändå vara givande att blicka mot den forskning som har utförts angående andra invandrare i Finland. I Krivonos studie undersöks både det sätt som subjektspositionen ”invandrararbetare” skapas och vilka som placeras in i denna kategori, samt hur rasifieringen av invandrararbetare är en könad process med olika essentiella uppfattningar om kvinnor och män. Krivonos förklarar att subjektspositionen ”invandrararbetare” skiljer sig från uppfattningen om andra arbetare i Finland. Det här kan handla om den dikotomi som Carlson (2017, s. 56) beskriver där det har skett en gränsdragning mellan ”svenskar” och ”andra”, där den senare gruppen innefattar invandrare vilka enligt dikotomin konstrueras som en motsats till svenskarna. På detta sätt skulle Krivonos tanke om subjektspositionerna ”invandrararbetare” och ”arbetare” också kunna ses som en dikotomi där de blir varandras motsatser likt vad som tidigare diskuterats – invandrararbetaren kännetecknas av korttids- och deltidskontrakt där hen är överkvalificerad, medan andra finländska arbetare har möjlighet till heltidskontrakt i arbeten som stämmer överens med deras kompetens och utbildning. Krivonos (2019, s. 408), likt många andra forskare vars forskning har presenterats tidigare, förklarar att de ryska invandrare som inkluderats i studien har blivit ”andrafierade” genom förnekningen av deras färdigheter och kompetens i arbetslivet. Andrafiering är ett tema som jag i analysen diskuterar baserat på informanternas upplevelser av det finländska arbetslivet och samhället.

I Auli Airilas et al. (2013) studie undersöks tre centrala invandrargruppers situation i det finska arbetslivet. De grupper som undersöks är ryska, kurdiska och somaliska invandrare som är aktiva i det finska arbetslivet. I studien framgår det att i de tre invandrargrupper som intervjuats anser över 80 % av dem att arbetslivet är en ytterst viktig aspekt av livet (Airilas et al., 2013, s. 21). Jämfört med andra finska arbetare är siffran betydligt högre, då enbart 54 % av den övriga befolkningen anser att arbetslivet är en ytterst viktig aspekt av livet. Det här är en intressant iakttagelse som kan tänkas strida mot Blekesaunes studie, där invandrares högre arbetslöshet beskrivs bero på kulturella faktorer som att de inte är

intresserade av att vara delaktiga i arbetslivet. Airilas et al. studie kan tänkas motbevisa Blekesaunes tes, eftersom det annars skulle vara mer logiskt att invandrare som har en högre arbetslöshetsprocent skulle anse arbetet vara mindre viktigt, medan infödda finländare som har en lägre arbetslöshetsprocent skulle anse arbetet vara mer viktigt. Enligt Airilas et al. studie kan man alltså anta att det för invandrare är svårare att få arbete fastän de är motiverade, vilket däremot kan bero på den diskriminering de möter i anställningsprocessen. Studien (2013, s. 22) följer ändå inte helt denna tanke, eftersom majoriteten av informanterna menar att bemötandet av invandrare på arbetsplatsen i Finland är jämlikt. På grund av denna diskrepans fokuserar också min studie på frågor om upplevd diskriminering i arbetslivet.

3. Materialet för studien

Materialet i min avhandling består av fem intervjuer med sydostasiatiska kvinnor bosatta i Österbotten och med erfarenhet av finländskt arbetsliv. Eftersom avhandlingen utförs i samarbete med Folkhälsan, är det även denna väg som jag kom i kontakt med de sydostasiatiska kvinnor som deltagit som informanter i avhandlingen. För att trygga informanternas anonymitet ges de i denna avhandling pseudonymer; deras hemland utöver Finland nämns inte utan beskrivs istället brett som ”Sydostasien” och deras hemorter utelämnas på samma sätt och faller enbart under kategorin ”Österbotten”. I valet av pseudonymer övervägde jag först att välja dem själv. Jag ansåg att det skulle vara mest autentiskt att välja pseudonymer som reflekterar det område i världen som informanterna härstammar från och eftersom jag inte har kunskap om sådana namn och inte ville göra några antaganden, beslutade jag mig slutligen för att låta informanterna själva välja sina pseudonymer. Jag anser även att detta var ett sätt att bättre inkludera informanterna och eventuellt skapa större tillit mellan oss. De slutliga pseudonymerna blev således Linh, Kim, Ha, An och Tien. Alla fem intervjuerna utfördes på distans via Zoom av praktiska skäl – informanterna bor i Österbotten och jag bor i södra Finland, vilket skulle innebära omfattande arrangemang för att utföra alla intervjuerna på plats. Linh och jag hade ändå träffats på plats tillsammans med min kontaktperson på Folkhälsan på förhand, för att diskutera studien och planera utförandet av de kommande intervjuerna.

Linh var i stor utsträckning en nyckelperson i denna avhandling, då hon var den första personen som jag i samarbete med kontaktpersonerna på Folkhälsan tog kontakt med.

Eftersom Linh talar både flytande svenska och det sydostasiatiska språk som informanterna har som modersmål, bestämde vi oss även för att använda henne som tolk i några av de andra intervjuerna. Linh anställdes alltså som tolk och fick lön för sitt arbete av Folkhälsan. Hon fick även i uppgift att vara kontaktperson till tre av de andra informanterna, Kim, Ha och Tien, som hon rekryterade till intervjuer. An kontaktades enskilt av min kontaktperson på Folkhälsan. Jag var först osäker på att använda Linh som tolk eftersom hon också själv deltar som informant i studien, men efter noga överväganden ansåg jag tillsammans med min handledare att det inte finns några konflikter angående detta. Efter att ha utfört intervjuerna kan jag se både fördelar och nackdelar med att ha använt en av informanterna som tolk. Det positiva är att Linh kunde rekrytera flera personer till intervjuerna ur sitt eget kontaktnätverk. Eftersom hon känner de personer som hon tolkade för, kan det även ha lett till att de kände sig mer bekväma i intervjusituationen. Linh intervjuades först av informanterna och hade därför en god inblick i intervjuernas struktur och kunde även förbereda sig på förhand genom att översätta frågorna. En negativ sida med att Linh var tolk är att hon i olika grad känner de övriga informanterna och därför även ibland uttryckte egna kommentarer på svenska, exempelvis angående varför hon anser att informanten valde att inte svara på en viss fråga. Detta anser jag ändå också vara positivt, eftersom jag fick reda på ny information som Linh själv ansåg vara viktigt, fastän det inte skedde under hennes egen intervju. Efter intervjuerna med Kim och Ha följde också kortare diskussioner mellan Linh och mig, då hon reflekterade över intervjuerna och gav egna kommentarer till varför de andra informanterna varit relativt kortfattade i sina svar.

Jag ställde frågorna på svenska i alla intervjuerna. Linh och An svarade själv på svenska, medan Kim, Ha och Tien svarade på sitt modersmål och fick svaren tolkade till svenska. Tien kan tala svenska, men för att kunna svara så omfattande som möjligt ville hon ändå svara på sitt modersmål. Kim och Ha talar däremot inte svenska och därför var det nödvändigt att använda tolk. Eftersom Linh talar flytande svenska, var intervjun med henne okomplicerad ur ett språkperspektiv. An har lärt sig svenska under en sju års period och förstod därför inte alltid mina frågor, vilket innebar att jag ofta omformulerade mig och försökte hitta lättare ord och uttryck. Intervjuerna med Linh och An kändes okonstlade eftersom vi relativt fritt kunde samtala med varandra. Intervjuerna med Kim, Ha och Tien där en tolk användes var mer utmanande eftersom jag inte förstod vad de svarade och därför inte naturligt kunde reagera på deras svar, eftersom jag behövde vänta

på Linhs översättning av svaren. Särskilt med Kim och Ha finns det en risk att en del budskap blev utelämnade, eftersom de inte heller förstod vad jag sa. Tien däremot förstår svenska och kunde därför svara utan att Linh behövde översätta mina frågor. På detta sätt kan jag vara mer säker på att mina frågor nådde informanten i sin tänkta form. Intervjuerna med Kim och Ha var betydligt mer kortfattade än de övriga, vilket kan bero på språkhindret. Linh själv menar dock att de till sin personlighet är mer slutna och därför försiktiga med att uttala sig om de frågor som jag ställde.

Att intervjuerna utfördes på distans har både positiva och negativa sidor. Det positiva är givetvis att intervjuerna krävde mindre logistisk planering – jag behövde bara sända en länk till Zoom-mötet och en samtyckesblankett till deltagarna. Eftersom informanterna inte kunde ge sitt skriftliga samtycke fick de ge det muntligt genom att använda sina valda pseudonymer. Intervjuerna bandades in för att kunna transkriberas, och därför bad jag informanterna att stänga av sina kameror för att inte bli filmade, enligt direktiven från Åbo Akademi angående distansintervjuer. Jag behöll själv på kameran för att informanterna skulle se mina ansiktsuttryck och reaktioner och på detta sätt skapa en mer bekväm intervjusituation. Fastän jag bad alla informanterna att stänga av sina kameror, valde An ändå att hålla på sin. Det här var positivt eftersom intervjusituationen blev ganska naturlig då vi båda såg varandras ansiktsuttryck. Det hjälpte mig ytterligare att omformulera mina frågor då jag såg att An tvekade eller inte förstod vad jag frågat. En negativ aspekt av att utföra intervjuerna på distans är att internetförbindelsen ibland var bristfällig – särskilt under intervjun med An hade vi inledningsvis svårigheter att höra varandra. Då jag transkriberade intervjuerna var ljudet även vid flera tillfällen så dåligt att jag inte förstod vissa ord som sades.

Intervjufrågorna finns inkluderade i bilaga 1, och är indelade i sju tematiska områden. Först ställde jag bakgrundsfrågor om ålder, språkkunskap och hur länge informanterna har bott i Finland. Sedan ställde jag frågor om anställningsprocessen och fortsatte till generella frågor om arbetsplatsen. Till näst frågade jag om relationerna till chefer och kollegor. Slutligen ställde jag frågor om rasism och sexuella trakasserier, och avslutade med att fråga informanterna om förslag på förbättring på situationen för arbetskraftsinvandrare i Finland och frågade även om de hade något att tillägga.

Resultatet efter materialinsamlingen är fem intervjuer med sydostasiatiska kvinnor i olika ålder med invandrabakgrund. Kim och Has intervjuer är kortast på 45 respektive 37 minuter, där det är väsentligt att minnas att en stor del av materialets upprepas genom översättning från svenska till det sydostasiatiska språket och vice versa. Tiens intervju är 1 timme 7 minuter och är också innehållsmässigt längre eftersom Linh enbart översatte från det sydostasiatiska språket till svenska. Ans intervju är 43 minuter och Linhs är överlägset längst på 2 timmar 8 minuter. Intervjuernas längd reflekterar direkt mängden material som jag fått från dem, då Linh bidrog med detaljerade och noggranna analyser av temat för frågorna, medan Kim och Ha gav väldigt kortfattade svar. De diskussioner som jag förde utanför intervjutid med Linh är också värdefulla, eftersom hon då reflekterade vidare över varför hennes bekanta som jag intervjuade valde att inte svara utförligt på frågorna. Det är nödvändigt att notera att Linh och Ha är nära bekanta vilket också innebär att Linh kände sig bekväm att på djupare nivå kommentera Has ovilja att svara på många frågor.

4. Metod

4.1 Kvalitativ intervju

Som metod för denna avhandling används kvalitativa intervjuer. Jag använder semi-strukturerade intervjuer för att ge intervjuerna ett visst sammanhängande mönster, men ändå tillåta informanterna att styra intervjun enligt de ämnen de anser vara viktiga. Eftersom ämnet som studeras handlar om sydostasiatiska invandrarkvinnors erfarenheter av arbetslivet i Finland, vilket jag inte har förstahandserfarenhet av, är det lämpligt att intervjua personer med situerad kunskap om ämnet. I feministisk forskning har det blivit allt viktigare att använda sig av metoder som erkänner kvinnors erfarenheter som verkliga kunskapskällor (Yost & Chmielewski, 2012, s. 242). Som genusvetare anser jag det vara viktigt att genom forskning ge en nyanserad bild av verkligheten; då forskning ofta centrerar en vit manlig erfarenhet är det nödvändigt att bedriva forskning som också visar andra sorters erfarenheter. I enlighet med Jaber Gubrium och James Holstein (2001) ser jag informanterna som "meaning makers" och fokuserar därför i analysen på deras tolkningar av verkligheten. På detta sätt strävar jag även efter att undvika problematiken att som vit forskare överrösta de icke-vita informanterna.

Kvalitativa intervjuer lämpar sig väl för att få reda på ny information om en specifik målgrupp, vilket i denna studie är sydostasiatiska kvinnor med invandrarbakgrund. Kathryn Anderson och Dana Jack (1991, s. 11) förklarar att kvinnors unika erfarenheter ofta ignoreras i sådana situationer där kvinnors och mäns erfarenheter är olika. Genom intervjuer får kvinnor däremot en möjlighet att berätta om sina erfarenheter, som kan skilja sig från de erfarenheter av situationen som män har. Det är ändå nödvändigt att poängtera att det inte finns en enhetlig ”kvinnlig erfarenhet”, inte ens bland en viss minoritetsgrupp. Shulamit Reinharz och Susan Chase (2001) förklarar att alla kvinnors erfarenheter är gemensamma i det avseendet att de är könade, men trots detta finns det inte två identiska kvinnliga erfarenheter.

I kvalitativ forskning har det blivit allt vanligare att reflektera över forskarens roll och inverkan på själva forskningen. Fastän forskarens roll i intervjuer är att ställa frågor och lyssna på informanternas svar, är det skäl att ta i beaktande att forskaren också (omedvetet) kan påverka dessa svar. Andrea Fontana och Anastasia Prokos (2007, s. 83) förklarar att forskaren inte ska ses som ”osynlig” i intervjusituationen, utan istället som en aktiv del av interaktionen. På detta sätt kan inte heller resultatet av intervjun lyftas ur den kontext där informationen samlades in (Fontana & Prokos, 2007, s. 84). Det kan alltså innebära att informanterna i min studie svarade på ett specifikt sätt beroende på vilket intryck de hade av själva intervjusituationen och vare sig de kände sig bekväma eller inte. Också Wendy Hollway och Tony Jefferson (2000) poängterar att forskaren inte ska anses ha ett perspektiv ”från ingenstans” – forskarens egen situation gentemot forskningstemat påverkar vad hen anser vara viktigt att lyfta upp och fästa särskild vikt vid.

Fastän jag strävar efter att poängtera informanternas egna erfarenheter, är det ändå min roll som forskare att analysera de delar av materialet som jag själv anser vara viktigast. För att ändå försöka ge en så autentisk bild som möjligt, fokuserar jag på de delar av intervjuerna som upprepas eller som informanterna själva fokuserade mer tid på. Samtidigt är det forskarens uppgift att också fokusera på de delar av berättelserna som ligger bortom konventionella förväntningar, eller det som inte nämns (Anderson & Jack, 1991, s. 11 & 24). I min forskning kan det exempelvis handla om att det var utmanande att hitta informanter som gick med på att delta i studien, eftersom de var oroliga att dela med sig av sina erfarenheter av arbetslivet av rädsla för att deras arbetsgivare skulle få

reda på deras svar. Linh förklarade detta vara orsaken till att Kim och Ha var försiktiga med att uttala sig negativt i intervjuerna.

4.2 Etiska överväganden

I forskning om och med människor är det särskilt viktigt är värna om deras privatliv. Fontana och Prokos (2007, s. 77) förklarar att det är nödvändigt att säkerställa att ingen orsakas skada i forskning som baserar sig på intervjuer, eftersom forskningsobjekten i dessa fall är människor. En särskild respekt för informanterna ska visas före intervjuerna, under själva intervjuprocessen samt efter att intervjuerna har utförts och de omvandlas till text.

Före intervjusituationen är det viktigt att forskaren noggrant förbereder sig för det ämne som intervjuerna fokuserar på. Christopher Dunbar, Dalia Rodriguez och Laurence Parker (2001) förklarar att det är särskilt viktigt för vita forskare att situera sig själv då de utför forskning med icke-vita personer, och att forskaren i förväg utför etnografiskt fältarbete gällande temat för intervjun för att skapa bättre förståelse och förtroende i själva intervjusituationen. I min forskning är det alltså viktigt att jag positionerar mig själv som en vit finländsk forskare, eftersom min egen subjektsposition kan ha påverkat intervjusituationerna. Det finns en lång än idag pågående historia av vita västerländska forskare som undersöker personer ur andra kulturer som forskningsobjekt, ofta utan att ta hänsyn till dessa personers människovärde. Jag anser det vara viktigt att bryta denna skadliga tradition, och därför är det viktigt att problematisera det traditionella förhållandet mellan forskaren och den forskade. Wendy Hollway och Tony Jefferson (2000) förklarar att det i feministisk forskning har blivit allt viktigare att kritisera den typiska maktrelationen i forskning där forskaren ses som objektiv och den forskade blir objektifierad. I samma anda försöker jag i min studie också att undvika denna sorts skadliga maktrelationer genom att poängtera min egen situation och se informanterna som kunskapsskapare istället för kunskapsobjekt.

Temat för min studie, invandrarkvinnors erfarenheter av det finska arbetslivet, är viktigt att belysa. Som vit infödd finländare saknar jag förstahandskunskap om ämnet, och därför anser jag det vara viktigt att samla in situerad kunskap genom intervjuer med sydostasiatiska invandrarkvinnor. På detta sätt kan jag genom deras egna ord beskriva

deras erfarenheter av det finska arbetslivet, utan att själv göra några tolkningar av deras utsagor. Enligt Megan Yost och Jennifer Chmielewski (2012, s. 242) kan man undvika ett utnyttjande förhållande mellan forskare och informant genom att i studien använda många citat ur intervjuerna, vilket erkänner informanten som expert i forskningsområdet. Det är ändå omöjligt i studier där en vit forskare intervjuar icke-vita informanter att vara helt problemfri, eftersom det är existensen av privilegium som möjliggör själva forskningen (Patai, 1991, s. 137). Det är alltså ett visst sorts privilegium som möjliggör vem som kan utföra själva forskningen, samt vem man väljer att intervju.

Före intervjuerna är det viktigt att informanterna ger sitt informerade samtycke, vilket oftast ges i form av skriftliga eller muntliga avtal (Gubrium & Holstein, 2001). Det är även viktigt att forskaren på förhand uttrycker sina förväntningar och gränser för forskningsförhållandet, så att det inte blir oklart för informanterna (ibid.). Om respekten för informanterna före och under intervjun handlar om att undvika objektifiering, tydligt uttrycka syftet för forskningen samt få samtycke av informanterna, är fokuset efter intervjuerna närmast anonymisering av informanterna. Anne Galletta och William Cross (2013, s. 177) förklarar att informanterna ska skyddas från att bli identifierade genom forskningen, vilket kan innebära att någon avslöjande information måste uteslutas ur studien. Enligt Forskningsetiska delegationen (2019, s. 8) ska de undersökta personernas människovärde och skydd för privatliv respekteras, vilket alltså görs genom anonymisering av materialet. I min studie har anonymiseringen av materialet exempelvis betytt att information om informanternas hemkommun och specifika etnicitet lämnats bort.

Temat för intervjuerna i denna avhandling kan vara känsligt och därför var jag före intervjuerna medveten om att intervjufrågorna kunde vara obekväma och känslamma för informanterna. Det är nödvändigt för forskaren att vara medveten om att intervjuerna kan leda till ångest och bekymmer för informanten, särskilt då ämnet för intervjun är personligt och känsligt, och då måste forskaren kunna hänvisa informanten till stöd (Reinharz & Chase, 2001). För att vara förberedd på att informationen som uppdagades i intervjuerna kunde handla om felaktigt bemötande på arbetsplatsen, beredde jag även några referenser åt informanterna dit de kan vända sig ifall de behöver någon form av stöd. Dessa referenser är exempelvis telefonlinjer med stöd åt personer som har upplevt sexuella trakasserier och hjälp för personer som stött på orättvisor på arbetsplatsen. Jag

gav även informanterna mitt telefonnummer och min e-postadress, ifall de efter intervjusituationen skulle behöva kontakta mig över någonting. Inspelningarna av intervjuerna har skickats till Åbo Akademis kulturvetenskapliga arkiv och sparas enbart där.

5. Teoretisk referensram

Eftersom informanterna i intervjuerna gav väldigt varierande svar och materialet för denna avhandling därför är ganska heterogent, är det inte heller helt enkelt att hitta teorier för analysen som lämpar sig för alla informanternas upplevelser. Före jag utförde intervjuerna förväntade jag mig felaktigt i viss mån få liknande svar av de olika informanterna, exempelvis berättelser om upplevelser av rasism och missförhållanden i arbetslivet. Denna uppfattning baserade jag på den tidigare forskning jag läst om hur personer med invandrabakgrund behandlas annorlunda än övriga finländare i arbetslivet (t.ex. Wahlbeck, 2007; Ahmad, 2020; Blekesaune, 2021). Efter att jag hade utfört alla intervjuerna var det dock tydligt att resultatet skiljer sig från mina förväntningar. Den enda intervju som till stor del motsvarade mina förväntningar var intervjun med Linh. I intervjuerna med Ha och Kim bidrog de med väldigt kortfattade svar utan några utförliga positiva eller negativa exempel på sina erfarenheter. An och Tien berättade båda om tydliga exempel på felbehandling och rasism, utan att ändå själv benämna upplevelsena med dessa begrepp. På grund av att de fem intervjuerna var så olika varandra, går det inte att hitta enhetliga teorier som lämpar sig för dem alla. Det går ändå att hitta några teman som i olika grad är gemensamma för flera av intervjuerna.

5.1 Erfarenhet

Erfarenhet som ett teoretiskt begrepp har i genusvetenskap under de senaste årtionden fått en central roll (Mohanty, 2003, s. 106). Erfarenhet kan ur olika synvinklar ses som antingen en form av ”sanningar” om vad som har hänt, alltså vad individen har erfart, eller som ett resultat av olika samhälleliga diskurser. Jag följer i denna avhandling en kombination av olika sätt att definiera begreppet erfarenhet. Jag anser erfarenhet vara ett givande begrepp att använda både ur en beskrivande synvinkel där studiens informanternas upplevelser synliggörs, men även ur en mer diskursiv synvinkel som beskriver den kontext där informanternas upplevelser skapats och vilka villkor som legat som grund för

deras upplevelser. Eftersom jag själv inte kan uttala mig om de erfarenheter jag är intresserad av i denna studie, nämligen invandrarkvinnors upplevelser av Finlands arbetsliv, utgör intervjuerna med informanterna den erfarenhetsmässiga grunden för studien.

Ett centralt perspektiv på erfarenhet är tanken om dem som främst diskursiva händelser. Enligt Joan Scott (1991, s. 780) kan erfarenhet inte ses som grunden till förklaringar om samhället, utan istället är det erfarenheter som man strävar efter att förklara eller skapa kunskap om. På det här sättet kan erfarenheter också tänkas skapas i själva diskussionen om dem – genom att tala om något ger man det ett liv. Det innebär också att om något inte talas om, så finns det inte (Scott, 1991, s. 775). Jag skriver delvis under Scotts tanke, eftersom det som inte forskas i raderas ur den samhälleliga berättelsen om vad som är viktigt. Eftersom det inte har forskats mycket om sydostasiatiska invandrarkvinnors arbetslivserfarenheter i Finland, har också deras upplevelser åsidosatts och råkat i skymundan. Jag förhåller mig ändå kritisk till att betrakta erfarenheter som alltför strikt diskursiva, då jag menar att de upplevelser och händelser som inte talas om eller forskas i ändå är viktiga och existerande. Därför är det inte helt oproblematiskt att som Scott påstå att saker som inte talas om inte existerar. Sonia Kruks (2018, s. 140) följer delvis Scotts diskursiva argument, då hon menar att erfarenheter kan ses som det passiva resultatet av diskurser. Enligt henne är det ändå viktigt att minnas att det inte räcker att göra erfarenheter synliga eftersom man på detta sätt enbart kan visa existensen av förtryckande mekanismer i samhället, men inte beskriva deras inre verksamhet. Det här innebär alltså att det inte är tillräckligt att enbart beskriva erfarenheter, utan de måste vidare tolkas i sitt diskursiva sammanhang.

Jag anser det ändå vara nödvändigt att också beakta den deskriptiva aspekten av erfarenheter, då det kan finnas en viss styrka redan i att lyfta upp sådana erfarenheter som ofta glöms bort eller medvetet ignoreras. Enligt Johanna Oksala (2014, s. 395) kan erfarenheter ses som ett legitimt sätt att utmana olika former av förtryck. För att vidareutveckla Scotts tankar kan man tänka sig att genom att synliggöra och tala om särskilda erfarenheter, får man också verktyg till att förändra samhället. Det går inte att förändra någonting som man inte talar om eller tillkännager. Därför är det särskilt viktigt att belysa de erfarenheter som annars glöms bort. Om då erfarenheter kan ses som delvis deskriptiva och delvis diskursiva, är nästa steg att undersöka erfarenheters sociala

karaktär. Enligt Scott (1991, s. 793) ska erfarenheter betraktas som både individuella och kollektiva. Vid en första (deskriptiv) anblick skulle erfarenheter kanske tänkas vara främst individuella, nämligen handla om något som individen har upplevt. Det är ändå viktigt att minnas att individen alltid existerar i en viss social kontext som hans erfarenheter skapas i och influeras av, vilket vidare innebär att den individuella erfarenheten alltid också är social (Kruks, 2018, s. 149). Genom detta tankesätt rör vi oss åter igen tillbaka till den diskursiva aspekten av erfarenheter.

Erfarenheter är både ur ett individuellt och ett kollektivt perspektiv mångdimensionella. Enligt Vanaja Dhruvarajan (2002b, s. 295) sker alltid våra individuella levda erfarenheter inom större sociala strukturer. Här är också ett intersektionellt perspektiv nödvändigt, eftersom dessa sociala strukturer även fungerar i växelverkan med varandra. Alla dimensioner av erfarenheter är alltså sammanlänkade så att exempelvis i min studie en ”kvinnlig erfarenhet” inte går att analysera utan att ta i hänsyn en ”invandrarefarenhet” (Dhruvarajan, 2002a, s. 116). Också Chandra Talpade Mohanty (2003, s. 162) förklarar att individens sociala position och erfarenhet är sammankopplade. Det är alltså givande att analysera den deskriptiva aspekten av erfarenheter, men de måste samtidigt positioneras i sin sociala och diskursiva kontext. Mohanty (2003, s. 107 & 122) menar att det handlar om att historisera och politisera erfarenhet, eftersom erfarenhet på detta sätt får mer handlingskraft till förändring. Även Kruks (2018, s. 132) bygger vidare på dessa tankar då hon menar att erfarenhet måste ses som ett begrepp som är differentierat av bland annat kön, sexualitet och etnicitet. Enligt henne är identitet en viktig aspekt av erfarenhet, då skillnader i identiteter samtidigt skapar olika förutsättningar för privilegium och makt angående erfarenheter (Kruks, 2018, s. 153).

Angående förhållandet mellan forskare och den forskade refererar Kruks här Christine Sylvester genom att diskutera hur man som forskare på ett icke-skadligt sätt kan använda sig av ”world-travelling” utan att objektifiera de personer man studerar. Med ”worlds” menas här de olika världar som varje individ är del av och som bygger upp olika aspekter av hans liv. ”World-travelling” kan innebära att förflytta sig mellan de egna världarna och identiteterna, men i Sylvesters exempel handlar det snarare om att besöka andra personers ”världar” för att ta del av deras erfarenheter. För att göra detta så etiskt som möjligt i ett forskningsförhållande mellan en vit forskare och en icke-vit informant menar Sylvester enligt Kruks (2018, s. 158) att man måste undvika att objektifiera informanten som

exotisk, som ett offer för förtryck eller enbart som källa för data. För att kort nämna ett exempel på hur jag själv i denna studie försökt undvika objektifieringen av informanterna som källor för data, strävade jag efter att istället se dem som kunskapsskapare som själv kunde bestämma vilka teman de ansåg vara viktiga att diskutera närmare under intervjuerna. Detta innebar också en balansgång i de semistrukturerade intervjuerna, då jag både ville låta informanterna tala utförligt om teman de fann viktiga, medan jag samtidigt försökte hålla mig till temat för studien. Denna diskussion om world-travelling leder naturligt vidare till teorier om situerad kunskap och ståndpunktsteori.

5.2 Ståndpunktsteori och situerad kunskap

Enligt Kruks (2018, s. 1.) har teoretiker på senaste årtionden strävat efter att dekonstruera det sätt som västerländsk kunskap skapas på, exempelvis genom att decentrera ”det vetande subjektet” och ersätta metanarrativ. Det här innebär att forskaren inte längre ses som belägen utanför det hen forskar i eller som ägande någon form av objektiv blick ”från utsidan”. Stora berättelser och metanarrativ kritiseras också för att enbart representera en bråkdel av verkligheten. I feministisk och genusvetenskaplig forskning har allt större vikt lagts på situerad kunskap och ståndpunkter. Judith Grant (2016, s. 5) förklarar att ståndpunktsteorin har sina rötter i teorier om erfarenhet och innebär att alla människor har en specifik ståndpunkt med viss situerad kunskap, vilket innebär att man aldrig kan vara helt objektiv i förhållande till kunskap. Donna Haraway kan anses vara den teoretiker som utvecklat grunden till vad som menas med situerad kunskap. Enligt Haraway (1988, s. 581–582) handlar objektivitet i feministisk forskning just om situerad kunskap, där den egna positionen synliggörs och ersätter löften om en föreställd objektiv utomstående position. Feministisk objektivitet handlar då om att erkänna den begränsade positionen och objektiviteten. Inom forskning kan mer trovärdig kunskap skapas genom att forskaren positionerar sig, vilket innebär att hen tar ett visst sorts ansvar (Haraway, 1988, s. 587). Enligt Haraway (1988, s. 584) kan förtryckta personers ståndpunkter vara särskilt gynnsamma då de är minst sannolika att undvika ett kritiskt perspektiv av det som undersöks. Jag följer i denna avhandling Haraways tanke, då jag förlitar mig på informanternas ståndpunkter i det ämne som undersöks. Jag menar förstås inte att deras upplevelser ska ses som omfattande kunskap om arbetslivet i Finland överlag, men de ger värdefull kunskap om deras situerade positioner.

Nina Lykke (2010) förespråkar också erkännandet och användandet av situerad kunskap i forskning. Enligt Lykke (2010, s. 33) kan forskaren aldrig positionera sig utanför den värld som hen analyserar och agerar i. På detta sätt är även all kunskap lokaliserad och situerad, eftersom den skapas av en forskare som är situerad på ett specifikt sätt i samhället. Lykke riktar liksom Haraway kritik mot det så kallade "gudatricket" vilket innebär tron om forskaren som ansiktslös och kontextlös och därmed distanserad från det hen studerar. Gudatricket förklaras vara en illusion, eftersom forskaren alltid är "in media res" (mitt i) det som studeras och därmed producerar en historia hen själv är delaktig i (Lykke, 2010, s. 4–5). I min studie strävar jag även efter att vara tydlig med min egen position som vit finländsk forskare genom att poängtera det sätt som min situering kan ha påverkat informanternas svar.

5.3 Språk

Ett tema som är påfallande i alla fem intervjuerna i denna studie är diskussioner om språk, vilket inte är särskilt förvånande. Informanterna reflekterar exempelvis över utmaningar med att klara sig i det finska samhället utan kunskaper i svenska eller finska. Enligt Alice Bloch (2017, s. 197) är inläringen av ett nytt språk en väsentlig del av den inläring av en ny kultur som invandrare i ett nytt land tillägnar sig. Genom att lära sig det nationella språket får den nyinflyttade också tillgång till diverse sociala och ekonomiska institutioner i det nya landet. Att sakna kunskaper i det nationella språket kan däremot leda till utanförskap och isolering.

5.3.1 Språk och identitet

Anne Kershen (2017, s. 2) förklarar att språk och identitet är sammanflätade med varandra. Sambandet mellan dessa två begrepp kan ses ha både individuella och kollektiva aspekter. En central funktion av språk är att det kan skapa gemenskap men samtidigt även separera olika grupper från varandra. Det här innebär alltså att ett gemensamt språk förenar folk samtidigt som de som inte talar detta språk alieneras som "utomstående". Den individuella aspekten av språk och identitet handlar om att man genom språket skapar sig en uppfattning av vem man är och var man hör hemma (2009, s. 9). Språket spelar både en deskriptiv och en konstruktiv roll genom att samtidigt reflektera *vem* man är och *göra* en till den man är. Denna syn på språk innebär alltså att individen inte kan anses existera "utanför" språket, eftersom hen skapas genom

lingvistiska och diskursiva handlingar. Mary Bucholtz och Kira Hall (2009, s. 19) stöder denna syn på identiteter som diskursiva konstruktioner skapade genom mellanmänsklig interaktion.

5.3.2 Språk och integration

Språket har nära kopplingar med identitet på ett individuellt och kollektivt plan. Språkets betydelse för identiteten på ett nationellt plan är också noterbar. James Simpson och Anne Whiteside (2015, s. 2) förklarar att den nationella identiteten idag allt mer bygger på ideologin "one nation one language" som har kopplingar till tanken om att nationen ska vara så homogen som möjligt. Fastän det inom alla nationer givetvis talas flera olika språk, anses det ofta vara viktigt för invandrare att lära sig det nationella språket för att klara sig i samhället. Pirjo Raunio (2013, s. 64) förklarar att arbetskraftsinvandrare i Finland kan klara sig i arbetslivet utan kunskaper i de nationella språken, men att vardagslivet förutsätter grundläggande kunskaper i finska eller svenska. I Finland erbjuds invandrare personliga integrationsplaner som inkluderar studier i finska eller svenska samt övrig integrationsutbildning och basinformation om det finska samhället (Finlex, 2010). Arbetskraftsinvandrare är dock en grupp som kan sägas "falla utanför" Finlands lagar om integration då de inte förses med någon integrationsplan eftersom de flyttat till Finland för att arbeta. Raunio (2013, s. 45) förklarar att arbetskraftsinvandrare inte får planer för integration utan istället planer inriktade på en så kallad "etablering" (finska: asettautuminen).

Vägledningen för arbetskraftsinvandrare är mer diffus än integrationsutbildningen och ligger ofta enbart på arbetsgivarens ansvar. De frågor som arbetskraftsinvandraren har om praktiska livet i Finland ska besvaras av "utbildaren" (finska: kouluttaja). Att ansvaret för integrationen av arbetskraftsinvandrare ligger hos arbetsgivaren, istället för hos kommunen som ansvarar för övrig integration, innebär alltså att det inte finns någon enhetlighet i integrationen av personer som flyttat till Finland för att arbeta. Därför är risken också större att de isoleras från övriga samhället, inte minst på grund av att de ofta inte erbjuds möjligheter för skolning i de nationella språken. Farah Ali och Carol Ready (2021, s. 44) förklarar att trots att integrationen i många europeiska länders policyn beskrivs vara en dubbelsidig process, faller det slutliga ansvaret för integrationen ändå på invandraren själv. Då ansvaret för integrationen läggs på invandraren ignoreras existensen

av de strukturella hinder för integration som är en vardag för invandrare (Ali & Ready, 2021, s. 26). Om ett av integrationens centrala mål är att invandraren ska lära sig ett nationellt språk, kan det vara utmanande på grund av tidsbrist om invandraren inte utöver arbetet har tillräckligt med tid för att delta i språkutbildning.

Intressant i många europeiska policyn om integration är att flerspråkighet ses som positivt enbart i fråga om diversitet, men angående integration betraktas invandrarens modersmål oftast som ett problem eller ett hinder (Ali & Ready, 2021, s. 35). Enligt invandrare själv är språkinläring inte nödvändigtvis alltid ett så stort problem för integrationen som nationella policyn låter tro. Ali och Ready (2021, s. 37–38) förklarar att enligt studien ”Barometer for immigration of 2016” anser enbart 30 % av de invandrare som svarat på enkäten att språket har utgjort ett hinder för deras integration i det nya samhället, medan 15,6 % anser att den sociala diskrimineringen är ett hinder för integrationen och 13,6 % anser att kulturella skillnader har försvårat integrationen. Att språket definieras som en stor utmaning för integrationen av invandrare i det nya landet är alltså inte den enda förklaringen till integrationsutmaningar, utan det är även nödvändigt att ta i beaktande strukturella hinder, som social diskriminering eller rasism. I analysen i min studie fokuserar jag därför inte enbart på språk, utan även andra aspekter som informanterna ansåg påverka integrationen.

5.3.3 Diaspora

Diasporan bland invandrare i ett land kan ses som en resurs som motverkar den isolering i det nya landet som kan skapas av att invandraren inte har möjlighet att lära sig det nationella språket. Elaine Unterhalter (2000, s. 108 & 110) definierar diasporans tre aspekter enligt följande; diasporan definierar ett kollektiv som av olika orsaker har migrerat och som bevarar en viss sorts uppfattning av en nationell eller etnisk identitet, diasporan handlar om en hybriditet av olika kulturer och diasporan enas av specifika erfarenheter. Eiri Elvestad (2007, s. 13) förklarar att det bland invandrare ofta finns en diasporaidentitet som enar dem med samma bakgrund. Jag anser här som nämnt att diasporan inte ska betraktas som något som isolerar invandraren från övriga samhället, utan istället kan gemenskapen som diasporan bidrar med fungera som en inkörsport till samhället för de invandrare som flyttat till det nya landet för att arbeta och som inte har tillgång till integrations- eller språkutbildning. I diasporan kan information om det nya

samhället spridas på ett lättillgängligt sätt. Detta diskuterar jag i analysdelen baserat på informanternas berättelser om den sydostasiatiska diasporan.

5.4 Härskartekniker

I analysen kommer jag att använda mig av Berit Ås klassiska definition av härskartekniker, omarbetad och vidareutvecklad av Camilla Ländin. Enligt Ländin (2014, s. 11) definieras härskartekniker som olika former av social manipulation som används för att säkerställa en viss maktposition. Enstaka händelser räknas oftast inte som härskartekniker, utan det krävs ett större underliggande mönster eller en struktur i vilket beteendet upprepas (Ländin, 2014, s. 13). Ländin förklarar (2014, s. 12) att härskartekniker av feministiska teoretiker har ansetts vara centrala i reproducerandet av könsmaktsordningen. För att anpassa denna tanke till min avhandling, tänker jag mig att härskartekniker är en väsentlig aspekt för att utesluta inte enbart kvinnor ur maktpositioner, men även personer av olika etniciteter. Härskartekniker kan då alltså ses som en central del av reproducerandet av systemet av vit överhöghet (eng. white supremacy), inte enbart könsmaktsordningen. Genom olika former av social manipulation kan icke-vita personer uteslutas ur arbetsgemenskapen och deras möjligheter att avancera utplånas eller åtminstone försvåras.

De klassiska formerna av härskarteknik är osynliggörande, förlöjligande eller förminskande, undanhållande av information, dubbelbestraffning och påförande av skuld och skam. Osynliggörande handlar om att individen som utsätts för denna härskarteknik blir ignorerad, medan förlöjligande handlar om att hen blir hånad för något hen säger, gör eller för den hen är (Ländin, 2014, s. 17 & 23). Dubbelbestraffning innebär att individen kritiserar hur hen än agerar, och påförande av skuld och skam kan ses som en kombination av förlöjligande och dubbelbestraffning då individen tvingas skämmas över sina egenskaper och ta skulden för det hen utsätts för (Ländin, 2014, s. 35 & 39). Utöver dessa klassiska härskartekniker som Berit Ås har utarbetat, inkluderar Camilla Ländin även semiklassiska och moderna härskartekniker. De semiklassiska härskarteknikerna är objektifiering då individen reduceras till enbart sin kropp, och våld eller hot om våld vilket är rent av olagligt (Ländin, 2014, s. 45 & 51).

De moderna härskarteknikerna är enligt Ländin projiceringsmetoden, komplimangmetoden, hierarkimetoden, tidsmetoden, stereotypmetoden, offerkoftan och relativisering. Projiceringsmetoden handlar om att kritik som individen framför direkt vänds tillbaka till hen själv, komplimangmetoden innebär att individen överöses med komplimanger i ett manipulerande syfte, och hierarkimetoden går ut på att en person använder sin arbetsposition för att få sin vilja genom (Ländin, 2014, s. 55, 59 & 64). Tidsmetoden hänger delvis ihop med hierarkimetoden, eftersom en person då använder hens längre tid på arbetsplatsen som argument för att hens åsikt är mer bärande (Ländin, 2014, s. 69). Genom stereotypmetoden reduceras individen till enbart en viss aspekt av sig själv (exempelvis kön eller etnicitet), offerkoftan innebär att en person gör sig själv till martyrer och relativisering betyder slutligen att det individen berättar förminskas genom att någon annan berättar något mer betydande (Ländin, 2014, s. 73, 77 & 83). I analysdelen av min avhandling identifierar jag flera av dessa härskartekniker i informanternas berättelser av sina erfarenheter på arbetsplatserna.

5.5 Rasism och sexuella trakasserier

Enbart en av informanterna i min studie diskuterade rasism på ett direkt sätt, medan de andra mer indirekt berättade om upplevelser av rasism i arbetslivet. Några informanter var inte säkra på vad rasism innebär, vilket också kan påverka att de inte ansåg sig ha upplevt rasism. Jag anser rasism vara en integrerad del av det finländska samhället och därför är det nödvändigt att inkludera temat i min studie. Enligt Gerard Delanty, Paul Jones och Ruth Wodak (2008, s. 1) handlar rasismen i Europa idag mindre om "ras" och mer om främlingsfientlighet mot invandrare. Det är ändå viktigt att minnas att rasismen inte är heterogen och att olika folkgrupper påverkas på olika sätt av rasism. Diskrimineringsombudsmannens utredning år 2020 av den diskriminering som finländare med afrikansk bakgrund upplever, visar att över 60 % av respondenterna har upplevt diskriminering i arbetslivet. Olikheter i den rasism som olika folkgrupper möter tyder på att uppfattningar om "ras" inte går att utesluta från dagens rasism. Steve Garner (2010) refererar till Paul Silversteins tankar om att ras är en kulturell kategori som ofta av gemene människa anses vara en essentiell karaktär i en individ. Det är här viktigt att poängtera att ras alltså är något kulturellt och socialt konstruerat, fastän den allmänna uppfattningen kan vara att det handlar om något biologiskt. Detta synsätt på ras som något kulturellt och socialt konstruerat innebär att ras nog är en del av rasismen idag, eftersom

främlingsfientlighet har kopplingar till fientlighet mot andra kulturer, vilket vidare betyder fientlighet mot vad som uppfattas vara andra "raser".

I min avhandling använder jag mig av begreppen "vit" och "icke-vit". Jag är medveten om problematiken med att dessa begrepp konstruerar icke-vita personer i förhållande till vita personer, medan vita personer som kategori står självständigt. Rasifiering är ett begrepp som skulle kunna användas för att beskriva samma sak, men då handlar det också om att personer rasifieras som vita eller som icke-vita, vilket alltså även här inkluderar begreppen vit och icke-vit. Med rasifiering menar jag den sociala process där olika grupper av människor tillskrivs en "ras" exempelvis baserat på hudfärg och etniskt ursprung. Rasifiering är alltså någonting konstruerat som tyder på hur olika grupper av människor behandlas olika och möter rasism beroende på hur de rasifieras. Med detta i baktanken, använder jag alltså begreppen vit och icke-vit i denna avhandling. Med dessa begrepp menar jag som nämnt inte biologiska kategorier av föreställd ras, utan snarare de sociala processer som konstruerar människor som tillhörande olika "raser". Baserat på denna sociala konstruktion behandlas vita och icke-vita personer olika, då vita personer tilldelas olika vita privilegier medan icke-vita personer blir utsatta för andrafiering och rasism.

Det kan sägas ha skett en normalisering av "andrafiering" (engelska: othering) där invandrare och andra personer som flyttat till Europa ses som annorlunda eller rent av som motsatser till de som är födda i Europa. Andrafieringen behöver inte nödvändigtvis enbart gälla personer som flyttat från andra delar av världen, utan den kan även vara aktuell för européer som utseendemässigt eller kulturellt betraktas som annorlunda än majoritetssamhället. Enligt Delanty, Jones och Wodak (2008, s. 4) är det distinktionen mellan "oss" och "dem" som fungerar som basen för andrafiering. Detta handlar om en diskursiv konstruktion som fungerar som grund för den fördomsfullhet och rasism som är vanlig i Europa idag. Marissa Sonnis-Bell (2018, s. 2) förklarar att andrafieringen är en process där "den andra" definieras och konstrueras, men att denna konstruktion samtidigt kräver att "självet" definieras. Det går alltså inte att skapa bilden av "den andra" utan att samtidigt definiera hur det skiljer sig från "självet". Här är det också intressant att poängtera att andrafiering är en process som har lingvistiska aspekter, särskilt analyserat ur en europeisk synvinkel där rasismen och andrafieringen tar sig formen i en lingvistisk distinktion mellan "oss" och "främlingar", "utlänningar" eller "invandrare".

Förutom andrafiering och främlingsfientlighet använder jag mig även i denna studie av begreppen vit skörhet och vita tårar (engelska: white fragility, white tears) som av vita personer används som olika maktmedel för att tysta icke-vita personer. Mamta Motwani Accapadi (2007, s. 209) förklarar att vita tårar innebär det sätt som vita personer använder sina tårar som en indikation på hjälplöshet vilket leder till känslor av sympati mot dem. Det här är särskilt vanligt då en icke-vit person tar upp problem om rasism eller orättvis behandling, då den vita personen reagerar genom att gråta och därmed ändrar fokuset för diskussionen. Enligt Accapadi (2007, s. 210) blir den vita personens verklighet och sanning därmed synlig genom tårarna, medan den samlade icke-vita personen osynliggörs eftersom hen inte visar kraftiga känslouttryck. George Lipsitz (2018, s. 120 & 146) diskuterar det sätt som vit skörhet kan ses som former av manipulation och maktutövande. Han menar att ju mer skör och rädd en vit person känner sig, desto mer riktar hen sin frustration mot exempelvis icke-vita personer eller invandrare (Lipsitz, 2018, s. 120).

Som redan nämnt bad mina kontaktpersoner på Folkhälsan mig att i intervjuerna ställa några frågor om sexuella trakasserier, eftersom de via sina kontaktnät har hört att sexuella trakasserier skulle vara vanligt förekommande särskilt vid växthusen som arbetsplatser. Några av informanterna var kortfattade i sina svar om sexuella trakasserier och svarade enbart att de inte har upplevt eller hört om någon som har upplevt sådant. De andra informanterna, särskilt Linh, berättade utförligt om sina upplevelser eller de rykten som går om sexuella trakasserier på arbetsplatserna. Joni Hersch (2015, s. 4) förklarar att sårbara grupper såsom arbetskraftsinvandrare är särskilt utsatta för sexuella trakasserier. Det här kan bero på att arbetskraftsinvandrare inte har tillgång till utbildning om rättigheterna i det nya landet, vilket utövarna av de sexuella trakasserier utnyttjar. Rebecca Thacker och Gerald Ferris (1991) definierar sexuella trakasserier som ett mansdominerat beteende där en person i överläge utövar dominans och auktoritet. Fiona Wilson och Paul Thompson (2002, s. 76) bygger vidare på denna tanke genom att definiera sexuella trakasserier som en form av social kontroll som ämnar till att förminska den utsattas maktkapacitet.

6. Analys av materialet

Som redan nämnt gav informanterna väldigt varierande svar på mina frågor om Finlands arbetsliv. Då exempelvis Ha och Kim förhöll sig tämligen kortfattade i sina svar, ägnade sig Linh åt längre analytiska svar. Linh diskuterade även ett flertal gånger teman som inte direkt är kopplade till mina frågor om det finska arbetslivet, exempelvis då hon på min fråga om upplevelser av rasism i arbetslivet istället diskuterade erfarenheter av rasism i samhället överlag. Under intervjuerna ansträngde jag mig för att ständigt vara medveten om den maktrelation som intervjusituationen innebar då jag som vit finländsk forskare använde mig av icke-vita invandrarkvinnor som kunskapskällor. För att undvika den maktproblematik som är påtaglig i sådana situationer valde jag som nämnt ett semi-strukturerat intervjuformat som möjliggjorde att exempelvis Linh kunde gå in på sidospår och tala om sådana ämnen som hon ansåg vara relevanta för ämnet. På detta sätt anser jag mig i mån av möjlighet ha undvikit vad Kruks (2018, s. 158) beskriver som en objektifiering av informanterna som källor för data, och istället har jag strävat efter att tillskriva dem handlingskraft som kunskapsskapare snarare än kunskapsobjekt. Efter en genomgång av alla fem intervjuerna har jag identifierat några teman för analys som informanterna fokuserade särskilt mycket på i intervjuerna. Det tema som var centralt i alla intervjuerna är språkets betydelse för invandrare. Mycket fokus riktades även av informanterna på frågor om integration i det nya samhället och indirekt även betydelsen av en sydostasiatisk diaspora i det nya hemlandet. Slutligen har jag även valt att analysera teman som diskuterades enbart av någon av informanterna eller som kan ses som bakomliggande ämnen i deras berättelser, eftersom dessa teman också är en del av mina forskningsfrågor. Dessa teman handlar om rasism, sexuella trakasserier, hierarkier och härskartekniker på arbetsplatsen.

6.1 Brister i integrationen

Ett genomgående tema som diskuterades i intervjuerna med informanterna, och som jag därför har valt att särskilt fokusera på i denna studie, är brister i integrationen i Finland. Likt Ilona Bontenbal, Anna-Greta Pekkarinen och Nathan Lillies (2019, s. 17) studie där informanterna med invandrarbakgrund menade att de inte har fått tillräcklig basinformation om Finland, berättar också informanterna i min studie om liknande problem. Som redan diskuterat exkluderas arbetskraftsinvandrare i Finland i stor mån från integrationstjänster såsom integrationsutbildning och språkutbildning (Bontenbal et al., 2019, s. 25). Denna exkludering från integrationsutbildningen kan vara orsaken till att

informerarna i min studie var engagerade i att diskutera integrationsfrågor, eftersom de själv har upplevt de brister som existerar i integrationsträningen för arbetskraftsinvandrare i Finland.

För att arbetsinvandrare så har ju som inte rätt till att få en integrationsutbildning... Kvotflyktingar får ju det till exempel, kvotflyktingar får ju som information om hur det fungerar här i Finland och lite om lagen, om samhället och kulturen och allt möjligt, men [sydostasiater] kommer ju hit och vet ingenting liksom.

- Linh

Detta inledande citat från intervjun med Linh beskriver tydligt den röda tråden för diskussionerna om integration som fördes i intervjuerna. Informanterna anser att det som arbetskraftsinvandrare i Finland är utmanande att integreras i övriga samhället eftersom man inte erbjuds någon officiell integrationsutbildning likt den som är obligatorisk för kvotflyktingarna i Finland. Enligt lagen om främjande av integration har invandrare rätt till en personlig integrationsplan som innefattar bland annat studier i finska eller svenska och basinformation om det finländska samhället (Finlex, 2010). Arbetskraftsinvandrare är dock utslutna i denna lag. En arbetskraftsinvandrare har redan en arbetsplats då hen flyttar till Finland och som nämnt i teorikapitlet erbjuds de inte någon integrationsplan utan de är istället mål för vad som kallas ”etablering”. Raunio (2013, s. 45) förklarar att det ofta är på arbetsgivarens ansvar att ordna vägledning och rådgivning för arbetskraftsinvandraren. Eftersom det inte finns några officiella krav på arbetsgivaren att ordna någon form av integrationsutbildning för den nyanlända invandraren är det inte konstigt som Linh säger i citatet ovan att de flyttar till Finland och inte har någon kunskap om samhället och kulturen här.

Det är viktigt att se integration som en dubbelsidig process. Dels handlar integration om att invandraren lär sig om det nya samhället, dels lär sig arbetskraftsinvandraren om den nya arbetskulturen som hen befinner sig i, dels måste mottagarsamhället visa tolerans mot personer som flyttar från andra kulturer (Simola, 2008, citerad i Raunio, 2013, s. 44). Det är väsentligt att se integration som något som berör både invandraren och befolkningen i mottagarlandet (Heikkilä & Peltonen, 2002, s. 7). Integrationen ska inte innebära att invandraren förlorar sin egen kultur eller måste assimileras i det finska samhället, utan

snarare ska hen ha möjligheter att anpassa sin kultur till livet i det nya landet. Detta kräver också att finländare och staten engagerar sig i integrationen. Informanterna i min studie anser att integrationen för arbetskraftsinvandrare inte är särskilt fungerande i Finland. Linh påpekar rent ut att sydostasiaterna integreras väldigt dåligt i hennes hemstad. Tien reflekterar över möjligheten att få arbete i Österbotten där hon menar att man prioriterar släktskap och bekantskap, vilket gör det mycket svårare för invandrare att få arbeten då de inte har sådana kontaktnätverk som infödda finländare har sedan flera generationer tillbaka. Linh menar också att kraven på arbetsmarknaden i Finland är skyhöga och att den utbildning som en sydostasiat har i sitt hemland inte betyder någonting i Finland, fastän det skulle vara fråga om en universitetsutbildning.

”Men då dom kommer hit till Finland, du är ingenting än växthusjobbare.”

- Linh

De höga kraven kan då leda till det som Linh talar om ovan att invandrarna ofta blir fast på en viss arbetsplats och har svårt att få nya arbeten. Hon förklarar att många sydostasiater flyttar till Finland med ett arbetsuppehållstillstånd enligt vilket de enbart får arbeta inom jordbruk – de blir utvisade från landet om de börjar arbeta med någonting annat. Vidare förklarar Linh att de sydostasiatiska invandrarna då vänjer sig vid att arbeta på växthus vilket gör det svårare att byta arbete även om de fått finländskt medborgarskap. Dessutom berättar hon att om man arbetar hårt och presterar bra på växthuset kan man få möjligheten att rekrytera släktingar från hemlandet i Sydostasien till arbetsplatsen, vilket innebär att många stannar kvar på dessa arbetsplatser för att skapa bättre möjligheter för sina släktingar. Arbetskraftsinvandrarernas integration utmanas alltså av att de inte kan byta arbete och bransch fritt likt andra finländare. Som Tien påpekar spelar även kontaktnätverk en viktig roll i integrationen. Också Linh, som har bott i Finland sedan hon var liten, menar att hon inte har lyckats integreras så bra som möjligt just på grund av att hon saknar de sociala nätverk som krävs för att bli en integrerad medlem i samhället.

Problemet med integrationen verkar vara att ingen aspekt av den fungerar för arbetskraftsinvandrare – invandraren kan inte själv lära sig om det nya samhället eftersom hen inte erbjuds någon integrationsutbildning, samtidigt som samhället och invånarna i det nya landet inte anstränger sig för att främja integrationen av de nyanlända. Linh exemplifierar detta med att förklara att integrationen är en livslång lärandeprocess och att

invandrarna känner att de aldrig blir tillräckligt bra integrerade. Hon menar att eftersom de sydostasiatiska invandrarna går miste om all basinformation om det finländska samhället ses de av de infödda invånarna som kriminella då de gör någonting fel, fastän de inte ens vet om att det är fel. Allt ansvar för integrationen läggs alltså på invandraren då det inte existerar integrationsträning för arbetskraftsinvandrare. Då dessa invandrare kritiserats för att inte veta basinformation om det finländska samhället ignoreras de strukturella hindren för integration (Ali & Ready, 2021, s. 26). Detta kombineras dessutom med rasism likt det som Linh förklarar om att sydostasiatiska invandrare ses som kriminella av övriga invånare. Det här är ett tydligt tecken på rasistiska tankar om invandrare som ovilliga att integreras eller som oförstående av kulturen i det nya landet (Delanty et al, 2008, s. 2). Detta rasistiska tankesätt bidrar också till att ignorera existensen av strukturella hinder för integration.

6.1.1 Språk som en nödvändighet för en lyckad integration

”Det är, om man bor i annat land, det viktiga är språk.”

- An

Alltså med det här så att integrera i samhället så är det ju som nog kanske att arbetsinvandrare behöver lära sig svenska... För då integrerar man så mycket bättre i det här nya samhället.

- Ha

Linh och An var de enda informanterna som genomförde intervjun på svenska, Tien kan svenska men valde att svara på sitt modersmål för att kunna uttrycka sig så korrekt som möjligt, medan Ha och Kim inte talar svenska. Alla informanterna var trots sina olikheter i språkfärdigheter överens om att språk är en nödvändighet för en lyckad integration. Ha och Linh reflekterade över det faktum att man som icke-svensktalande (eller finsktalande) arbetskraftsinvandrare kan klara sig bra på växthusen eftersom kunskaper i de nationella språken inte är en nödvändighet för att arbeta där. Det är däremot en utmaning att byta bransch och arbetsplats, eftersom språkkunskaper i finska eller svenska är ett krav på de flesta arbetsplatserna i Finland. Bristande språkfärdigheter kan då leda till att invandrare stöter på svårigheter med att avancera karriärmässigt och ofta måste nöja sig med arbeten med låg inkomst och osäkra anställningsförhållanden (Wahlbeck, 2007, s. 10).

Eftersom arbetskraftsinvandrare i Finland som nämnt inte erbjuds någon lagstadgad integrationsutbildning, går de även miste om möjligheten att lära sig de nationella språken exempelvis genom olika kurser. An berättar att hon själv har lärt sig grundläggande svenska genom att delta i språkkurser. Hon förklarar ändå att det kräver att man har tid att fokusera på att lära sig det nya språket, vilket oftast inte är möjligt för arbetskraftsinvandrare som spenderar en stor del av sin tid på arbetsplatsen och den lediga tiden kan behöva användas till familjeliv. Därför har arbetskraftsinvandrare inte mycket tid över till andra aktiviteter, som att lära sig ett nytt språk. An förklarar vidare att det även kräver mycket motivation av individen att upprätthålla och öva på språket efter eventuella språkkurser, likt hur hon själv har utvecklat sina kunskaper i svenska då hon har arbetat i en detaljhandelskedja.

Ha skiljer sig från de övriga informanterna åldersmässigt då hon är över 60 år medan alla de övriga informanterna är under 35 år. Hon reflekterar även över sin ålder och förklarar att det är svårare att lära sig ett nytt språk då man är äldre. Hon var själv över 50 år då hon flyttade till Finland och enligt henne skulle det vara gynnsamt att gå in för att särskilt yngre invandrare skulle lära sig det nya språket eftersom de ännu har energi att fokusera på språkinläring. Att Ha dessutom enbart har arbetat inom växthusbranschen i Finland bidrar även till att hon inte har lärt sig svenska. Linh påpekar att växthusarbete är ett arbete som inte alls utvecklar det svenska språket. Linh själv är ett bra exempel på det som Ha reflekterar över att det är viktigt att fokusera på att yngre invandrare lär sig språket i det nya landet. Eftersom Linh flyttade till Finland som barn har hon även gått i svenskspråkig skola och på det sättet lärt sig språket så att hon nu anser sig ha två modersmål; svenska och sitt sydostasiatiska modersmål. Linh har även arbetat inom fler branscher än de övriga informanterna, vilket givetvis kan bero på att hon är uppvuxen i Finland, men hennes språkfärdigheter är även väsentliga för möjligheterna att få olika arbeten i Finland. Också Tien och An har jobbat på andra ställen än växthus, vilket har varit möjligt på grund av att de har kunskaper i svenska. Ha och Kim däremot har enbart arbetat på växthus. Det är viktigt att påpeka att Kim har bott kortare tid i Finland än alla de andra informanterna, och att hon därför inte ännu har haft samma möjligheter att byta bransch.

6.1.2 Diasporan som främjande för integrationen

Flera av informanterna menar att bristande språkkunskaper hämmar integrationen i det nya samhället. Jag vill här påstå att diasporan kan gynna invandrare och minska risken för det utanförskap och den isolering från samhället som bristande språkfärdigheter i värsta fall kan leda till. Som diskuterats tidigare i teorikapitlet kan diasporan definieras som ett kollektiv som flyttat från ett land och som förenas i det nya hemlandet genom en uppfattning av en gemensam nationell eller etnisk identitet och som vidare leder till en hybriditet av olika kulturer (Unterhalter, 2000, s. 108). Diasporan enas av specifika erfarenheter (exempelvis migration) och hålls även samman av en viss uppfattning av vad som är ”hemma” eller ”hemlandet” (Unterhalter, 2000, s. 110). Det existerar förstås även variationer inom diasporan eftersom alla individer har olika erfarenheter och även olika syn på ”hemlandet” – vissa kanske inte ens betraktar ursprungslandet som sitt hemland längre. I enlighet med temat för min studie anser jag att man kan tala om en sorts ”sydostasiatisk” diaspora som fungerar som en resurs för många av arbetskraftsinvandrarna i Finland.

Men vi [sydostasiater] är kanske mer i en liten bubbla som dom brukar säga. Att vi är som en egen folkgrupp, vi gör, ja, egna saker, vi är som i en helt annan samhälle också nästan [skrattande].

- Linh

Som Linh säger i citatet ovan kan diasporan ibland likna ett eget samhälle som skiljs åt från resten av samhället exempelvis genom språk, religion eller matkultur (Unterhalter, 2000, s. 108). Tijen Uguris (2000, s. 55) förhåller sig kritisk till att se den sortens gemenskap som diasporan kännetecknar som en helt oproblematiserad konstruktion, eftersom etniska grupper aldrig är helt homogena utan några variationer. Med detta i baktanken påstår jag givetvis inte att den sydostasiatiska diasporan i Finland skulle vara homogen eller bestå av individer med likadana livshistorier. Jag anser ändå att diasporan i sin blandade karaktär kan spela en avgörande roll för invandrades integration i det nya landet. De invandrare som inte kan något av de nationella språken i det nya landet får genom diasporan tillgång till en gemenskap och kan använda denna gemenskap som ett hjälpmedel för att etablera sig i det nya landet. Särskilt inom växthusarbetet arbetar många arbetskraftsinvandrare, vilket Linh förklarar som positivt enligt hennes erfarenhet då hon

som tonåring arbetade på växthus och ansåg sig ha ett visst sorts stöd på arbetsplatsen eftersom hennes bekanta arbetade där.

Det kan vara lättare för arbetskraftsinvandrare att anpassa sig till arbetet i växthus eftersom många av deras kollegor talar deras modersmål, vilket betyder att de inte behöver kunna språket i det nya landet. Både Kim och Ha berättar att det är positivt att många av kollegorna på växthuset talar deras sydostasiatiska modersmål eftersom de då lätt kan förklara arbetsuppgifterna för nyanlända arbetskraftsinvandrare. Att en stor del av kommunikationen på växthusen sker på det sydostasiatiska språket kan alltså ses som positivt eftersom nyanlända invandrare lätt kan anpassa sig till arbetsmiljön.

Och att det finns ju alltid dom som har jobbat där längre och har erfarenheter så de ger som de här nya, ja, nykomlingen då allt det här kunskaperna på deras modersmål. Och då betyder det att det behövs typ inte alls det här svenska något mera. Och det ledde ju till då att många [sydostasiater] har ju väldigt svårt, att de blir väldigt beroende av språket.

- Linh

Linh menar ändå att det finns negativa aspekter av att det främst talas andra språk än svenska på växthusen, exempelvis att arbetskraftsinvandrarernas färdigheter i svenska inte alls utvecklas på dessa arbetsplatser. Som hon förklarar i citatet ovan, behöver inte arbetskraftsinvandrare på växthus lära sig någon svenska eftersom det inte är nödvändigt varken för arbetsuppgifterna eller för kommunikationen med kollegorna. Som Linh säger blir de sydostasiatiska invandrarna då beroende av varandra och av sitt modersmål, eftersom de inte kan kommunicera på svenska med övriga invånare i samhället. Den positiva aspekten av den starka sammanhållningen i diasporan är ändå att de invandrare som saknar kunskaper i svenska kan förlita sig på dem i diasporan med mer utvecklade språkfärdigheter i något av de nationella språken. På detta sätt blir de inte isolerade från övriga samhället utan har informationskällor i diasporan som de kan vända sig till.

I samband med att det föds andra och tredje generationens invandrare i Finland finns det ändå en risk att diasporans betydelse minskar i framtiden. Linh förklarar att hon umgås mycket med sin släkt och andra sydostasiater i Finland, men att hon har märkt att yngre generationer allt oftare väljer att sluta tala det sydostasiatiska språket. På frågan om vad

hennes sydostasiatiska kultur innebär för henne, svarar hon att det förr var viktigare att måna om att inte förlora sina rötter.

Att det är väl mer det där att kunna klara av det här stället [Finland? Min egen kommentar] bättre, så det betyder att man måste som göra en sån här, att man måste offra sig för någonting.

- Linh

Idag menar Linh ändå, som hon säger i citatet ovan, att personer med invandrarbakgrund ser på frågan mer realistiskt som att man måste offra en del av sig för att klara sig i Finland bättre. Denna uppoffring av den egna kulturen kan ses som ett tecken på att integrationen i Finland i viss mån har misslyckats, eftersom integrationen ska betyda att invandraren kan bevara sin kultur samtidigt som hen lever som en medlem i det nya samhället (Raunio, 2013, s. 48). Integrationen ska inte betyda att invandraren, likt vad Linh berättar, måste offra sin kultur för att överleva i det nya samhället.

6.2 Språkets betydelse

Som redan nämnt spelar språket en nyckelroll i invandrades integration i ett nytt land. Det här betyder inte att invandrarens modersmål eller flerspråkighet är ett problem för integrationen likt vad som ofta påpekas i nationella policyn i Europa (Ali & Ready, 2021, s. 35). Språket är ändå en viktig inkörsport i samhället och därför kan dess betydelse inte minimeras. Samtidigt vill jag också poängtera invandrarnas modersmål som en resurs enligt det som diskuterats i föregående kapitel om diasporan, där det gemensamma modersmålet verkar i förmån för den sociala gemenskapen. Ali och Ready (2021, s. 44) förklarar att invandrarens modersmål i nationella policyn inte ses som nödvändig för att nå social gemenskap, men jag utmanar detta tankesätt genom att påstå att invandrarnas modersmål är ytterst viktiga i den sociala gemenskap som skapas genom diasporan.

Alla informanterna i min studie diskuterade språkets roll i förhållande till många av de frågor som jag ställde dem, inte enbart angående integration utan också som något som är viktigt i alla aspekter av samhället. Därför fokuserar jag i detta kapitel specifikt på olika aspekter av språk som dök upp i intervjuerna. Språket är kanske mest tydligt i integrationen som redan diskuterats, men det finns också andra aspekter av livet som

språket påverkar separerat från integrationen eller i samverkan med den. Därför inkluderar jag även ett separat kapitel om just språk för att inte utesluta de aspekter av språket som inte är direkt kopplat till integration.

6.2.1 Språkliga utmaningar

Alltså det är nog riktigt svårt på det här sättet att mycket så kräver ju den här språkkunskapen och om man inte har språkkunskapen så kommer man inte vidare bortot än det här växthus...

- Kim

En tydlig utmaning med språket är möjligheterna att få arbete i Finland. Som Kim säger i citatet ovan är kunskaper i svenska eller finska nödvändiga i de flesta arbeten i Finland och om man saknar dessa språkfärdigheter kan man endast få en viss sorts arbeten som ofta är lågavlönade och osäkra. Kim menar alltså att hennes språkfärdigheter påverkar hennes möjligheter att få jobb i Finland. Ha förklarar att det inte direkt är svårt att få jobb i Finland fast man inte har kunskaper i svenska eller finska, eftersom det alltid finns någon form av arbete som inte kräver sådana språkfärdigheter. Hon menar ändå att man på arbetsplatsen riskerar att bli i en sorts underläge om man inte kan språken eftersom man då inte är medveten om sina rättigheter och kanske inte vet om sådant man går miste om. Ha förklarar att språkfärdigheter på det sättet är en väldigt stor fördel. An, som inte har arbetat på växthus likt Kim och Ha, har ändå liknande synpunkter på språkets betydelse på arbetsplatsen.

K: Tycker du att dina språkfärdigheter påverkar arbetet? Du kan ju ändå ganska många språk.

A: Jo, men om det räcker inte, det påverkar mycket.

- An

Som An förklarar i citatet ovan påverkar bristande språkkunskaper arbetet mycket. An skiljer sig från Kim och Ha i den mån att hon kan tala svenska och hennes utmaningar med språket på arbetsplatsen har istället varit mer fokuserade på det finska språket. Hon exemplifierar med att förklara hur hon brukade tala svenska med sina kollegor i detaljhandelsaffären, men att kollegorna i kafferummet ofta talade finska sinsemellan.

Eftersom hon då hon arbetade i affären inte kunde finska särskilt bra, tyckte hon att det var väldigt tråkigt då kollegorna talade ett språk hon inte förstod. An berättar rent av att kollegorna kunde bli arga på henne då de förklarade någonting åt henne som hon inte förstod och att hon därför anser att språkfärdigheter stort påverkar erfarenheten av arbetsplatsen. Kollegornas agerande diskuterar jag även senare som utövande av härskartekniker och rasism.

Raunio (2013, s. 64) förklarar att man som arbetskraftsinvandrare i Finland kan klara sig utan kunskaper i de nationella språken i arbetslivet, men att vardagen i landet är svårare att hantera utan dessa språkkunskaper. Kim understödjer detta genom att förklara att det är svårt att komma in i ett samhälle om man saknar språkkunskaper oavsett var man befinner sig. Hon föreslår att det skulle behövas någon form av utveckling i språkundervisning för arbetskraftsinvandrare i Finland, specifikt då de just har anlänt eftersom de då genast hoppar in i arbetet där de inte har möjligheten att utveckla någon kompetens i de nya språken. Alla informanterna var alltså överens om att språket är något som i hög grad präglar arbetskraftsinvandrares liv. Språk är givetvis en central aspekt av alla individers liv, men det blir mer påtagligt då det handlar om utmaningar som en avsaknad av språkkunskaper innebär. För arbetskraftsinvandrare som inte talar de nationella språken innebär språk ett hinder, både för att de inte har möjlighet att byta arbete och för att de riskerar att bli uteslutna ur gemenskapen på arbetsplatsen.

6.2.2 Identitetskonstruktioner genom språket

... om man kommunicerar med varandra då, så kan ju som [jag] som anses att [jag] har som inte tillräckligt med språkkunskaper, så just det där att man kanske inte får fram sina budskap så mycket så kanske man inte pratar med [mig] lika mycket.

- Tien

En stor utmaning som informanterna lyfte upp är att språket kan fungera som en uteslutningsmekanism. Tiens citat ovan exemplifierar detta bra, då hon förklarar att hon som talar svenska som andraspråk av andra kan anses ha bristande språkkunskaper och att personer på hennes arbetsplats därmed väljer att inte prata så mycket med henne. Det här gäller främst klienter eller klienternas anhöriga, då Tien arbetar som närvårdare. Då

klienternas anhöriga ber om att få tala med någon av Tiens kollegor istället för henne själv, underminerar de kraftigt hennes professionella kompetens, vilket kan grunda sig i deras misstänksamhet mot att hon talar brytande svenska eller rasistiska fördomar. Det här exemplet kan beskrivas som tanken om att personer som talar ett språk som andraspråk av andra ofta betraktas som ofullständiga modersmålstalare (Cooks, 1999, citerad i Conacher & Geraghty, 2014, s. 9). Att kollegor och patienter betraktar Tien på detta sätt kan grunda sig i att de reagerar på att hon talar svenska med brytning eller som hon själv förklarar att hon särskilt då hon var ny i arbetslivet ibland behövde fråga vänner eller kollegor om hjälp med vissa svenska ord och begrepp som hon inte förstår. I Tiens upplevelser är det även nödvändigt att reflektera över att bemötandet av henne kan grunda sig i rasism och främlingsfientlighet eftersom dessa fenomen är vanligt förekommande i Finland, enligt vad jag tidigare har diskuterat i teorikapitlet. Jag återvänder till detta i kapitlet om härskartekniker och rasism. Cooks kritiserar synen på flerspråkiga personer som på något sätt bristfälliga eller inte fullt kompetenta, och menar att man istället borde betrakta dem som mångkompetenta språkanvändare. Flerspråkighet borde alltså ses som en resurs istället för en brist. Det här är något som både Tien och Linh delvis reflekterar över. Tien förklarar att hon haft nytta av sitt sydostasiatiska modersmål i arbetslivet i de fall då hon har handlett en ny kollega med sydostasiatisk bakgrund, eftersom hon då har kunnat utföra handledningen på deras gemensamma modersmål. Linh, å sin sida, berättar att hon har haft sitt sydostasiatiska modersmål som en resurs då hon arbetade som skolgångsbiträde, eftersom hon där har kunnat hjälpa nyanlända barn på deras modersmål under den tiden som de lär sig svenska.

Som redan nämnt är språket en viktig aspekt av integrationen i ett nytt land och det första steget i kulturinläringen. Jag har redan diskuterat hur språket kan skapa gemenskap och trygghet genom diasporan, där invandrarna har möjlighet att samtala med andra med samma modersmål och utbyta erfarenheter och kunskap om det nya landet. Ur denna synvinkel är språket en sammanbindande och nödvändig faktor som motverkar alienation och utanförskap. Ur en annan synvinkel kan språket, då det gäller det nationella språket som en del invandrare inte har kunskaper i, ha en separerande funktion genom att skapa hinder och alienera personer som på grund av sin okunskap i språket betraktas som utomstående (Kershen, 2017, s. 2). Som diskuterats i teorikapitlet finns det idag en stark ”one nation one language” ideologi som innebär en strävan efter att nationen ska vara så homogen som möjligt (Simpson & Whiteside, 2015, s. 2). Denna ideologi skulle kunna

tänkas innefatta en bredd av olika ideal som att nationen ska vara så vit som möjlig, så europeisk som möjligt, så heteronormativ som möjligt och så vidare. Här fokuserar jag ändå främst på den språkliga aspekten, som i Finland skulle innebära att landet ska vara så finskt (eventuellt även svenskt) som möjligt. Att nationen och dess invånare så starkt definieras av språket innebär att personer som inte talar de nationella språken betraktas som "främlingar". Anne Kershen (2017, s. 2) förklarar att främlingens eller den utomståendes utanförskap främst manifesteras via språket och utseendet, baserat på en rasistisk ideologi. Då skulle en person som både språkligt och utseendemässigt skiljer sig från det nationella idealet kunna anses vara dubbelt utomstående och möta på dubbla krav om att anpassa sig till samhället. Denna strukturella rasism utgör ett stort hinder för dessa personer.

Linh diskuterar i intervjun ett tydligt exempel på "one nation one language" ideologin som hon har stött på. Exemplet hon ger är inte kopplat till hennes egen erfarenhet om arbetslivet i Finland, men jag anser det vara så passande i detta tema att det är väsentligt att lyfta upp. Linh berättar om hur hon följde med en vän med invandrarbakgrund till läkaren och att vännen skulle få en tolk på plats för att översätta mellan svenska och hennes sydostasiatiska modersmål. Läkaren reagerade väldigt kraftigt på att Linhs vän inte kunde tala svenska fastän hon har bott i Finland en längre tid, vilket Linh försökte förklara bero på att hennes vän arbetar på växthus där kunskaper i svenska inte är nödvändiga och att hon på sidan om arbetet inte hinner lära sig språket.

Och den där läkaren så sa men det är inte en vettig orsak. Det är inte en vettig orsak till varför man inte kan lära sig språk... om man bor här så ska man borda veta det där språket.

- Linh

Läkaren i Linhs berättelse exemplifierar alltså tydligt ideologin om att man i Finland ska tala de nationella språken. Tony Kushner (2017, s. 51) förklarar att det finns en stor press på invandrare att assimilera sig till majoritetskulturen, vilket tydligt exemplifieras i Linhs berättelse där hennes vän, som inte talar svenska, betraktas av läkaren som misslyckad i sin integration. Assimilering är ändå ett tecken på en misslyckad integration enligt vad jag tidigare diskuterat, då en lyckad integration innebär att invandraren lyckas bevara sin egen kultur samtidigt som hen blir en medlem i det nya samhället. Assimilering skulle

innebära att invandraren överger sin egen kultur för att efterlikna kulturen i det nya samhället. Detta följer tanken som är vanlig i nationella policyn i Europa där invandarens språk (och eventuellt kultur) ses som ett problem för integrationen (Ali & Ready, 2021, s. 35). Enligt ideologin om nationell homogenitet skulle assimilering vara önskvärt, vilket även förklarar läkarens bemötande av Linhs vän. Simpson och Whiteside (2015, s. 2) förklarar att den föreställda homogeniteten i nationen främst upprätthålls genom politiska diskurser. Denna föreställning blir ändå ständigt mer bräcklig då den utmanas av mobilitet och diversitet – det flyttar fler invandrare till Finland som kulturellt och språkligt skiljer sig från det nationella idealet, vilket leder till att landet blir mer heterogent.

En annan viktig aspekt av språket är att det är starkt kopplat till frågor om identitet (2017, s. 2). För invandrare kan frågor om språk och identitet vara aktuella, då de måste förhålla sig till hur de identifierar sig då de bor i ett nytt land. Östen Wahlbeck (2007, s. 6) förklarar att migrationen i Finland idag ser annorlunda ut än då den påbörjades mer aktivt i slutet av 1900-talet, eftersom många av de ursprungliga invandrarna nu börjar nå allt högre åldrar och andra- och tredje generationens invandrare växer upp här. Det här innebär att personerna med invandrarbakgrund ställs inför helt nya frågor angående sin identitet. Dessa frågor kompliceras ytterligare av att personer med invandrarbakgrund allt mer kan leva ett transnationellt socialt liv, då de genom internetförbindelser och bättre transportmöjligheter kan upprätthålla kontakten med sina bekanta i sina tidigare hemländer (Wahlbeck, 2007, s. 9). För arbetskraftsinvandrare är det alltså inte helt tydligt om de ska identifiera sig som sydostasiater, finländare eller en blandning av båda eller fler identiteter. Eftersom språk och identitet är två sammanflätade koncept, vill jag här påstå att språkfärdigheter kan påverka hur personer med invandrarbakgrund identifierar sig. Linh diskuterar ingående detta tema i intervjun. Hon berättar om hur en av hennes vänner påstår att Linh är en riktig österbottning och fullblodig person från hennes hemstad. Linh själv menar ändå att det inte är så simpelt och att hon är lite vaksam till att betrakta sig helt som österbottning.

”Men sedan så säger jag att jag känner ändå inte mig som en österbottning för att alltså det är nog någonting som saknas i mig ännu.”

- Linh

Linh kan inte riktigt sätta fingret på vad det är som saknas i henne för att hon ska betrakta sig som österbottning, men hon menar att det delvis kan bero på att hon inte ännu har många goda vänner i sin hemstad och att hon inte har deltagit i de kulturella evenemangen som ordnas där. Det är intressant att Linh, som talar flytande svenska och har bott i Österbotten sedan hon var liten, inte ändå betraktar sig som österbottning. Fastän språket har starka kopplingar till identitetsskapande är det alltså tydligt att det även finns andra aspekter som bidrar till att skapa identitetsuppfattningen. Det räcker inte att kunna tala de nationella språken flytande eller att ha bott i Finland majoriteten av sitt liv för att identifiera sig som finländare eller mer specifikt som österbottning. Den kulturella aspekten av identiteten verkar enligt Linhs berättelse vara minst lika viktig som den språkliga aspekten. Här kan även den normativa aspekten av vad det innebär att vara ”österbottning” spela en central roll, eftersom denna identitetskategori kan ha starka kopplingar till vithet och att icke-vita personer på grund av detta andrafieras oberoende av hur länge de har bott i Österbotten, vilket språk de talar eller hur delaktiga de är i den österbottniska kulturen.

I flera av intervjuerna talade informanterna om sig själv och andra medlemmar i diasporan som ”sydostasiater”. Kopplingen till det tidigare hemlandet är alltså väldigt stark, då de främst talar om sig själv som som sydostasiater istället för finländare. Det är kanske självklart då de definierar den specifika folkgrupp de talar om, där ”sydostasiater” är en given markör som kännetecknar gruppen. Det är ändå en intressant gränsdragning mellan dem själv som personer med invandrabakgrund och ”resten” av samhället. Särskilt Ans sätt att tala om sig själv visade på en tydlig gränsdragning mellan den egna identiteten och andra finländare, eftersom hon upprepade gånger talade om sig själv som ”utlänning” och person ”från utlandet”. Enligt Raunio (2013, s. 36) definieras en utlänning som en person som inte befinner sig i sitt hemland, medan begreppet invandrare i folkmun har blivit en deskription för en utlänning som befinner sig i Finland. Utlänningar i Finland saknar alltså finländskt medborgarskap, medan personer med invandrabakgrund inte nödvändigtvis är utlänningar då de kan ha finländskt medborgarskap. Att An, som bor, studerar och arbetar i Finland, ändå beskriver sig själv som utlänning är intressant ur en identitetssynvinkel. Detta sätt att tala kan innebära att det i Finland inte är möjligt för personer med invandrabakgrund att betrakta sig själv som finländare, eftersom de av övriga samhället inte betraktas som finländare. Här synliggörs de diskursiva aspekterna av erfarenhet, där olika diskurser sätter gränserna för vad som är möjligt att erfara.

Det centrala för alla informanterna verkar alltså vara att identiteten inte skapas enbart beroende på var man bor, språket man talar eller medborgarskap, utan de kulturella rötterna och det sociala livet är av ännu större innebörd. Den språkliga aspekten är ändå viktig att ta i beaktande, eftersom den kan ses som ett av villkoren för att identifiera sig på ett visst sätt. John Joseph (2009, s. 9) menar att språket påverkar uppfattningen av vem man är och hur man relaterar till andra personer. Språket både reflekterar vem man är, och gör en till den man är. Då informanterna talar om sig själva som ”sydostasiater” eller ”utlänningar” både etablerar de sig som sådana och reflekterar hur de identifierar sig. Det sätt som de väljer att tala om sig själv är talande för deras identitetsbild och även vilka sociala möjligheter det finns att identifiera sig för olika folkgrupper i Finland.

6.3 Orättvisor i det finländska arbetslivet

I analysen har jag hittills främst diskuterat de utmaningar som arbetskraftsinvandrare möter i arbetslivet och samhället i övrigt utgående från ett språk- och integrationsperspektiv. Dessa utmaningar handlar om de svårigheter som en bristfällig språkkunskap innebär för integrationen, men även brister i själva integrationen för arbetskraftsinvandrare i Finland. Jag har även diskuterat frågor kring identitetskonstruktion i ett nytt land. I det här kapitlet vill jag fokusera djupare på de orättvisor som arbetskraftsinvandrare möter i det finska arbetslivet och samhället. Först fokuserar jag på olika former av hierarkier på arbetsplatsen, för att vidare fortsätta med en analys av härskartekniker och slutligen avsluta kapitlet med en diskussion om rasism och sexuella trakasserier.

Redan då jag tillsammans med mina kontaktpersoner på Folkhälsan hörde mig för om sydostasiatiska invandrarkvinnor att intervjua inför min studie, var det tydligt att det skulle vara utmanande att hitta personer som skulle vara villiga att ställa upp som informanter. Linh var som nämnt min första kontaktperson och hon hjälpte även mig att hitta fler informanter. Hon varnade mig genast för att inspelningen av intervjuerna och givandet av inbandat samtycke kunde fungera avskräckande för informanterna, eftersom de är rädda att bli igenkända och i värsta fall bli uppsagda från sina arbeten. Vi löste, som redan nämnt, dessa orosmoment genom att enbart banda in pratet och inte videor från intervjuerna, samt att tillåta informanterna att ge sitt samtycke med pseudonymer. Det var

tydligt att flera av informanterna ändå var oroliga för att öppna sig om de sämre sidorna av det finska arbetslivet som de har upplevt, vilket givetvis väcker frågor om vad de har varit med om och är oroliga att tala om. I intervjuerna var Ha och Kim ganska försiktiga med att tala om arbetslivets sämre sidor, fastän det ändå är möjligt att genom deras svar förstå att det finns sådana aspekter av arbetslivet som inte är helt rättvisa. An och Tien var mer öppna i sina svar om arbetslivets orättvisor, medan Linh gav väldigt utförliga svar. Linh, som fungerade som tolk i tre intervjuer, reflekterade även över Ha och Kims kortfattade svar och menade att de nog vet mer än vad de säger, men att de är oroliga över att bli uppsagda om de säger för mycket. För att undvika att göra egna tolkningar av Ha och Kims ytliga svar, förlitar jag mig i analysen i detta kapitel delvis på Linhs konstateranden om att det finns en dold sida av det finska arbetslivet som några av informanterna inte vågar öppna sig om, men som är allmänt känd bland gruppen av sydostasiatiska invandrare.

6.3.1 Hierarkier på arbetsplatsen

Enligt Chi Kwok (2020, s. 1104–1105) är arbetsplatser idag hierarkiskt ordnade, där människor och grupper av människor rangordnas enligt status och auktoritet. Dessa hierarkier kan se ut på olika sätt och är inte binära där en viss grupp människor alltid är i underläge och en annan grupp i överläge. Det handlar snarare om ett spektrum där olika faktorer spelar en roll. Här kan det vara relevant att använda sig av ett intersektionellt förhållningssätt och poängtera att skapandet av hierarkier baseras på många olika faktorer som i olika tillfällen tillskrivs en viss roll. Sådana faktorer kan vara kopplade till identitet och då handla om exempelvis ålder, kön och etnicitet, eller mer specifikt vara förknippade till arbetsuppgift eller jobbtitel. Det centrala är att alla dessa faktorer samspelar med varandra.

Enligt Kwok (2020, s. 1105) kan man tänka sig att arbetsplatser är mindre hierarkiska då cheferna har mer ansvar inför arbetarna och måste lyssna på dem. Det här exemplifieras tydligt i mina intervjuer med både An och Tien. An förklarar att hon hade bättre relation till sin chef än sina kollegor i detaljhandelsaffären hon arbetat i. I sitt hemland i Sydostasien förklarar An att det är en tydlig hierarki mellan chef och arbetare, där chefen är i överläge och inte behöver utföra så mycket arbete utan snarare delegera vidare till arbetarna. An menar att läget är bättre i Finland, åtminstone på hennes föredetta

arbetsplats, eftersom chefen själv också arbetar med samma uppgifter som An och hennes kollegor. Hon berättar att chefen arbetar så mycket att hon ibland inte hinner hålla sina pauser, men att hon ändå uppmanar de övriga arbetarna att hålla sina pauser fastän det är bråttom. Dessutom förklarar An att hon kunde tala om eventuella problem på arbetsplatsen med sin chef och att chefen isåfall lyssnade på henne. An upplever alltså att det inte fanns någon hierarki mellan henne som arbetare och chefen, eftersom chefen är som en i mängden då hon aktivt deltar i arbetet på butiken.

Tien, som arbetar som närvårdare, har tudelade erfarenheter av hierarkier på arbetsplatsen. Hon berättar att hennes relationer till sjukskötarna är goda eftersom sjukskötarna värdesätter den kunskap som hon lär sig om klienterna genom sina dagliga arbetsuppgifter. De lyssnar även på hennes förslag på förändring i vården av klienterna eftersom hon är i daglig kontakt med klienterna. Tien förklarar att samarbetet mellan närvårdarna och sjukskötarna fungerar bra. Tiens erfarenheter följer även Kwoks tanke om att tydliga hierarkier inte är lika vanliga på arbetsplatser där de som är i en sorts överordnad position måste lyssna på de som är underordnade. Baserat på An och Tiens berättelser kan man även tänka sig att hierarkier på arbetsplatsen inte växer sig lika starka ifall personer med olika jobbtitlar är i nära kontakt med varandra och samarbetar för att utföra arbetsuppgifterna.

”... nog är det mycket som sådana där just alltså hat, att om någon har presterat bättre i jobbet...”

- Kim

Alla informanterna har ändå erfarenheter av hierarkier på arbetsplatsen på sätt eller annat. Som Kim säger i citatet ovan är det vanligt i växthusarbetet att stämningen mellan kollegorna blir spänd då någon presterar bättre än andra. Hon förklarar att det blir som en sorts tävling mellan kollegorna, och att det blir en sorts klyfta då vissa arbetar snabbare och bättre medan andra är svagare och inte kan arbeta lika effektivt. Tien som även har arbetat en kort tid i växthus samtycker till detta då hon förklarar att det är en kraftig konkurrens på arbetsplatsen. Konkurrensen beror på att många arbetar på korttidsuppehållstillstånd och att bra prestationer på arbetsplatsen då kan leda till ett förlängt uppehållstillstånd. Tien definierar arbetet på växthuset som ”en riktigt tydlig tävling”. Ha, som också arbetar på växthus, har inte samma upplevelse som Kim och Tien

utan menar istället att hon som är lite äldre än sina kollegor ofta får hjälp med det tyngre arbetet. Både Ha och Kim reflekterar dock över hur språket kan skapa hierarkier på arbetsplatsen. Som redan nämnt i ett tidigare kapitel, förklarar Ha att man är i en sorts underläge om man inte kan språket på arbetsplatsen eftersom man då kan gå miste om information. Kim instämmer i detta och förklarar att det är lättare för dem som kan språket att få sin röst hörd. Hon förklarar också att det ofta blir på deras ansvar att representera alla arbetarna på växthusen om de behöver föra fram något ärende till chefen. Vidare menar hon att nya arbetare som varken kan språket eller rutinerna på arbetsplatsen inte har någon röst. Förhållandet till kollegorna på växthusen är alltså lite tudelat; dels kan det vara ett stort stöd för en nyanländ arbetskraftsinvandrare att kollegorna talar hans modersmål och har liknande erfarenheter av invandring, dels är atmosfären på arbetsplatsen starkt präglad av konkurrens och tävling.

Också An och Linh har erfarenheter av hierarkier på arbetsplatsen mellan kollegor. An berättar, som tidigare diskuterats, att det på hennes arbetsplats i detaljhandelsaffären ibland uppstod språkliga konflikter. Hon förklarar att kollegorna oftast talade svenska då de umgicks enskilt med henne, men att de i större grupper istället talade finska vilket An upplevde som negativt eftersom hon som inte då förstod finska inte kunde delta i diskussionerna. Vidare berättar An att kollegorna kunde bli arga på henne ifall de förklarade någonting åt henne som hon inte förstod. Enligt Ans erfarenhet fanns det alltså inte någon påtaglig hierarki mellan chef och arbetare, men däremot blev hon ofta utanför gemenskapen med kollegorna då de använde ett språk hon inte förstod. Linh har väldigt tydliga erfarenheter av hierarkier mellan kollegor och chefer på arbetsplatsen. Hon berättar utförligt om sin tid då hon arbetade som skolgångsbiträde på en skola med många barn med invandrabakgrund. Linh var väldigt engagerad då hon började arbeta där och såg det som en resurs att hon talade samma språk som några av barnen och på detta sätt kunde fungera som ett stöd åt dem. Läraren i klassen såg däremot negativt på Linhs engagemang.

... jag blir som liksom lite för engagerad och läraren märkte ju av det då, och hon märker ju som av att hon tappade den där auktoriteten i klassen, att eleverna som lyssnade mer på mig. Så hon tog ju som inte upp det där ärendet med mig då men hon tog upp det till rektorn. Och rektorn började som ha som in såna där enskilda samtal med mig då och hon använde en riktig såna där

nedsättande tonart, att hon säger som just att du är bara en biträde så du ska veta din plats...

- Linh

På Linhs arbetsplats fanns det alltså en tydlig hierarki mellan skolgångsbiträde, lärare och rektor. Det fanns inte heller något utrymme att utmana hierarkin, eftersom läraren omedelbart vände sig till rektorn då hon märkte att Linh fått mer auktoritet i klassen. Kwok (2020, s. 1108) förklarar att det i konflikter mellan chefer och arbetare (eller personer i överläge och underläge) alltid skapas en brist i arbetarens trovärdighet eftersom chefen besitter en överdriven trovärdighet. I Linhs fall går detta att relatera till förhållandet mellan henne och läraren som rankas högre i hierarkin. Läraren i fråga kände sin auktoritet och sitt överläge hotade då eleverna fick allt högre tillit till Linh, och valde då att ta ärenden till rektorn istället för att diskutera situationen med Linh. Linh förklarar att rektorn i sin tur använde en nedsättande ton och förklarade att Linh som skolgångsbiträde borde veta sin plats. Särskilt intressant är att då covid-pandemin börjat upplevde Linh att hon plötsligt värdesattes mer i skolan, eftersom lärarna då behövde hennes kunskaper i elevernas modersmål för att kunna kommunicera med de föräldrar som inte kan svenska. Linh berättar även om sin arbetsplats på ett eftis där hon hade en konflikt med en annan eftisledare. Konflikten eskalerade till den grad att kollegan sjukskrev sig och vägrade tala med Linh, eftersom hon ansåg att Linh hade ifrågasatt hennes professionella kompetens. I denna situation finns också en sorts hierarki där kollegan som har arbetat länge på eftiset ser sig själv som mer kompetent och i högre rang än Linh som arbetade där en kort period.

Kwok (2020, s. 1108) diskuterar hur fördomar skapar antingen ett överskott eller underskott i trovärdighet, vilket exempelvis innebär att en person tillskrivs bristande trovärdighet på grund av fördomar som relaterar till hen. Vidare kan epistemisk orättvisa handla om att en persons kompetens eller kunnighet förnekas. Jag vill här anknyta dessa tankar till de fördomar som existerar om invandrare. I Linhs erfarenheter som diskuterats ovan är det viktigt att använda en intersektionell analys och poängtera att hennes invandrarbakgrund kan påverka de nedsättande bemötanden som hennes kollegor riktat mot henne. Kollegorna och chefen kan på grund av fördomar om invandrare, kopplat med fördomar om henne som ung och eventuellt oerfaren, ha ansett sig ha rätten att behandla henne orättvist. Deras fördomar om invandrare kan tänkas ha skapat ett underskott i Linhs

trovärdighet. Också Tien har upplevelser där hennes invandrarbakgrund tydligt har betraktats genom fördomar som har lett till ett underskott i hennes trovärdighet. Hon berättar att det är vanligt att anhöriga till klienter ber om att få tala med någon annan än henne, vilket kan bero på de underskattar hennes kompetens som närvårdare på grund av hennes utseende eller brytande svenska. Det här är ett tydligt exempel på epistemisk orättvisa där Tiens professionella kompetens förnekas på grund av fördomar om henne.

I intervjuerna ställde jag även frågor om huruvida informanterna upplever att de har kunnat tala om problem på arbetsplatsen med kollegor eller chefer. Det framgår tydligt att informanterna anser det vara lättare att diskutera eventuella problem på de arbetsplatser där hierarkier inte är särskilt påtagliga. Som An förklarar i citatet nedan, hade hon inte några problem med att tala med sin chef på detaljhandelsaffären i de fall som hon hade konflikter med sina kollegor. Som diskuterats ovan var hierarkin mellan chef och arbetare inte tydlig enligt An, eftersom chefen arbetade som en i mängden.

*”Jo jag kan, jag kunde prata med henne om allting. Om någonting är problem med
arbetskamrat, jag pratar med henne.”*

- An

Också Tien menar att det för henne har varit lättare att med sjukskötaren ta upp eventuella problem på arbetsplatsen eftersom hon är i närmare samarbete med dem än med chefen. Hon förklarar att det är svårare att ta upp frågor som är icke-arbetsrelaterade med chefen eftersom man inte har en lika nära kontakt med hen. Vidare berättar Tien att hon uppfattar att hon på arbetsplatsen är i ett underläge jämfört med chefen som sitter i en högre position, och att även åldern kan påverka skillnaden i statuspositionerna. Det är alltså tydligt att en viss hierarki existerar på Tiens arbetsplats som gör det svårare att diskutera problem med chefen på grund av det upplevda underläget, medan det är lättare att diskutera sådana ämnen med sjukskötaren som är närmare henne i statusposition.

Att hierarkierna gör det svårare att ta upp problem med chefer är tydligt även i Linhs och Kims fall. Då jag frågade Linh om hon känner att hon har kunnat diskutera med sina chefer de problem hon har utsatts för på arbetsplatsen svarade hon enligt följande:

”Alltså, jag tyckte inte det jag egentligen. För just det där att det var ju som så svårt att kunna dra gränser på att vad är det för saker som man sku behöver ta upp med en chef.”

- Linh

Linh har alltså inte upplevt sig ha möjligheten att med cheferna diskutera de konflikter hon har varit med om i skolan och på eftiset. I skolan fanns det som tidigare nämnt en tydlig hierarki mellan skolgångsbiträde, lärare och rektor. Eftersom Linh blev orättvist behandlad av både läraren och rektorn är det ganska självklart att hon inte kunde vända sig till dem för hjälp. Också på eftiset fanns det en sorts hierarki mellan Linh och hennes kollega som hade arbetat på eftiset en längre tid, och Linh upplevde det som svårt att veta om hon borde ta upp konflikten mellan dem med chefen eller inte. Hon förklarar att hon valde att inte ta upp saken eftersom hon skulle arbeta en kort tid på eftiset, och inte ansåg det vara nödvändigt att diskutera problemet med chefen. Linh förklarar rent av att hon inte ansåg sig ha rätten att ”prata för sig själv” på grund av att hon hade en position av underläge. Hon förklarar att hon därför var rädd att berätta om konflikterna för dem som har en högre position.

Kim reflekterar även över frågan om det är möjligt att lösa konflikter tillsammans med kollegorna eller chefen. Först svarar Kim att det går att tala om eventuella problem på arbetsplatsen med chefen, men senare i intervjun menar hon att det inte alltid är lätt att nå cheferna med sina egna åsikter. Hon förklarar att de ibland lyssnar på arbetarna, men att det även ibland kan hända att deras förslag helt ignoreras. Då Kim berättar om den negativa tävlingsanda som existerar på arbetsplatsen mellan kollegorna frågar jag henne om hon upplever att hon kan diskutera problemet med sin chef. Hon svarar på min fråga med att skratta och Linh i egenskap av tolk förklarar åt mig att Kim troligen inte ens har sett det som en möjlighet att ta upp det med chefen. Kim svarar alltså lite motstridigt på frågan om problem på arbetsplatsen går att diskutera med chefen, då hon först menar att det är möjligt men samtidigt inte ens tänker att det skulle gå att tala med chefen om det tydliga exempel på problem på arbetsplatsen som hon nämner. Jag frågar även Kim om hon önskar att det skulle gå att lösa problemet om konkurrensen tillsammans med kollegorna, vilket hon ställer sig mer positivt till och säger att det skulle vara bra om sådana saker skulle gå att diskutera tillsammans.

Enligt vad jag har diskuterat i detta kapitel är det tydligt att det existerar olika former av hierarkier på alla arbetsplatser som informanterna har arbetat på. Det är viktigt att notera att hierarkierna inte alltid ser ut på samma sätt – det kan existera hierarkier mellan kollegor och mellan arbetare och chefer, och på samma arbetsplats kan det finnas olika upplevelser av hierarkierna. Ha är den enda informanten vars upplevelser skiljer sig från de övriga informanternas. Fyra av informanterna har arbetat på växthus och alla förutom Ha berättar att det finns en viss hierarki på växthusen, som kan basera sig på språkfärdigheter, tävlingsanda eller arbetstitel. Enligt Ha fungerar ändå allting bra på hennes arbetsplats, både angående kollegor och chefer. Det enda negativa hon reflekterar över är att de med bristande språkfärdigheter kan råka i underläge, men hon ser det ändå inte som ett stort problem. Som tidigare nämnt är Ha och Linh nära bekanta och efter intervjun med Ha förklarade Linh att Ha kanske inte svarat helt ärligt eller öppet på alla frågorna. Linh menar att Ha är väldigt ovillig att kritisera sin arbetsplats, fastän det enligt Linh finns många problem där. Jag vill vara noga med att poängtera att jag inte påstår att Ha inte skulle ha varit fullständigt uppriktig under intervjun, men att det finns underliggande faktorer som kan ha påverkat att hon inte ville svara lika utförligt som de andra informanterna i sina intervjuer.

6.3.2 Användandet av härskartekniker

Flera av de upplevelser av felbehandling som informanterna har från sina arbetsplatser i Finland går att klassificera som användande av härskartekniker av deras kollegor eller chefer. Som nämnts i teorikapitlet handlar härskartekniker enligt Camilla Ländins (2014, s. 11) definition om olika former av social manipulation med vilka man skaffar sig eller behåller en viss maktposition. Ett krav för härskartekniker är att de handlar om systematiska mönster, inte enstaka händelser. Ländin (2014, s. 12) exemplifierar härskartekniker som viktiga i upprätthållandet av könsmaktsordningen. I min analys vill jag kombinera upprätthållandet av könsmaktsordningen med upprätthållandet av vit överhöghet (eng. white supremacy) för att följa ett mer intersektionellt tankesätt på hur olika maktsystem samverkar med varandra. Upplevelser av att bli utsatt för härskartekniker är synliga i intervjuerna med Linh, Tien och An. Dessa tre informanter har arbetat på olika arbetsplatser i Finland än Ha och Kim, som enbart har arbetat på växthus, vilket kan påverka att de senare inte i intervjuerna berättar om händelser som kan klassas som utövande av härskartekniker. Som diskuterats i förra kapitlet är

hierarkierna på växthusen främst förknippade med språk, men eftersom många av arbetarna har samma modersmål är det inte direkt naturligt att använda sig av härskartekniker på basen av språkskillnader. Hierarkierna är också delvis tydliga mellan arbetare och chefer, men dessa grupper är sällan i kontakt med varandra vilket även kan innebära att härskartekniker inte skapas så lätt eftersom den systematiska aspekten inte blir dagligt förekommande.

I Linhs, Tiens och Ans fall finns det på arbetsplatserna större utrymme för härskartekniker att etablera sig, eftersom personalen är mer heterogen och kollegor, arbetare och chefer är i daglig kontakt med varandra. På deras arbetsplatser finns det mer tydligt personer som är i en viss maktposition och personer som blir i underläge. Jag följer här i analysen ett fallspecifikt analyssätt, där jag fokuserar på de tre informanternas upplevelser i tur och ordning och relaterar olika härskartekniker till deras berättelser. Fastän informanternas upplevelser skiljer sig från varandra, har de ändå delvis upplevt samma former av härskartekniker från kollegor, chefer eller anhöriga till klienter. Jag inleder först med Ans erfarenheter av härskartekniker.

*Sen när dom, när vi träffas, vi pratar svenska, men när vi sitter i kafferummet eller någonting, dom pratar finska. Sen om jag förstår inte, blir det tråkigt...
Eller till exempel någon kunde komma och tala så svårt för mig och jag förstår inte*

- An

Jag har tidigare diskuterat det som An berättar i citatet ovan om att hon ibland kände sig utanför på sin arbetsplats i detaljhandelsaffären då hennes kollegor talade finska sinsemellan, eftersom hon då inte förstod vad de sa. Tidigare diskuterade jag detta som en språklig utmaning som personer med invandrarbakgrund kan stöta på i Finland, men i Ans fall påstår jag även att det kan vara fråga om härskartekniken ”undanhållande av information”. Ländin (2014, s. 29) menar att undanhållande av information är en ganska subtil härskarteknik som kräver att många personer deltar i utövandet av den. I Ans fall innebär det faktum att kollegorna talade finska, eller så komplicerad svenska att hon inte förstod vad de sa, att hon kunde gå miste om viktig information. Särskilt i kafferummet då de småpratade på finska, kunde hon missa information om arbetet och samtidigt gick hon även miste om att vara en del av arbetsgemenskapen genom vänskapligt småprat.

Eftersom An talar svenska skulle det inte ha varit svårt för kollegorna att byta språk då hon var med i rummet, och då de instruerade henne omformulera sig ifall hon inte förstod vad de förklarade.

”... ibland så någon sen blev arg med mig också... om jag förstår inte.”

- An

An berättar vidare att hennes kollegor ibland blev arga på henne ifall hon inte förstod vad de förklarade åt henne. Det här kan tänkas känneteckna härskartekniken ”påförande av skuld och skam”, vilken innebär att härskaren får den utsatta att skämmas för sina egenskaper och antyder att det felaktiga bemötande hen utsätts för är hens eget fel (Ländin, 2014, s. 39). I Ans fall antyder alltså kollegorna, då de talar på ett så komplicerat sätt att An inte förstår vad de säger, att det är Ans fel att de blivit arga på henne eftersom hon har svagare språkkunskaper i svenska och finska än dem. Som redan nämnt skulle kollegorna enkelt ha kunnat tala på ett mer lättförståeligt sätt, istället för att bli arga på An då hon inte förstod vad de säger.

... med personal, som är kollega, så känner mig att dom är nog, som, påverkar att jag är från utlänning. Att jag kunde inte bra språk, eller kunde inte bra jobbet, eller kunde inte bra som förstå kultur också.

- An

Den sista härskartekniken, som passar in på Ans citat ovan, är stereotypmetoden. Ländin (2014, s. 73) definierar stereotypmetoden som ett sätt att reducera en person till en viss aspekt av hens identitet, exempelvis kön, sexualitet eller etnicitet. Då denna härskarteknik reducerar en person till hens etnicitet är det viktigt att poängtera de rasistiska aspekterna av metoden. I intervjun med An berättar hon upprepade gånger, som i citatet ovan, att kollegorna på detaljhandelsaffären såg henne som en ”utlänning”. Denna ensidiga bild av henne innebar att kollegorna drog slutsatser om att hon inte kan språket bra, inte kunde jobba lika bra som dem och att hon inte kunde förstå kulturen i Finland. Enligt Ans erfarenheter på arbetet reducerades hon alltså enbart till sin etnicitet, eller i bredare bemärkelse till ”utlänning”. Det intressanta i Ans fall är, som tidigare diskuterats i analyskapitlet om identitet, att An själv förklarar att hon är utlänning (eller från utlandet). Det kan alltså betyda att An själv identifierar sig som utlänning, men det kan också handla

om ett annat sätt att uttrycka sig och att hon menar att det är kollegorna som ser henne som utlänning och hon själv enbart återberättar detta. Stereotypmetoden kan i Ans fall anses ha kopplingar till andrafiering och rasism, som jag har diskuterat i teorikapitlet. Genom att lingvistiskt skapa en distinktion mellan ”oss/vi” (infödda finländare) och ”dem” (personer med invandrarbakgrund) andrafieras den senare gruppen då de tillskrivs stereotyper på ett helt annat sätt än den tidigare gruppen. Då härskaren tillsammans med andra skapar en uppfattning om ett ”vi” är det lättare för dem att stereotypisera utomstående personer och därmed använda sig av den stereotypiserande härskartekniken. Det här handlar om sådana exkluderande diskursiva handlingar som idag kännetecknar den rasism i Europa som karakteriseras av en fientlighet mot invandrare (Delanty et al., 2008, s. 1).

Tien som arbetar som närvårdare har på arbetsplatsen blivit utsatt för orättvis behandling främst av anhöriga till klienterna. Här handlar det om ett systematiskt bemötande av henne där de anhöriga ifrågasätter hennes professionella kompetens genom att be om att få tala med någon annan personal. Tien har också erfarenheter av att bli orättvist bemött av andra på arbetsplatsen. Som tidigare diskuterats i stycket om identitetskonstruktioner genom språket, anser personer på Tiens arbetsplats att hon på grund av sin brytande svenska inte har tillräckliga språkkunskaper för att förstå budskapet i det de säger, och därför väljer de ibland att inte tala med henne. Det här kan handla om en kombination av två härskartekniker, osynliggörande och förminskande. Genom osynliggörandet tar härskarna inte notis om Tien och ignorerar henne då de väljer att inte tala med henne. Ländin (2014, s. 17) förklarar att osynliggörande som härskarteknik leder till att den utsatta inte anses vara lika viktig som de andra eller att hens roll i gruppen inte räknas. Den förminskande härskartekniken bygger på fördomar om hur en person är på grund av hens tillhörighet i en viss grupp och kan exempelvis uttrycka sig i kommentarer om en persons uttal (Ländin, 2014, s. 23). Tien blir alltså av andra personer på arbetsplatsen utsatt för förminskande genom rasistiska fördomar om att hon som person med sydostasiatisk bakgrund inte förstår svenska, vilket i sin tur leder till osynliggörande då de inte talar med henne.

Och det kan ju som i princip gälla samma sak för just klienternas anhöriga som kommer på besök. Att just att man kommer kanske att fråga just när det gäller medicineringen eller sånt att man frågar någon som är mer riktig finne... Att

det är väl kanske det där språket som man kanske inte tror på det här [mig] mycket, därför så kommer man kanske inte fram till [mig] som dom andra... det är ju nog kanske främst det här just med klientens förtroende är ju som det som brister, alltså till [mig] här som jobbar som yrkesperson. Att från början så har ju den där klienten aldrig några förväntningar på den här personen att man ska prestera bra.

- Tien

Som Tien förklarar i citatet ovan är det alltså vanligt att klienterna och deras anhöriga har bristande tillit till hennes professionella kompetens. Här är det tydligt att det existerar hierarkier mellan sjukskötare och närvårdare, men också mellan vita och icke-vita personer. Förutom att Tien utsätts för osynliggörande och förminskande, använder sig även klienterna och de anhöriga av stereotypmetoden då de reducerar Tien till hennes etnicitet och samtidigt inte ger utrymme för hennes kompetens. Som redan nämnt är stereotypmetoden en härskarteknik som kan ha starka kopplingar till rasism, vilket tydligt syns i Tiens upplevelser. Tiens professionella kompetens ignoreras helt då de anhöriga ber om att få tala med ”en riktig finne”. Tien reflekterar över att det delvis kan bero på språket och att de anhöriga vill tala med någon som inte pratar brytande svenska. Här är det ändå skäl att poängtera den djupt rotade rasismen i Finland och att det orättvisa bemötandet av Tien sannolikt också har rasistiska grunder.

Linh som har arbetat på många olika arbetsplatser under en längre tid, har också upplevt många olika former av orättvist bemötande. Som diskuterat i kapitlet om hierarkier blev Linh som skolgångsbiträde orättvist bemött av lärare och rektorn på skolan hon arbetade, vilket eskalerade till att rektorn förde enskilda samtal med Linh där Linh blev utsatt för nedvärderande prat. Som tidigare citerats sa rektorn att Linh borde veta sin plats som skolgångsbiträde, vilket är ett exempel på den förminskande härskartekniken. Vidare använde sig även rektorn av härskartekniken påförande av skuld och skam, vilket innebär en antydning om att den orättvisa behandlingen av den utsatta är hens eget fel (Ländin, 2014, s. 39). I Linhs fall innebär det alltså att hon får skulden för att läraren blev osäker på sin auktoritet i klassen då eleverna fick större tillit till Linh. Linh blev utsatt för en rad andra härskartekniker på skolan, som projiceringsmetoden då läraren inte kunde se sin egen roll i konflikten, hierarki- och tidsmetoden genom vilka Linhs position i skolan och att hon arbetat där kortare tid användes som orsaker till det orättvisa bemötandet av henne,

dubbelbestraffning som innebär att den hon kritiserades hur hon än agerade, samt komplimangmetoden. Den sista härskartekniken användes av kollegorna i skolan främst i samband med början av Covid-pandemin, som Linh beskriver som en sorts vändpunkt.

”... det var ju som först då de här lärarna och rektorn där i den där skolan började uppskatta mitt jobb och det som jag gör.”

- Linh

Hon förklarar att hon under pandemin blev uppskattad på ett helt nytt sätt av kollegorna eftersom hon var den enda som kunde vara i kontakt med de elevers föräldrar som enbart talar det sydostasiatiska språket som Linh har som andra modersmål. Då Linh tidigare blivit kritiserad för att ha talat detta språk med eleverna, blev hennes språkkunskaper i samband med pandemin värdesatta på ett nytt sätt. Hon förklarar att hon fick ett stort ansvar då hon behövde vara i kontakt med nästan alla elevers föräldrar även utanför arbetstid. Den andra arbetsplatsen som Linh har blivit utsatt för orättvist bemötande på är eftiset där hon arbetade som eftisledare. Som tidigare nämnt hade Linh ifrågasatt en kollegas agerande vilket blåste upp till en stor konflikt då kollegan vägrade tala med Linh och sjukskrev sig.

Och hon tog det så illa upp för att det är som nästan att jag börjar ifrågasätta hennes profession liksom, att hon har som jobbat inom det här så länge och jag är som en riktigt ny person... till sist så blir det ju att hon säger inte ens hej eller hejdå till när vi slutar våra skiften.

- Linh

Enligt Linhs citat ovan använde sig kollegan på eftiset av bland annat tidsmetoden som härskarteknik, då hon ansåg sig vara i överläge eftersom hon hade arbetat längre på eftiset än Linh. Tidsmetoden är också nära kopplad till hierarkimetoden som innebär att en högre statusposition på arbetsplatsen används för att befästa de egna åsikterna och den egna versionen av händelserna (Ländin, 2014, s. 63). Eftisledarens reaktion på den kritik som Linh lyfte mot henne är också ett tydligt tecken på projiceringsmetoden som innebär att kritiken vänds tillbaka mot den utsatta och att härskaren inte kan se sin egen roll i konflikten (Ländin, 2014, s. 55). Eftisledaren använde sig även av härskartekniken osynliggörande, som har diskuterats flera gånger ovan, då hon vägrade tala med Linh eller

lösa konflikten. En sista härskarteknik som eftisledaren använde sig av är offerkoftan, vilket innebär att härskaren gör sig till martyr och visar sig som ynklig för att få medlidande av andra (Ländin, 2014, s. 77). Linh själv menar att hon gärna skulle ha löst konflikten genom att diskutera med kollegan, men detta var omöjligt eftersom kollegan på grund av konflikten sjukskrev sig och då hon ännu arbetade helt enkelt vägrade tala med Linh. Detta beteende går även att analysera ur en synvinkel av rasism i form av vita tårar och vit skörbarhet, vilket jag diskuterar i nästa kapitlet om informanternas upplevelser av rasism på arbetsplatsen.

6.4 Rasism, främlingsfientlighet och vita tårar

Baserat på tidigare forskning som har utförts om rasism och diskriminering i Finland (exempelvis Wahlbeck, 2007; Ahmad, 2020; Diskrimineringsombudsmannen, 2020), anknutet till arbetslivet, förväntade jag mig att informanterna i intervjuerna också skulle berätta om erfarenheter av rasism i arbetslivet. Då jag ställde frågan av dem om de har upplevt rasism i arbetslivet svarade ändå nästan alla informanter nekande på frågan. Linh berättade däremot att hon har upplevt rasism i övriga samhället och gav detaljerade beskrivningar av dessa händelser. De andra informanterna berättade ändå om andra former av orättvis behandling, som rent teoretiskt går att definiera som rasism, men som de själv inte diskuterade på detta sätt.

Här är det viktigt att poängtera några viktiga faktorer. Först kan informanterna ha olika uppfattningar av vad som menas med rasism. An förstod inte vad begreppet betydde då jag först frågade henne och därför försökte jag omformulera mig, men det kan ändå vara så att An inte fullt förstod min beskrivning av begreppet. I översättningarna till det sydostasiatiska språket i de övriga intervjuerna är det inte säkert att begreppets innebörd blev densamma som på svenska. En annan viktig faktor som kan påverka informanternas svar är att jag är en vit forskare som ställde frågan till dem. Som tidigare refererat till Hollway och Jefferson (2000), ska forskaren i intervjusituationer inte ses som neutral eller osynlig. Min vithet var högst synlig i intervjuerna, och kan ha påverkat informanternas svar. Eftersom både min roll som forskare och min identitet som vit person skapade en viss maktposition i intervjusituationen, kan informanterna ha känt sig obekväma att diskutera frågor om rasism med mig. Deras svar om orättvisor på arbetsplatserna och i samhället i övrigt berättar ändå mycket om den strukturella rasismen i Finland, som bland

annat visar sig i form av ett förminskande av icke-vita personers yrkeskompetens samt en andrafiering av personer med invandrabakgrund.

Ha är den informant som var mest kortfattad i diskussionen om rasism. Hon förde ändå intressanta diskussioner om tillhörighet och invandring vid andra tillfällen under intervjun. Då jag frågade Ha om orättvis behandling på arbetsplatsen reflekterade hon över hur hon tvivlar på att något sådant skulle ske på växthusen eftersom arbetarna är beroende av att behålla arbetet och därmed få stanna kvar i Finland. Hon säger att hon inte tror att någon skulle starta konflikter på grund av rädsla över att få sparken. Då jag senare frågar Ha om hon tycker att det finländska arbetslivet på något sätt borde ändras för att bättre inkludera kvinnor med invandrabakgrund, svarar hon nekande och förklarar att alla ju har en önskan om att få komma till Finland. Att invandrare ska vara ”tacksamma” för att få möjligheten att komma till Finland är ett vanligt tankesätt som kan tänkas ha grunden i tankar om ”nordic exceptionalism”, alltså att de nordiska länderna anses vara exceptionella (Hervik, 2019, s. 17). Peter Hervik (2019, s. 4) menar att det i de nordiska länderna finns en systematisk förnekelse av den diskriminering som minoriteter upplever. Eftersom minoriteters erfarenheter av rasism och diskriminering ignoreras, är det också förståeligt att arbetarna på växthusen inte vill ta upp problem som eventuellt kan leda till konflikter. Som Ha själv säger är arbetarna rädda för att bli uppsagda från sina arbetsplatser och därmed bli utvisade från landet, vilket utgör ett stort hinder till att berätta om upplevelser av orättvis behandling.

”... ibland så får dom här vita mer kanske prioriteringar och, än [mig] själv.”

- Kim

Kim som också arbetar på växthus är lite mer öppen än Ha i fråga om att diskutera orättvist bemötande i arbetslivet. Då jag frågar henne om hon upplever att hon blir annorlunda bemött än andra finländare i arbetslivet, svarar hon som i citatet ovan att hon anser att vita finländare ibland prioriteras mer. Kims tankar sammanfaller med det som Gabriella Elgenius och Steve Garner (2021, s. 227) säger om tankesättet enligt vilket vita personer i Europa anses vara mer ”berättigade” i fråga om exempelvis arbete och boende än icke-vita personer eller invandrare som inte anses förtjäna eller vara berättigade till dessa saker. Det här kan anses reflektera den strukturella rasism som existerar i Finland och som skapar hinder för invandrare att avancera i samhället likt övriga invånare.

Alltså [jag] tycker nog att det här prestationen så måste man nog prestera mera, betydligt mera om man är utländsk, eftersom det är ju just det där att man är, alltså automatiskt det där första intrycket så är man ju som inte fullständig. Att man är inte som en fullständig behörig yrkesperson.

- Tien

Som tidigare diskuterats har Tien flera gånger upplevt att klienterna och deras anhöriga inte uppskattar hennes kompetens som närvårdare och istället ber om att få tala med någon av hennes kollegor. Tien förklarar i citatet ovan att det för personer med utländsk bakgrund finns mycket högre krav på att prestera bra än för infödda finländare, eftersom de förstnämnda redan vid första intrycket inte anses vara kompetenta i sitt yrke. Som diskuterat i kapitlet om härskartekniker, upplever Tien att klienterna och deras anhöriga inte har några förväntningar på henne vid första mötet och att de istället vill tala med någon ”riktig finne”, enligt Tiens egna ord. Tiens upplevelser grundar sig i tydlig rasism och fördomar om invandrare, baserat på konstruktionerna av ett ”oss” (klienterna, finländare) och ”dem” (Tien, invandrare). Denna form av andrafiering skapas genom rasistiska diskurser och uppfattningar som är vanliga i det finländska samhället (Delanty et al., 2008, s. 4). Sonnis-Bell (2018, s. 4) förklarar att fastän andrafiering är en social och diskursiv konstruktion, har den högst verkliga konsekvenser likt det Tien berättar om att hennes professionella kompetens undermineras.

Som redan diskuterat i kapitlet om härskartekniker har An upplevt tydlig andrafiering och främlingsfientlighet på arbetsplatsen i detaljhandelsaffären. Hon berättar upprepade gånger om att hennes kollegor behandlade henne annorlunda för att de såg henne som en utlänning. Dessutom blev An ofta utanför arbetsgemenskapen då kollegorna talade finska, vilket hon inte förstod lika bra som svenska. An förklarar att hon inte upplever sig ha blivit orättvist behandlad i fråga om att få arbete, men att hon på själva arbetsplatsen blir annorlunda bemött än andra kollegor. Då jag frågar henne om hon upplever att kollegorna ser ner på henne eller behandlar henne annorlunda för att hon kommer från ett annat land, berättar hon att hon ofta märker att de ser henne som utlänning. Också An, likt Tien, har alltså stött på rasism och främlingsfientlighet, där kollegor genom att se henne som en ”utlänning” skapar en distinktion mellan ett föreställt ”oss” och ”dem” (Sonnis-Bell,

2018, s. 1). Att kollegorna, som tidigare diskuterat, dessutom blivit arga på An då de gett instruktioner åt henne som hon inte förstod, visar en ännu mer öppen form av rasism.

I intervjuerna med Linh berättar hon om erfarenheter av rasism i samhället överlag, men också i hennes erfarenheter av arbetslivet går det att identifiera olika former av rasistiskt bemötande. Som tidigare diskuterat har Linh upplevt en konflikt med en kollega på ett eftis som hon har arbetat på och denna konflikt eskalerade till att kollegan sjukskrev sig och vägrade tala med Linh. I själva konfliktsituationen började kollegan gråta och vägrade fortsätta tala med Linh.

”Men hon började bli så emotionell att hon börja gråta till och med, jag vet inte vad jag skulle göra mera.”

- Linh

Denna händelse kan klassas som användande av vita tårar (engelska: white tears) och exemplifierar en form av vit skörhet (engelska: white fragility). Att vita personer gråter i konfliktsituationer med icke-vita personer kan ses som en viss maktutövning. Accapadi (2007, s. 209) förklarar att genom att gråta signalerar personen hjälplöshet och väcker sympati för hen. Det existerar stereotyper om asiatiska kvinnor som känslolösa (ibid), vilket Linhs kollega (omedvetet) utnyttjande genom att brista ut i gråt för att poängtera sin egen känslsamhet. Vidare förklarar Accapadi (2007, s. 210) att genom att en vit person gråter blir hennes verklighet synlig genom tårarna, medan den icke-vita personens verklighet osynliggörs eftersom hen inte gråter. Då Linh hade kritiserat kollegans olämpliga handlande, tog alltså kollegan makten tillbaka genom att gråta och därmed fokusera på sig själv och sin verklighet, istället för på Linh och hennes kritik. Lipsitz (2018, s. 146) förklarar att vit skörhet och vita tårar är ett sätt att genom frustration och manipulation försöka upprätthålla vithetens övertag. Att Linhs kollega vägrade tala med henne eller lösa konflikten visar också det maktövertag som kollegan genom tårarna och sin vithet axlade.

Linh diskuterar också under intervjun flera erfarenheter av rasism i samhället överlag. Hon reflekterar över att många har ett svartvitt tänkande som inte tillåter någon variation i synen på invandrare.

... men det är ju som så synd att på grund av att en idiots handling så har det som tagit med en hel folkgrupp, vet du... Men ja, det är nog väldigt känsligt, så att, för att just [sydostasiater] eller utlänningar överlag tycker jag, så även om man skulle ha hundra goda gärningar så skulle det inte kompenseras mot en dålig gärning.

- Linh

I citatet ovan förklarar Linh att om en person med invandrabakgrund gör något tvivelaktigt eller olagligt så fördömer samhället alla som tillhör denna grupp. Hon menar vidare att en enda dålig gärning raderar alla de goda gärningar som har utförts innan. Personer med invandrabakgrund ses alltså främst som del av en grupp istället för individer. Delanty et al. (2008, s. 4) förklarar att ett enskilt negativt möte som en infödd invånare har med en person med invandrabakgrund ses som typiskt för hela gruppen av invandrare. Detsamma gäller inte positiva erfarenheter, som däremot ses som undantag. Här skulle kunna kopplas in tankar om moralpanik. Stanley Cohen (1987, s. 9) förklarar att samhällen med jämna mellanrum blir subjekt för moralpanik, idag exempelvis riktat mot invandrare. Detta kan betyda att medias rapportering om ett visst avvikande beteende, till exempel att en person med invandrabakgrund har utfört ett brott, leder till oro och panik (ibid). Moralpanik har starka kopplingar till rasism, då en rasistisk rapportering i media kan leda till ökad främlingsfientlighet och rasistiska handlingar i samhället.

6.5 Sexuella trakasserier som en form av social kontroll

Som tidigare nämnt tillägnade jag en del av intervjuerna åt att ställa frågor om upplevelser av sexuella trakasserier, på begäran av mina kontaktpersoner hos Folkhälsan. Mina kontaktpersoner arbetar med invandrarfrågor och har även kontakter bland den invandrargrupp som jag har intervjuat i min studie. Då de via dessa nätverk har hört om sexuella trakasserier som sydostasiatiska invandrare råkat ut för, bad de mig även ställa några frågor om temat i mina intervjuer. Jag inledde denna sektion av intervjun med att ge en kort definition av vad jag menar med sexuella trakasserier, hämtad från jämställdhetsombudsmannens internetsidor om sexuella trakasserier, för att alla informanter skulle ha samma förståelse av begreppet. Två av informanterna, Ha och An, svarade kort på mina frågor att de inte har upplevt eller hört om någon annan som har upplevt sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Kim, Tien och Linh däremot har alla hört

om andra som har blivit utsatta för sexuella trakasserier. Som redan nämnt är Linh och Ha nära bekanta och i intervjun med Ha bidrog Linh några gånger med egna reflektioner över varför Ha var ovillig att tala om vissa ämnen, som i citatet nedan från Linh (T: tolk) och mig (K: Kajsa) angående sexuella trakasserier.

T: [egen åsikt] Hon har hört det men, jag tror att kanske det är lite, hon svarar nu så där, men. Ja, jag vet inte. Att hon kanske inte vill tänka så mycket på det här.

K: Mmm.

T: [egen åsikt] Jag vet nog att hon har hört om saker och ting. Men hon är som lite i det stadiet som hon kanske inte vill erkänna någonting nu.

- Linh om Ha

I Has intervju är det värt att poängtera att Ha under intervjuens tid lagade mat, medan Linh var närvarande för att tolka mellan det sydostasiatiska språket och svenska. Ha var alltså sysselsatt med annat medan hon utförde intervjun, och därför kunde Linh också ge sina egna synpunkter medan Ha lagade mat. Jag väljer att inkludera Linhs egna kommentarer om Ha här, för att de känner varandra bra och Linh förklarar i sina reflektioner Has ovilja att tala om vissa teman. Redan före intervjun var Linh osäker på att kontakta Ha för att ställa upp för intervju och hon förklarade för mig att det finns en risk att hennes bekanta inte vill tala om negativa aspekter av arbetslivet. Det här förklarades med en rädsla för att bli uppsagd från jobbet, vilket Has citat i kapitlet om rasism också tyder på då hon förklarar att arbetarna på växthus är rädda att bli uppsagda och bli utvisade från Finland. Linh säger alltså i citatet ovan att Ha har hört om sexuella trakasserier men att hon inte vill tänka på dem, medan Ha själv kortfattat svarar på mina frågor om sexuella trakasserier med att hon inte har hört om något sådant.

Här vill jag reflektera tillbaka på Scotts (1991, s. 780) tankar om erfarenheter som diskursiva händelser. Jag vill inte placera värde i Ha eller Linhs berättelser som att ena är ”rätt” och andra ”fel”, eftersom jag i det här fallet inte ser på erfarenhet som sanningar om vad som har hänt. Jag intresserar mig istället för de diskursiva kontexter som Ha och Linh skapar sina erfarenheter i. Ha arbetar på växthus där det som hon nämnt råder en viss rädsla för att bli uppsagd från arbetsplatsen om man orsakar konflikter. Därför kan det innebära att Ha i intervjun på grund av denna kontext inte har möjligheten att tala om

sexuella trakasserier eller rasism. Linh däremot har ett visst avstånd till växthusmiljön eftersom hon inte längre arbetar där och hon har därför andra möjligheter att tala om sådant som inte är möjligt för dem som arbetar på växthus. Den diskursiva kontexten är alltså helt annan för Ha och Linh. Linh berättar själv i sin intervju om sexuella trakasserier relaterat till växthusarbete enligt följande:

Det är som en väldigt dåligt rykte och speciellt bland växthusställen här. Alltså, det stället som jag har jobbat med förr så, den där arbetsgivaren är som känd för att ha flera kvinnor till och med... Att vi är rädda att dom här arbetsgivarna rekryterar [sydostasiater] för att dom vet att de är [sydostasiater]. För att dom vet att [sydostasiater] vet lite och dom vet att [sydostasiater] håller ut saker och vågar inte säga det där för offentligheten för att dom är rädda för det här.

- Linh

Linh berättar utförligt i intervjun om de rykten och berättelser som hon har hört om sexuella trakasserier på växthusen. Hon berättar specifikt om en arbetsgivare som det cirkulerar mycket rykten om och hon uttrycker sin oro för att de sydostasiatiska arbetarna rekryteras för att de inte vet om sina rättigheter och därför utnyttjas. Joni Hersch (2015, s. 4) förklarar att utsatta folkgrupper såsom arbetskraftsinvandrare är särskilt utsatta för sexuella trakasserier. Som Linh reflekterar över i citatet ovan kan det bero på att arbetskraftsinvandrare inte är medvetna om sina rättigheter, då de inte heller har tillgång till någon utbildning om rättigheterna i det nya landet. När jag frågar Linh om hon anser att det finns någon möjlighet att få hjälp om man blir utsatt för sexuella trakasserier på växthusen svarar hon nekande och menar att arbetarna är rädda för att erkänna vad de har upplevt.

Det här kommer nog, han blir nog anmäld och jag har nog varit många gånger, att jag har varit upprörd många gånger och jag vill anmäla det här arbetsgivaren också. Men i och med att jag har en del [bekanta] som ännu jobbar där, så man blir ju som lite sådär att man blir rädd att deras rykte skadas, och deras jobb möjligheter blir påverkade. Det är ganska mycket som hänger på det.

- Linh

I citatet ovan reflekterar Linh över samma saker om Ha har berättat om att arbetarna på växthusen är rädda för att ställa till med konflikter eller berätta om orättvisor eller olagligheter de har upplevt på arbetsplatsen, eftersom de då riskerar att bli uppsagda. Linh förklarar att fast hon själv skulle vilja anmäla arbetsgivaren, är det inte möjligt eftersom hon är rädd att hennes bekanta på arbetsplatsen påverkas negativt. Dessa berättelser visar på ett tydligt maktutövande av arbetsgivaren, då han genom att instifta en rädsla för att bli uppsagda hos arbetarna inte kan ställas till svars för sina olagliga handlingar. Fiona Wilson och Paul Thompson (2002, s. 76) förklarar att sexuella trakasserier på arbetsplatsen är en form av social kontroll som män använder sig av för att minska kvinnors maktkapacitet genom att kombinera sexualitet och organisationellt maktutövande. Vidare är sexuella trakasserier vanligare i situationer där kvinnor är i underläge och männen på grund av överläget kan trakassera utan någon oro över att ställas till svars (Wilson & Thompson, 2002, s. 76). Arbetsgivaren på växthusen är minst sagt i ett maktöverläge då han har befogenheten att avskeda arbetarna och som en följd utvisa dem från Finland. Också Rebecca Thacker och Gerald Ferris (1991) förklarar att sexuella trakasserier används som en taktik för att hävda dominans och auktoritet, vilket är tydligt för arbetsgivaren på växthuset. Informanterna förklarar alltså att den främsta orsaken till att de inte anmäler de sexuella trakasserier är på grund av en rädsla för att bli uppsagda eller att deras bekanta skulle påverkas negativt av deras handlingar. Andra orsaker till att de inte anmäler de sexuella trakasserier kan tänkas vara på grund av okunskap om eller en bristande tillit till det finländska rättssystemet. Jag vill ändå inte dra vidare slutsatser om detta eftersom informanterna själva främst förklarade oviljan till att anmäla felbehandling baserat på rädslan att bli utsatt för negativa konsekvenser.

Också Kim berättar om upplevelser av sexuella trakasserier som hon har upplevt på arbetsplatsen i växthuset. Hennes berättelse handlar däremot inte om förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, utan hon berättar om sexuella trakasserier kollegor emellan.

Ki: Jo, nå till exempel vid en sån där är ju som att just gurkor är ju en form av sån där könsorgan och det blir ju skämtas väldigt mycket och att man förstår det där att några vet att dom skämtar om sånt. Genom gurkan.

K: Mmm. Känns det obekvämt med sådana skämt?

Ki: Jo, det är nog obekvämt och obehagligt.

- Kim

Kim förklarar att det är vanligt att kollegorna använder gurkans falliska form som grund till olika skämt, som hon upplever som obekväma och obehagliga. Som nämnt flera gånger präglas växthusmiljön, enligt informanterna, av en sorts tystnadskultur där det är svårt att berätta om orättvisor liksom sexuella trakasserier eftersom arbetarna är rädda för att bli uppsagda om de ”ställer till besvär”. I en sådan miljö är det inte förvånande att sexuella trakasserier liksom det Kim berättar är vanliga, eftersom tröskeln att berätta om dessa händelser är hög.

Också Tien berättar om sexuella trakasserier i arbetet som närvårdare. Hon förklarar ändå att hon inte själv har varit med om sådana upplevelser, men att hon då hon började arbeta blev förvarnad om en klient som tidigare hade sexuellt trakasserat andra arbetare.

Alltså väldigt sällsynt är det nog, men [jag] har ju åtminstone erfarit en gång där [jag] jobbade som på hemvården, så [jag] har blivit som förvarnad i förväg redan om att det finns en klient som är lite sådär att, att han kan vara lite överupphetsad ibland, och [jag] är välinformerad och [jag] får som även veta hur man skulle som, hur man ska ta till väga just under sådana situationer om han börjar göra någonting eller om han börjar på det sättet kränka.

- Tien

Tien berättar alltså om en klient som har sexuellt trakasserat andra arbetare, och att hon blivit förvarnad om honom då hon började arbeta inom hemvården. Tiens arbetsplats skiljer sig ganska stort i denna bemärkelse från växthusen, eftersom hon fått tydliga instruktioner om hur man ska agera om man blir utsatt för sexuella trakasserier. Hon förklarar att det finns klara riktlinjer och att man exempelvis kan ta upp det med en kollega. Tien berättar alltså att de sexuella trakasserier utförs främst av klienter och inte kollegor. Eftersom det på Tiens arbetsplats finns tydliga riktlinjer för hur man ska agera vid sexuella trakasserier kan det även minska utförandet av sexuella trakasserier av kollegor eller personal, till skillnad från växthusen som arbetsplatser där dylika riktlinjer inte existerar.

7. Avslutande diskussion

I min avhandling har jag redogjort för fem sydostasiatiska invandrarkvinnors upplevelser av arbetslivet och samhället i Finland. Genom kvalitativa intervjuer och användandet av situerad kunskap och teorier om erfarenhet har jag framhävt informanterna som kunskapsskapare och därmed strävat efter att undvika en objektifiering av dem som enbart källor för data. Jag har använt mig av Joan Scotts (1991) syn på erfarenheter som beskrivande av den diskursiva kontext som individers upplevelser skapas i. Därför berättar informanternas utsagor inte enbart om deras upplevelser av det finska arbetslivet och samhället, utan deras utsagor reflekterar också de diskursiva möjligheterna för deras upplevelser. Att deras upplevelser är heterogena med stor variation, reflekterar de teorier som jag har lyft upp med betoning på att erfarenheter skapas i specifika sociala strukturer baserat på individens sociala position (Dhuravajan, 2002; Mohanty, 2003). Genom att använda mig av situerad kunskap i min avhandling, följer jag Haraways (1988) tanke om att förtryckta personers ståndpunkter kan bidra med sådana synpunkter som andra personer på grund av bristande kritiska perspektiv kan gå miste om. Samtidigt har jag situerat mig själv som vit forskare och är medveten om hur min egen position har påverkat både intervjusituationen och utförandet av studien, eftersom jag också har en viss situering gentemot ämnet vilken påverkar hur studien har utförts och konstruerats.

Min forskningsfråga har varit hur sydostasiatiska invandrarkvinnor upplever arbetslivet och samhället i Finland. Svaret på frågan är mångdimensionellt och reflekterar den variation i erfarenheter som informanterna har. Jag har framställt fem huvudsakliga teman från informanternas svar som har fungerat som grund för analysen. Dessa är integration, språk, hierarkier och härskartekniker, rasism samt sexuella trakasserier. Ett genomgående fokus i alla informanternas svar är att integrationen för arbetskraftsinvandrare i Finland är bristfällig. Denna grupp av invandrare exkluderas från den integrationsplanering som ordnas för övriga invandrare, vilket informanterna förklarar vara negativt och vilket orsakar utmaningar i det nya samhället. Integrationen är en dubbelsidig process där invandraren lär sig om det nya landet och språket, medan mottagarlandet ska möjliggöra att invandraren kan behålla sin kultur och samtidigt bli en del av samhället. Informanterna anser att dessa aspekter av integrationen inte fungerar för arbetskraftsinvandrare, då de inte ges möjligheter till utbildning om Finland och undervisning i finska eller svenska språken. Informanterna fokuserar specifikt på språket som en utmaning och möjlighet för

integration. De ser okunskaper i de nationella språken som en utmaning både på arbetsplatsen och i samhället överlag, medan det egna modersmålet kan motverka eventuell isolering genom den gemenskap som finns i den sydostasiatiska diasporan i Finland. Därför ska flerspråkigheten ses som en resurs, likt Vivian Cooks (2014) definition av flerspråkiga personer som mångkompetenta språkanvändare. Jag har även diskuterat hur informanterna ser på identitetskonstruktion i sitt nya hemland och vilka förutsättningar och begränsningar det finns för personer med invandrarbakgrund att identifiera sig själva som finländare.

I de tre sista temana i avhandlingen har jag fokuserat på orättvisor på arbetsplatsen. Det framgår enligt informanternas svar att arbetsplatserna i Finland är hierarkiskt ordnade, men att dessa hierarkier, i enighet med Chi Kwoks (2020) tankar, är mindre framträdande på sådana arbetsplatser där cheferna är direkt ansvariga inför arbetarna. Hierarkierna kan även tänkas möjliggöra utövandet av härskartekniker, som flera av informanterna har blivit utsatta för. Kännetecknande för de informanter som har blivit utsatta för härskartekniker är att det på deras arbetsplatser har funnits tydliga uppdelningar i personer som är i överläge respektive underläge. Personerna i överläge har använt sig av social manipulation för att säkerställa sin maktposition, exempelvis genom användandet av härskarteknikerna undanhållande av information, påförande av skuld och skam samt förlöjligande och förminskande.

Jag har även redogjort för informanternas erfarenheter av rasism på arbetsplatserna och i samhället överlag. De är utsatta för både strukturell rasism i Finland, som exempelvis försvårar icke-vita invandrades möjligheter att få arbete, samt direkt rasism utövad av kollegor eller klienter på arbetsplatsen. Rasismen tar sig särskilt formen av främlingsfientlighet mot och andrafiering av informanterna, samt en underminering av deras professionella kompetens. Jag har även reflekterat över några av informanternas ovilja att tala om rasism, och poängterat att min roll som vit forskare kan ha betytt att de inte kände sig bekväma att diskutera ämnet med mig. Slutligen har jag också redogjort för informanternas erfarenheter av sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Sexuella trakasserier kan ses som en form av social kontroll, där en person i överläge uttrycker sin dominans och auktoritet över en person i underläge (Thacker & Ferris, 1991). Joni Hersch (2015) menar att arbetskraftsinvandrare är särskilt utsatta för sexuella trakasserier, vilket informanterna också uttrycker sin oro och reflekterar över.

I intervjuerna ställde jag även frågor om hur informanterna anser att det finska arbetslivet kan ändras för att bättre inkludera sydostasiatiska invandrarkvinnor. Därför vill jag avsluta med dessa förslag för framtida förbättring enligt informanternas egna ord. Ha menar att integrationsutbildningen måste utvecklas och förbättras så att särskilt unga invandrare får tillgång till språkutbildning. Kim instämmer i detta och menar att en utveckling i språkutbildningen är nödvändig. Hon säger även att hon önskar att cheferna skulle vara mer rättvisa i arbetsfördelningen på arbetsplatserna. Också An påpekar att det som måste ändras är en utbildning i de nationella språken, eftersom språket är viktigt i Finland. Tien önskar att man i det finländska arbetslivet i mindre mån skulle prioritera bekantskap och ge alla en chans att få arbete och bevisa sin kompetens oavsett kontaktnätverk. Linh önskar att kravnivån på arbeten skulle sänkas och att invandrades betyg från hemlanden också skulle värdesättas. Hon föreslår också att det skulle ordnas korta skräddarsydda kurser för invandrarna där de exempelvis får tillgång till språkutbildning och på detta sätt lättare kan avancera i arbetslivet.

Referenser

Accapadi, M. M. (2007). When White Women Cry: How White Women's Tears Oppress Women of Color. *The College Student Affairs Journal*. 26:2. s. 208-215.

Ahmad, A. (2020). Do Equal Qualifications Yield Equal Rewards for Immigrants in the Labour Market? *Work, Employment and Society*. 34:5. s. 826–843.

Airila, A. et al. (2013). *Maahanmuuttajan onnistuminen työssä. Tutkimus työssä käyvistä venäläis-, kurdi- ja somalialaistaustaisista Suomessa*. Työterveyslaitos. Hansaprint Oy. Vanda. s. 21–49.

Ali, F. & Ready, C. (2021). Integration or assimilation? A comparative intertextual analysis of language policy in Madrid and Catalonia. *International Journal of Language & Law*. 10. 24–47.

Anderson, K. & Jack, D. (1991). Learning to listen. I Gluck, S. B. & Patai, D. *Women's words: The feminist practice of oral history*. Routledge.

Blekesaune, M. (2021). Employment among female immigrants to Europe. *Acta Sociologica*. 64:3. s. 331–345.

Bloch, A. (2017). It's not working: Refugee employment and urban regeneration. I Kershen, A. J. *Language, labour and migration*. Taylor and Francis.

Bontenbal, I., Pekkarinen, A. G. & Lillie, N. (2019). Finnish integration policies as barriers and enablers to migrant labour market integration. *SIRIUS WP3 national report*.

Bucholtz, M. & Hall, K. (2009). Locating identity in language. I Llamas, C. & Watt, D. *Language and Identities*. Edinburgh University Press.

Carlson, M. (2017). ”Invandrarkvinna”, ”svensk” och ”jämställd”. Om kategoriell komplexitet och (o)synliggörande i utbildning, politik och arbete. *Tidskrift för genusvetenskap*. 38:3. s. 53–76.

Conacher, J. E. & Geraghty, B. (2014). *Intercultural Contact, Language Learning and Migration*. Bloomsbury Academic, An imprint of Bloomsbury Publishing Plc.

Delanty, G., Jones, P. & Wodak, R. (2008). Introduction: migration, discrimination and belonging in Europe. I Delanty, G., Wodak, R. & Jones, P. (2008). *Identity, belonging and migration*. Liverpool University Press.

Dhruvarajan, V. (2002a). Women of colour in Canada. I Dhruvarajan, V. & Vickers, J. *Gender, race, and nation: A global perspective*. University of Toronto Press.

Dhruvarajan, V. (2002b). Feminism and social transformation. I Dhruvarajan, V. & Vickers, J. *Gender, race, and nation: A global perspective*. University of Toronto Press.

Diskrimineringsombudsmannen. (2020). *Diskrimineringsombudsmannens utredning: Rasism och diskriminering vardag för finländare med afrikansk bakgrund*.

Dlamini, N., Anucha, U. & Wolfe, B. (2012). Negotiated Positions: Immigrant Women's Views and Experiences of Employment in Canada. *Affilia*. 27:4. s. 420–434.

Dunbar, C., Rodriguez, D. & Parker, L. (2001). Race, subjectivity and the interview process. I Gubrium, J. F. & Holstein, J. A. *Handbook of Interview Research*. SAGE Publications.

Elvestad, E. (2007). Felleskap og mediebruk blant norsk-vietnamesere. I Nordic Sociological Congress & Wahlbeck, Ö. *Ny migration och etnicitet i Norden*. [Åbo Akademi].

Finlex. 2010: 1386. *Lag om främjande av integration*. Inrikesministeriet.

Fontana, A. & Prokos, A. H. (2007). *The interview: From formal to postmodern*. Left Coast Press.

Forskningsetiska delegationen. (2019). *Etiska principer för humanforskning och etikprovning inom humanvetenskaperna i Finland*. Hämtad 01.11.2021 från: https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Etikprovning_inom_humanvetenskaperna_2020.pdf

Galletta, A. & Cross, W. E. (2013). *Mastering the Semi-Structured Interview and Beyond: From Research Design to Analysis and Publication*. New York University Press.

Garner, S. (2010). *Racisms: an introduction*. SAGE publications Ltd.

Gluck, S. B. & Patai, D. (1991). *Women's words: The feminist practice of oral history*. Routledge.

Grant, J. (2016). Experience. *The Oxford handbook of feminist theory*.

Gubrium, J. F. & Holstein, J. A. (2001). *Handbook of Interview Research*. SAGE Publications.

Heikkilä, E. & Peltonen, S. (2002). *Immigrants and integration in Finland*. Migrationsinstitutet. Hämtad 3 februari 2022 från: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1075.9539&rep=rep1&type=pdf>

Hersch, J. (2015). *Sexual harassment in the workplace*. IZA World of Labor.

Hollway, W. & Jefferson, T. (2000). *Doing qualitative research differently: Free association, narrative and the interview method*. SAGE Publications.

Joseph, J. E. (2009). Identity. I Llamas, C. & Watt, D. *Language and Identities*. Edinburgh University Press.

Jämställdhetsombudsmannen. *Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön*. Hämtad 17 mars 2022 från: <https://tasa-arvo.fi/sv/sexuella-trakasserier>

Kershen, A. J. (2017). Mother tongue as a bridge to assimilation?: Yiddish and sylheti in East London. I Kershen, A. J. *Language, labour and migration*. Taylor and Francis.

Krivos, D. (2019). The making of gendered 'migrant workers' in youth activation: The case of young Russian-speakers in Finland. *Current Sociology*. 67:3. s. 401–418.

Kruks, S. (2018). *Retrieving Experience: Subjectivity and Recognition in Feminist Politics*. Cornell University Press.

Kushner, T. (2017). 'Do not give flowers to a man': Refugees, language and power in twentieth century Britain. I Kershen, A. J. *Language, labour and migration*. Taylor and Francis.

Kwok, C. (2020). Epistemic injustice in workplace hierarchies: Power, knowledge and status. *Philosophy & Social Criticism*. 47:9. s. 1104–1131.

Lykke, N. (2010). *Feminist studies: A guide to intersectional theory, methodology and writing*. Routledge.

Ländin, C. (2014). *Härskartekniker: Identifiera, hantera och förebygga* (1. uppl.). Grönegatan förlag : Prima utveckling.

Mohanty, C. T. (2003). *Feminism without borders: Decolonizing theory, practicing solidarity*. Duke University Press.

Oksala, J. (2014). In Defense of Experience. *Hypatia*. 29:2. s. 388–403.

Patai, D. (1991). U.S. Academics and third world women: Is ethical research possible? I Gluck, S. B. & Patai, D. *Women's words: The feminist practice of oral history*. Routledge.

Reinharz, S. & Chase, S. (2001). Interviewing women. I Gubrium, J. F. & Holstein, J. A. *Handbook of Interview Research*. SAGE Publications.

Raunio, P. (2013). *Työhön Suomeen?: Tutkimus työperusteiseen maahanmuuttoon liittyvistä koulutusprosesseista*. Tampere University Press.

Scott, J. (1991). The Evidence of Experience. *Critical Inquiry*. 17:4. s. 773–797.

Simpson, J. & Whiteside, A. (2015). Introduction. I Simpson, J. & Whiteside, A. *Adult language education and migration: Challenging agendas in policy and practice*. Routledge.

Sonnis-Bell, M. (2018). Introduction: Arbitrary constructions and real consequences of the self and other. I Sonnis-Bell, M., Bell, D. E. & Ryan, M. *Strangers, aliens, foreigners: The politics of othering from migrants to corporations*. Brill.

Thacker, R. A., & Ferris, G. R. (1991). Understanding sexual harassment in the workplace: The influence of power and politics within the dyadic interaction of harasser and target. *Human Resource Management Review*. 1:1. s. 23–37.

Uguris, T. (2000). Gender, ethnicity and ‘the community’: locations with multiple identities. I Wangui wa Goro, Ali, S. & Coate, K. *Global feminist politics: identities in a changing world*. Routledge.

Unterhalter, E. (2000). Gendered diaspora identities: South African women, exile and migration (c. 1960–95). I Wangui wa Goro, Ali, S. & Coate, K. *Global feminist politics: identities in a changing world*. Routledge.

Wahlbeck, Ö. (2007). Ny migration och nya etniska identiteter i de nordiska länderna. I Nordic Sociological Congress & Wahlbeck, Ö. (2007). *Ny migration och etnicitet i Norden*. [Åbo Akademi].

Wahlbeck, Ö. (2007). Work in the kebab economy. A study of the ethnic economy of Turkish immigrants in Finland. *Ethnicities*. 7:4. s. 543–563.

Wilson, F., & Thompson, P. (2001). Sexual harassment as an exercise of power. *Gender, Work & Organization*. 8:1. s. 61–83.

Yost, M. R. & Chmielewski, J. F. (2012). Blurring the line between researcher and researched in interview studies: a feminist practice?. *Psychology of women quarterly*. 37:2. s. 242–250.

Bilaga 1: Frågeschema

Inledning

- Vilket område i Finland bor du i? Hur länge har du bott i Finland?
- Varför flyttade du till Finland?
- Hur länge har du arbetat i Finland?
 - Hurudana jobb har du haft i Finland?
 - Vad arbetar du med just nu?
- Vad talar du för språk?
- Vad har du för utbildning (i hemlandet och/eller Finland)?

Anställningsprocessen

- Hurudant har det varit att söka jobb i Finland?
 - Vad har varit lätt och svårt?
- På vilket sätt har ditt ursprung påverkat din möjlighet att få jobb i Finland?
- Vad har du för erfarenheter av anställningsintervjuer?
- Har du blivit annorlunda bemött än andra finska invånare i fråga om att få arbete?
- Hur har dina språkfärdigheter påverkat dina möjligheter att få arbete?
- Har du fått arbeten som reflekterar din utbildningsnivå?

Arbetsplatsen

- Hur har du upplevt arbetsmiljön på dina arbetsplatser i Finland?
- Vad tycker du att har fungerat bra i arbetslivet? Vad har fungerat dåligt?
- Hur har din inskolning i arbetet fungerat?
- Har språket påverkat din erfarenhet av arbetsplatsen?
- Har dina erfarenheter på arbetsplatsen påverkat ditt liv i övrigt, följer erfarenheterna med dig hem?

Relationen till chef och kollegor

- Hur har du blivit behandlad av dina chefer?
- Har du kunnat tala med din chef om eventuella problem i arbetet?
- Hur har du blivit behandlad av dina kollegor?
 - Känner du att du är en del av gruppen på din arbetsplats?
- Hur har du blivit behandlad av eventuella kunder?

Rasism

- Har du blivit utsatt för orättvis behandling på någon arbetsplats?
 - Om ja, har du kunnat ta upp det med din chef?
 - Om du har tagit upp det med chefen, hur har situationen hanterats?
 - Önskar du att du skulle ha gjort något annat i dessa situationer?
 - Önskar du att någon annan skulle ha reagerat annorlunda?
- Upplever du att du har blivit behandlad annorlunda än andra på grund av att du har flyttat till Finland från ett annat land?
 - Har du blivit behandlad annorlunda än dina kollegor?
- Har du upplevt rasism i arbetslivet?
- Har ditt kön påverkat hur du blir behandlad på arbetsplatsen?
- Har du några positiva eller negativa upplevelser särskilt på grund av ditt kön?
 - Kan du berätta mera?

Frågor om sexuella trakasserier

Folkhälsan har bett att jag ska ställa dessa frågor. De är intresserade av om kvinnor med invandrarbakgrund har upplevt sexuella trakasserier på arbetet.

Berätta åt dem om definitionen av sexuella trakasserier: hämtat från tasa-arvo.fi/sv/sexuella-trakasserier

Med sexuella trakasserier avses någon form av icke önskvärt verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet, särskilt när detta sker genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning. Exempel är:

- *sexuellt insinuerande gester eller miner*
- *oförskämt prat med sexuell underton, oanständiga skämt samt påpekanden eller frågor om figuren, klädseln eller privatlivet*
- *pornografiskt material eller brev, e-postmeddelanden, textmeddelanden och telefonsamtal med sexuell underton*
- *fysisk beröring*
- *förslag eller krav på könsumgänge eller annat sexuellt umgänge*
- *våldtäkt eller försök till våldtäkt*

- Har du blivit utsatt för sexuella trakasserier på arbetsplatsen?
Kan du berätta mera om det?
- Vet du om någon annan som har blivit utsatt för sexuella trakasserier på arbetsplatsen?
Kan du berätta mera om det?
- Vet du vart du kan vända dig ifall du eller någon annan blir utsatt för sexuella trakasserier?
Upplever du att det finns tillräckligt med stöd om något sådant skulle ske?

Avslutning

- Hur tycker du att det finländska arbetslivet skulle kunna ändras för att vara mer inkluderande för kvinnor som har flyttat till Finland?
- Finns det någonting du skulle vilja tillägga, någonting som jag inte ännu har frågat dig men som du skulle vilja berätta om?