

KVINNLIGA MIGRANTERS ETABLERING I GLESBYGD

**Kulturellt kapital i mötet med den
lokala arbetsmarknaden**

Sara Carlbaum & Per-Åke Rosvall



UMEÅ UNIVERSITET

KVINNOR SOM PROBLEM

”Ett hinder som jag ser det är väl lite kopplat till på nåt vis mönster och kulturer och strukturer och vad det gäller könsroller och så där. Alltså kvinnor som förväntas ta ett stort ansvar för barn och hem och så och vi har ju sett av vi har en del kvinnor på SFI som är hos oss ett tag och sen så får dom barn eller dom måste vara hemma med barnen av olika skäl och så. Är borta från oss under en lång period och sen kommer dom tillbaka och har kanske liksom tappat språknivå och börjar från en lägre nivå från början och så och att dom kanske under perioder mest umgås med andra som kanske har samma språk och så. Så att det går väldigt långsamt för dom och att dom inte... att dom är mer bundna till hemmet så att dom inte får samma kontaktyta och integreras på samma sätt.” (Rektor för lärcentrum och vuxenutbildning, Larch kommun)



GLESBYGD OCH MIGRATION

- Befolkningsminskning och urbanisering
 - Särskilt bland kvinnor (Hedberg & Haandrikman 2014)
 - Migranter som lösning och resurs
 - ”Ber Länsstyrelsen om ett fortsatt högt flyktingmottagande även 2020. (...) ser integrationsarbetet ... som ett sätt att skapa tillväxt i vår kommun.” (Policydokument, Spruce kommun)
- Den rurala arbetsmarknaden – stark eller svag?
 - Från tillverkningsindustri och naturresurser till service
 - Genussegregerad arbetsmarknad
 - Brist på arbetskraft, högutbildad som lågutbildad



SYFTE

Studera och analysera möjligheter och hinder för kvinnliga migranternas etablering och tillhörighet till det lokala samhället

- Hur förstår kvinnorna sina möjligheter att få tillgång till utbildning och jobb?
- Vilka möjligheter har kvinnorna att kapitalisera på sina resurser?
- Vilket handlingsutrymme konstrueras i relation till platsen, utbildning, kön och etnicitet i termer av social inkludering och lokal och nationell tillhörighet?



TEORETISKT RAMVERK

- Bourdieu: ekonomiskt, kulturellt och social kapital
 - Kulturellt kapital: institutionell form som formella utbildningsbevis och i en förkroppsligad form som kroppsliga attribut och kännetecken (femininitet, etnicitet och nation/plats/tillhörighet)

“If we want to understand exchange we need to know from whose perspective and interest is value attributed. Who decides what is valuable, what exists as a resource or asset and what can be exchanged? And what relationships make this exchange and valuation a possibility?” (Skeggs, 2004, p. 10)



METOD OCH MATERIAL

- Tre kommuner – Larch, Spruce och Elm
- Etnografiskt inspirerat projekt
 - Besök och klassrumsobservationer, samtal och intervjuer med lärcenterpersonal (rektor, utbildningsledare, studie- och yrkesvägledare, lärare), tjänstemän på AF och kommunen, projektledare, chefer inom vård och omsorg, förskola och näringsliv samt migranter.
- Huvudsakliga materialet:
 - Intervjuer med 20 kvinnor (flyktingar 2013-2017, ålder 20-50, från ingen skolbakgrund till högutbildade)
 - Intervjuer med chefer inom vård och omsorg, förskolerektorer och lärcenterpersonal



KVINNLIGA MIGRANTER SOM OMSORGSGIVARE

”...att ta hand om barn är en naturlig sak som du bara kan.”
(Lärare, SFI, Larch)

”De [nyanlända kvinnor] anses vara duktiga på att arbeta och de ser också barns behov, eftersom de har egna barn, på ett annat sätt än vad ungdomarna gör, de kan ju stå där och inte ha koll alls. De här [nyanlända kvinnor] är steget före och kan se om barnen kommer trilla eller så. På det viset är de en tillgång direkt till skillnad från ungdomarna. (Lärare, BF-programmet, Larch)

“...hemtjänst, äldreboende och förskola. Där kan du få jobb direkt. Du kan få jobb som vikarie, men sen kan du få jobb.”
(Migrant 1, Larch)



KVINNLIGA MIGRANTER SOM KULTURBÄRARE

”För det är ju så här att behovet finns ju att ha personal med olika modersmål därför att vi har ju barn med ett antal olika modersmål. Och det är ju fantastiskt praktisk när det finns nån på förskolan som faktiskt kan prata med barn och föräldrar, utan tolk och som riktigt kan göra sig förstådd. Det underlättar ju, gör det mycket, mycket tryggare, särskilt för föräldrarna när man kan ta hjälp av nån, till vardags, som vardagssituationer. Och även när det gäller att sprida kulturen. Nån som kan läsa sagor på sitt språk, sitt modersmål och nån som kan hjälpa till, både med information men även med den kulturella biten, och ta in allt från högtider till, alltså det är ju vansinnigt värdefullt.”
(Förskolerektor, Spruce)



”Jag jobbar extra som kulturdoula på sjukhuset eftersom jag tidigare var barnmorska i mitt hemland. Och jag har utbildning också och jag visade det för Arbetsförmedlingen som gjorde en översättning och sa att jag var tvungen att göra tre års utbildning. Men jag kan inte göra det, jag har barn och dom har ingen pappa och jag kan inte lämna dom utan någon vuxen om jag skulle ta den utbildningen. Men efter ett tag ringde dom efter mig och sa “du kan hjälpa oss!” När det är någon från mitt hemland eller med de språk jag talar – jag kan fem språk – då hjälper jag till som en assistent. Jag fick en veckas introduktion, och jag hjälper till och arbetar där. Ibland ringer dom mitt i natten eller på helger (...) jag tycker mycket om det eftersom jag arbetade åtta år med det och har information och kunskap om kvinnlig omskärelse och sånt från när jag jobbade med UNICEF med att hjälpa flickor på landsbygden och informera och förebygga.”
(Migrant 2, Larch)



AVSAKNAD AV RÄTT UTBILDNINGSBEVIS

”Det finns fler möjligheter om du har betyg, om du har svenska betyg. Då har du något du kan ansöka på, istället för att säga ‘Men jag har den här utbildningen från mitt land’ och de accepterar inte det. Men om jag har studerat här i Sverige för att bli undersköterska och ‘Det här är mina betyg’ då ‘ Ok, vi förstår och vi vet vad det innehåller och vad det är. Ok vi kan kontakta dig’.” (Migrant 1, Elm)

”Det viktigaste är att ha en utbildning, då kan du hitta jobb varsomhelst i Sverige som barnskötare eller förskollärare. Om du inte har utbildning då är det svårt att hitta jobb.” (Migrant 2, Elm)



ATT FYLLA DE OSÄKRA ANSTÄLLNINGARNA

”Om ett år, det finns inga extratjänster, då har jag ju att välja att antingen inte anställa, jag kan ju inte anställa, jag skulle inte ha kunnat anställa dom här personerna utan extratjänst om vi säger så, det hade jag inte kunnat göra.” (Förskolerektor, Spruce)

”Precis som alla andra inom vård- och omsorg så har vi enormt behov av framförallt timvikarier. Det är det vi jagar och det märks ju framförallt på somrarna när det är att många anställda ska vara ledig samtidigt och så här juletid och så. Men timvikarier generellt kan man väl säga. (Enhetschef äldreboende, Elm)

”Ja, vi har ju väldigt dåligt med förskollärare. Där finns det ju tjänster. Men vi har ju alla våra barnskötartjänster tillsatta. (...) Gången in till barnskötaryrket är ju oftast korttidsvikarie först, sedan längre vikariat och så har man ju liksom samlat på sig tid i kommunen så att man har chans att söka de barnskötartjänster som kommer ut. Men oftast så ställs ju kravet att man har en utbildning.” (Förskolerektor, Elm)



PLATS OCH MOBILITET

“Alltid när du skriver CV och söker jobb, den första frågan är ‘Har du körkort?’ Kanske är det för att de tror att om du har körkort så kommer du inte för sent till jobbet.” (Migrant 2, Elm)

I: För vilka jobb behöver man körkort?

M: Jag vet inte, men jag tror för alla jobb kanske. Det är bara bra att ha. (Migrant 3, Elm)

“Inom hemtjänsten frågar de ‘har du körkort?’ Du kan inte arbeta där utan det.” (Migrant 2, Larch).



PRELIMINÄRA SLUTSATSER

- Behovet av arbetskraft inom kvinnodominerade sektorer medför möjligheter att kapitalisera på feminina och etniska omsorgsgivande egenskaper
- Begränsas av avsaknad av formella svenska utbildningsbevis
- Kvinnornas handlingsutrymme begränsas till den kvinnodominerande omsorgssektor. De tvingas uppvisa dessa egenskaper och kan inte 'kapitalisera sig upp'
- Etnifiering av omsorgsarbetet
- Social tillhörighet till platsen och möjlighet till jobb begränsas av avsaknad av körkort och bil



TACK!



UMEÅ UNIVERSITET