



Institutionen för ekonomi och IT
Avdelningen för företagsekonomi

Examensarbete i företagsekonomi med inriktning ledarskap, magisterexamen. 15
högskolepoäng

Världen är inte en rättvis plats och jag får lära mig hantera det...

- En kvalitativ studie om rasifierade, kodade icke-vita ledares erfarenheter och tankar
kring avancemang inom sin bransch.

Kursens namn EXF 610
Vårterminen 2024
Författare: Sairan Alipour
Handledare: Eddy Nehls
Examinator: Eva Johansson

Sammanfattning

Författare: Sairan Alipour

Kurs: Examensarbete i företagsekonomi med inriktning ledarskap, magisterexamen, EXF 610, 15 högskolepoäng

Termin: Vårtermin 2024

Handledare: Eddy Nehls

Examinator: Eva Johansson

Titel: Världen är inte en rättvis plats och jag får lära mig hantera det... - En kvalitativ studie om rasifierade, kodade icke-vita ledares erfarenheter och tankar kring avancemang inom sin bransch.

Diskriminering är ett samhällsproblem i Sverige och framför allt på den svenska arbetsmarknaden. I denna studie undersöks vilka hinder och möjligheter rasifierade ledare kodade ickevita erfar och upplever när de strävar efter avancemang inom arbetslivet. Genom att belysa dessa mekanismer avsåg studien till att bidra till en ökad förståelse för de mekanismer som påverkar rasifierade ledare i deras strävan mot avancemang. Studien har en kvalitativ ansats och semistrukturerade intervjuer är den metod som används för att skapa en djupare förståelse för de tio intervjuade respondenternas erfarenheter och tankar. Analysen av empirin gjordes utifrån begreppen och teoretiska referensramen rasifiering, intersektionalitet och kritiskt vithetsperspektiv. Resultatet visar att vithetsnormen dominerar i organisationer och främst på ledningsnivå vilket förstärker stereotyper och fördomar som i sin tur resulterar i hinder för rasifierade kodade icke-vita medarbetare. Rasifiering och strukturell diskriminering fortsätter utgöra ett betydande hinder för kodade icke-vita medarbete, trots förekomst av mångfalds- och rekryteringspolicys. Ett kontaktnät och mentorskap spelar en avgörande roll för att avancera, men de rasifierade kodade icke-vita ledarna är ofta beroende av stöd från den vita hegemonin för att få tillgång till dessa möjligheter. Genom att strategiskt välja utbildning, praktikplats och vara medveten om vilken organisationskultur som råder på arbetsplatsen kan de rasifierade ledarna kodade icke-vita navigera och kompensera för de strukturella hinder och fördomar som förekommer. Studien bidrar till insikter som kan användas för att utforma mer verkningsfulla mångfalds- och inkluderingsstrategier inom organisationer. Behovet av att aktivt utmana normer inom organisationen och implementera konkreta åtgärder för att främja mångfald, jämlikhet och inkludering inom organisationen är viktigt. Det är avgörande för organisationers långsiktiga framgång och hållbarhet i en alltmer diversifierad samhällskontext. Studien bidrar även till förståelsen av kontextens betydelse för rasifierade ledare, kodade icke-vita och deras avancemangsmöjligheter- och hinder. Rasifierade ledare kodade icke-vita ställs ofta inför utmaningar och behöver konsekvent arbeta hårdare för att upprätthålla och rättfärdiga sina ledande positioner. Det är en komplex dynamik och balans mellan organisationskultur, rekrytering, avancemang och samhälleliga strukturer

Nyckelord: Diskriminering, intersektionalitet, rasifiering, organisationskultur, mångfald-och inkludering, kritiskt vithetsperspektiv.

Abstract

Author: Sairan Alipour

Course: Master's Thesis in Business Administration with a focus on Leadership, master's degree, EXF 610, 15 ECTS credits

Semester: Spring Term 2024

Supervisor: Eddy Nehls

Examiner: Eva Johansson

Title: The world is not a fair place, and I have to learn to deal with it...- A qualitative study about racialized, coded non-white Leaders' experiences and thoughts regarding advancement within their industry.

Discrimination is a societal issue in Sweden, particularly in the Swedish job market. This study explores the obstacles and opportunities that coded non-white leaders experience and perceive as they strive for advancement in the workplace. By shedding light on these factors, the study aimed to contribute to a better understanding of the mechanisms affecting coded non-white leaders in their pursuit of career progress. The study adopts a qualitative approach, with semi-structured interviews being the method used to gain a deeper understanding of the experiences and thoughts of the ten interviewed respondents. The analysis of the empirical data was conducted based on the concepts and theoretical frameworks of racialization, intersectionality, and critical whiteness perspective. The results show that the norm of whiteness predominates in organizations, especially at the management level, reinforcing stereotypes and prejudices that, in turn, result in obstacles for coded non-white employees. Racialization and structural discrimination continue to pose significant barriers for coded non-white employees, despite the existence of diversity and recruitment policies. Networking and mentorship play a crucial role in advancement, but coded non-white leaders often rely on support from the white hegemony to access these opportunities. By strategically choosing education, internships, and being aware of the organizational culture prevailing in the workplace, coded non-white leaders can navigate and compensate for the structural barriers and prejudices that exist. The study contributes insights that can be used to design more effective diversity and inclusion strategies within organizations. There is a need to actively challenge norms within the organization and implement concrete measures to promote diversity, equality, and inclusion within it. This is crucial for the long-term success and sustainability of organizations in an increasingly diversified societal context. The study also contributes to understanding the significance of context for coded non-white leaders and their opportunities and barriers for advancement. Coded non-white leaders often face challenges and consistently need to work harder to maintain and justify their leadership positions. It is a complex dynamic and balance between organizational culture, recruitment, advancement, and societal structures.

Keywords: Discrimination, intersectionality, racialization, organizational culture, diversity and inclusion, critical whiteness perspective.

“Typ var glad att du sitter runt bordet - det räcker. Det räcker här...”

– Laith, respondent.

Tack samtliga respondenter för att jag fick ta del av era tankar, reflektioner och erfarenheter.

Innehåll

1. Inledning	1
1.1 Bakgrund.....	1
1.2 Problemdiskussion	3
1.3 Syfte	3
1.4 Forskningsfrågor	3
2 Teoretisk referensram & tidigare forskning	4
2.1 Studier av diskriminering.....	4
2.1.1 Sveriges invandringspolitik och den svenska vita nationen.....	4
2.1.2 Rasifiering inom organisationer.....	5
2.1.3 Organisationskultur och intersektionalitet	5
2.1.4 Reflektioner kring tidigare forskning.....	6
2.2 Teoretisk referensram.....	7
2.2.1 Rasbegreppet och rasifieringsprocesser	7
2.2.2 Intersektionalitet.....	9
2.2.3 Kritiskt vithetsperspektiv	10
2.2.4 Analysmodell av teoretiska referensramen	11
3. Metod	11
3.1 Vetenskapligt synsätt och undersökningsansats	12
3.2 Metodval och process.....	12
3.2.1 Urval av respondenter	13
3.2.2 Empiriinsamlingsmetod	14
3.2.3 Presentation av respondenterna.....	15
3.2.4 Intervjuguide	15
3.2.5 Genomförandet av intervjuer	15
3.2.6 Forskningsetiska principer	16
3.2.7 Empiribearbetning och analys.....	16
3.2.8 Metoddiskussion	17
3.2.9 Källkritik	18
4. Empiri	19
4.1 Organisationskultur	19
4.1.1 Mångfaldspolicys och likabehandlingsplaner.....	19
4.1.2 Organisationskultur på ledningsnivå.....	20
4.1.3 Representation inom organisationen.....	22
4.1.4 Diskriminering vid rekryteringsprocesser.....	23
4.1.5 Färgblindhet inom organisationen.....	24
4.2 Avancemangshinder	25

4.2.1	Strukturer inom organisationen.....	26
4.2.2	Kontakt nätets betydelse	27
4.3	Avancemangsmöjligheter	28
4.3.1	Utbildning och arbetslivserfarenhet	28
4.3.2	Kontakt nät – Rätt person såg mig	29
5.	Analys	30
5.1	Mångfaldspolicys och likabehandlingsplaner	30
5.2	Representation inom organisationen	31
5.3	Diskriminering och rasifiering	32
5.4	Avancemangshinder	33
5.5	Avancemangsmöjligheter	35
6.	Diskussion	35
7.	Slutsats	36
7.1.1	Begränsningar i studien.....	37
7.2	Förslag till vidare forskning.....	38
	Referenser	38

Bilaga 1 Informationsinlägg/Mejl

Bilaga 2 Intervjuguide

Bilaga 3 Sökning av tidigare forskning

1. Inledning

I följande kapitel beskriver jag bakgrunden till problematiken jag grundar min studie på. För att förstå dagens problematik med diskriminering på arbetsmarknaden och specifikt utifrån etnicitet behövs en tillbakablick på den svenska invandringspolitiken. Den historiska tillbakablick kan ge en av många förklaringar till diskrimineringen som finns gentemot svenskar som rasifieras och kodas som icke-vita på arbetsmarknaden och vilken betydelse det har på individnivå, gruppnivå och i samhället i stort.

1.1 Bakgrund

I en värld präglad av ständig förändring och en ökad global sammanlänkning står vi inför komplexa utmaningar. Befolkningsrörelser orsakade av krig, klimatförändringar och inbördeskrig i kombination med den ökande globaliseringen av ekonomin och teknologisk innovation, ställer människor inom olika positioner och intressen mot varandra politiskt och ekonomiskt. De nya grupperingarna och konflikterna som pågår och kommer utvecklas i framtiden medför en ökad intensifiering av rasifiering och demonisering av flyktingar, migranter och andra faror för den nationella identiteten, säkerheten, tryggheten och välbefinnandet (Gans, 2017). Begreppet rasifiering innefattar en komplex samling mekanismer, processer, föreställningar och idéer som samverkar för att kategorisera och organisera individer baserat på deras ursprung, fysiska utseende, språk, kultur och religiös tillhörighet, vilket kan få påtagliga konsekvenser för individers liv (Wolgate, Molina & Gardell, 2021). Dessa rasifieringsprocesser kan ske på två olika sätt. Det ena är utifrån samhällsnivå där samhället organiseras hierarkiskt utifrån föreställningar om rasskillnader. Det resulterar i att vissa människor automatiskt anses ha fördelar medan andra diskrimineras på grund av fördomar om deras ras. Det andra sättet som rasifieringsprocesserna sker är på individnivå utifrån individens kulturella och/eller utseendemässiga attribut. Det i sin tur påverkar hur individen uppfattas och behandlas av andra. Personer tillskrivs en kollektiv identitet, även om de är födda i landet där de bor (ibid). I den svenska kontexten likställs svensk med vithet och med det tillkommer privilegier och att vara normen i samhället. De som inte passar in i vithetsnormen rasifieras och kodas som icke-vita (Molina, 2005).

I Sverige är diskriminering en utmaning som präglar vårt samhälle. Risken för diskriminering är särskilt stor inom skolan och arbetslivet enligt Diskrimineringsombudsmannens årsrapport (Arrhenius, 2023:3). Strukturell diskriminering kopplat till hudfärg och rasifiering är en realitet på den svenska arbetsmarknaden, vilket återspeglas i subtila beteenden som exkludering och mikroaggressioner (Wolgate, Molin & Gardell, 2021). Trots att diskriminering på grund av etnisk tillhörighet är förbjudet i Sverige enligt diskrimineringslagen (2008:567) saknas delvis etablerad forskning i Sverige kring hur individer med annan etnicitet än svensk diskrimineras. Detta kan delvis härledas till den svenska invandringspolitiken och kopplingen mellan rasism och rasideologi.

Kopplingen har medfört att Sverige till skillnad från många andra länder väljer att inte använda begreppet ras när forskning och undersökningar genomförs kring ojämlikhet. I Sverige har rasbegreppet aktivt undvikits med hänsyn till dess koppling till rasism, diskriminering och på grund av en historia av rasbiologi (Ericsson, 2016). I stället har begrepp som ”invandrare” och ”utlandsfödda” använts för att beskriva individer som inte är födda i Sverige men som har valt att bosätta sig här, i denna grupp beskrivs även de som är födda i landet men som rasifieras och kodas som icke-vita (ibid). Arbetsökande med utländskt klingande namn diskrimineras vid jobsökningar trots samma kompetens och kvalifikationer som kodade vita personer. I yrken där få utrikesfödda arbetar är chansen för en utrikesfödd att bli kallad till en intervju ännu lägre jämfört med yrkesplatser där fler utrikesfödda arbetar (Bursell & Bygren, 2023).

Som en följd av detta upprätthålls en segregering av yrken baserat på etnicitet och reproduktion av invandrarnischer på arbetsmarknaden samt diskriminering för andra generationens svenskar och personer som invandrat som barn (ibid). Studier har visat att etnisk diskriminering påverkar inte bara individers välbefinnande utan även deras möjligheter på den svenska arbetsmarknaden (Wolgast & Nourali Wolgast, 2021).

Sammanfattningsvis vittnar tidigare rapporter om att diskriminering i arbetslivet är djupt rotat och komplext förankrat på olika nivåer i det svenska samhället (Arrhenius, 2023:3; Bursell & Bygren, 2023; Wolgast, Molina & Gardell, 2021; Wolgast & Nourali Wolgast, 2021).

1.2 Problemdiskussion

Diskriminering är ett aktuellt samhällsproblem i Sverige utifrån dess mångfald i populationen. Diskriminering baserad på etnicitet har en betydande inverkan på individer och samhället som helhet. För att förstå och adressera etnisk diskriminering är det väsentligt att beakta begreppet rasifiering. Rasifiering innebär processer där individer kategoriseras, rangordnas och behandlas olika baserat på deras uppfattade ras (Molina, 2005). Genom att förstå rasifiering kan vi adressera diskriminering utifrån ett rättviseperspektiv och förklara vilka mekanismer som upprätthåller dessa strukturer (ibid). Diskriminering och rasism formas kring en normerande idé om vithet, där vita människor betraktas som den överlägsna gruppen i samhällshierarkin genom sociala och politiska processer. Historiskt har vithet associerats med ideal som utveckling och framsteg, baserat på kolonialismens maktstrukturer, vilket resulterar i att personer som kodas vita i dagens samhälle innehar fler privilegier och större makt (Mattson, 2005). Maktordningen upprätthålls via kategorisering, normer, processer på mikro-, meso- och makronivå och skapar ojämlika villkor för samhällets individer. Att identifieras som svensk och vit innebär en fördelaktig position som kan medföra tillträde till fler sammanhang och att det är enklare att få jobb. Hur individer rasifieras och klassificeras görs ofta av de som redan har makt i samhället och i vårt samhälle är det personer som kodas som vita eller svenska (Mattson, 2005).

På arbetsmarknaden avspeglas dessa dynamiker i skillnader i befordrings- och avancemangsmöjligheter och löner. Individer med ursprung i Sverige, Nordamerika och Västeuropa erhåller 20 procent fler befordringar än personer med ursprung i övriga delar av världen (Wolgast & Nourali Wolgast, 2021). Dessa klyftor återspeglas även i interna tillsättningar där de som kodas som vita får sina befordringar via interna tillsättningar, där ansvarig chef handplockar individerna. Medan icke-vita genomgår befordringsprocesser utifrån tydliga kriterier och en öppen process som inte grundar sig på interna tillsättningar (ibid). Utöver det visar rapporten att personer med ursprung i Sverige, Nordamerika och Västeuropa och som kodas som vita utöver att inneha högre månadslön, rapporterar betydligt mindre erfarenheter av orättvis och nedlåtande behandling på sin arbetsplats (Wolgast & Nourali Wolgast, 2021).

Att afrosvenskar behöver ha en forskarutbildning för att komma upp i samma disponibla inkomst som övriga befolkningen som har en treårig eftergymnasial utbildning bekräftar bilden av ojämlikheten på den svenska arbetsmarknaden (Wolgast, Molina & Gardell, 2021). När chefer och arbetsledare som kodas som icke-vita tar upp och lyfter fram frågor eller påpekar missförhållanden som är kopplade till etnicitet eller hudfärg på sina arbetsplatser, stöter de på negativa reaktioner. Motståndet speglas även på strategisk nivå när kodade icke-vita chefer och ledare vill driva likabehandlingsfrågor och implementera jämlikhetsåtgärder. De kodade vita arbetsledarna och cheferna beskriver att de känner sig skuldbelagda, anklagade och orättvist behandlade (ibid).

Vidare stödjer fackförbundet Akavias undersökning (2002) och Diskrimineringsombudsmannens rapport (Arrhenius, 2023:3), bilden av ett system där individer med utländsk bakgrund, specifikt de från Mellanöstern samt norra och södra Afrika,

upplever diskriminering på grund av sin etniska och religiösa tillhörighet. Diskrimineringen manifesterar sig även i rekryteringsprocesser, där personer med muslimska eller arabiska namn riskerar att ställas utanför arbetsmarknaden. Samtidigt visar Kantar Sifos undersökning (2023) att svenska företag är medvetna om vikten av inkludering och mångfald, framförallt de företag som strävar efter en ökad konkurrenskraft och att locka till sig talanger. Å andra sidan är det endast 25 procent av företagen som aktivt arbetar med dessa frågor. Utmaningarna inkluderar behovet av tydligare målsättningar och strategier samt ökade resurser för att genomföra insatserna effektivt (ibid). Detta understryker behovet av större engagemang från företagen för att skapa en mer inkluderande och jämlik arbetsmiljö för alla medarbetare, oavsett bakgrund. Diskrimineringsombudsmannens rapport (Broberg, 2014:3) påtalar att det krävs kontinuerligt och systematiskt arbete från företagets ledning för att upprätthålla och skapa jämlika och jämställda arbetsplatser. Rapporten identifierade utmaningar hos företagen i form av konkreta mål, resursbrist, åtgärder och avsaknad av mandatet för att genomföra och integrera jämlikhetsarbete i det interna processerna. Samtidigt identifierades positiva effekter av det inkluderings och mångfaldsarbete som genomförts på företagen, såsom ökad representation av kvinnor i ledande positioner och förbättrad arbetsmiljö (ibid).

Då det förekommer etnisk diskriminering i arbetslivet i den svenska kontexten (Arrhenius, 2023:3; Bursell & Bygren, 2023; Wolgast, Molina, & Gardell, 2021; Wolgast & Nourali Wolgast, 2021) är det relevant att undersöka hur strukturell diskriminering påverkar möjligheterna för rasifierade kodade icke-vita individer i arbetslivet. Framför allt de rasifierade kodade icke-vita som intar ledande positioner. Det finns en förväntan på organisationer att sträva efter jämlika arbetsvillkor och representation som återspeglar mångfalden i samhället i övrigt (Kantar Sifo, 2023). Samtidigt finns det en brist i forskningen kring hur möjligheterna och hindren ser ut för rasifierade kodade icke-vita när de intagit en ledande position inom arbetslivet, och hur deras möjligheter till avancemang ser ut i relation till deras kodade vita kollegor. Studier betonar vikten av att aktivt arbeta med mångfalds- och inkluderingsfrågor för att uppnå reell förändring och skapa jämlika arbetsvillkor för medarbetarna (Broberg, 2014:3; Kantar Sifo, 2023). Det är därför intressant att undersöka om insatserna inom olika organisationer är tillräckliga för att säkerställa en jämlik och rättvis arbetsmiljö för alla medarbetare, oavsett deras etniska bakgrund. Särskilt för de som innehar en ledande position inom organisationen och rasifieras och kodas som icke-vita.

1.3 Syfte

Studiens syfte är att undersöka vilka hinder och möjligheter som rasifierade ledare kodade som icke-vita, erfar och upplever när de strävar efter avancemang inom arbetslivet. Genom att belysa dessa faktorer avser studien att bidra till en ökad förståelse för de mekanismer som påverkar rasifierade ledare i deras strävan mot avancemang inom organisationer.

1.4 Forskningsfrågor

1. Vilka hinder och utmaningar möter rasifierade ledare, kodade som icke-vita, vid avancemang inom sina organisationer?
2. Vilka faktorer och strategier har bidragit till framsteg för rasifierade ledare och hur har dessa faktorer bidragit till deras position inom organisationen?

2 Teoretisk referensram & tidigare forskning

I det här kapitlet redogör jag för tidigare forskning kring diskriminering utifrån etnicitet och olika aspekter av diskriminering inom arbetslivet. Under avsnittet teoretiskt ramverk och begrepp presenteras de huvudsakliga perspektiv som jag valt för att tolka mitt empiriska material.

2.1 Studier av diskriminering

2.1.1 Sveriges invandringspolitik och den svenska vita nationen

Sedan 1900-talet har Sverige tagit emot migranter och flyktingar från länder både inom och utanför Väst såsom tidigare kolonialmakter Nederländerna, Belgien, Storbritannien och Frankrike. Sverige har påverkats av mångfalden men betraktas ändå som en vit nation där svenskhet förknippas med vithet (Lundström, 2018). Historiskt är Sverige mångkulturellt med flera nationella minoriteter. Dock har konstruktionen av en homogen vit nation bibehållits genom tvångsassimilering, diskriminering och särbehandling av olika minoriteter såsom samiska befolkningen, romer och resande folk (Lundström, 2018). Den svenska befolkningen anses vara homogen fram till 1970-talet, men ifrågasätts för att dess invandringspolitik tillämpar kollektiva identiteter på invandrargrupper, liknande förkrigstidens rastänkande (Brännström, 2018; Ericsson, 2016). Brännström (2018) fördjupar diskussionen kring kopplingen mellan politiken och kritisk vithetsanalys, där användningen av kulturella attribut används för att klassificera invandrargrupper och därmed förstärker normer och stereotyper kring vithet. Detta leder till att ojämlikhet och utsatthet i landet kopplas bort från rastänkande och det europeiska koloniala arvet. Trots vidare diskussioner om att avskaffa rasbegreppet i svensk lag under samma period, förbises problemen med utsatthet och underordning baserad på ras och etnicitet (Brännström, 2018). Sociala utmaningar och boendesegregation under 1980-talet kopplas till invandringen. De begränsningar som införs gällande arbetskraftsmigration under 1990-talet får stöd genom argument om att invandrare har svårigheter att anpassa sig till den svenska kulturen (Ericsson, 2016). Senaste årtiondets diskussioner där invandrare porträtterats som "utnyttjare" av det svenska välfärdssystemet, ekonomisk belastning och hot mot den svenska välfärden överensstämmer inte med dess verklighet då välfärden fortsätter att förbättras och utvecklas under 1990- och 2000-talen (Ericsson, 2016; Lundström, 2018). Diskursen förstärker effekterna av rasifiering och stigmatisering av invandrargrupper (Lundström, 2018). Studierna belyser den komplexa dynamiken mellan Sveriges självbild som antirasistiskt land och det faktum att landet upprätthåller en stark vit nationell identitet trots omfattande invandring från icke-västerländska länder. Detta illustrerar behovet av att problematisera och ifrågasätta existerande samhällsstrukturer och normer för att främja reell inkludering och mångfald i samhället (Lundström, 2018). Brännström 2018; Ericsson, 2016; Lundström, 2018, menar att komplexiteten i den svenska invandringspolitiken både historiskt och i nutid påverkar samhällets syn på etnicitet, identitet och svenskhet.

2.1.2 Rasifiering inom organisationer

Studier har granskat effekterna av lagar och mångfaldsinitiativ för att underlätta tillgången till ledande positioner för rasifierade individer. Ashraf (2013) undersöker effekterna av lagändringarna vid namnet Equality Act från 2010 och dess påverkan för minoritetsgrupper inom hälso-och sjukvårdssektorn i Storbritannien. Resultatet visar att trots lagstiftningens intentioner, möter rasifierade kodade icke-vita individer fortfarande på svårigheter och hinder i att avancera. Det tar dubbelt så lång tid för rasifierade kodade icke-vita individer i karriärutvecklingen i relation till deras vita kollegor. McGee (2018) utför en liknande studie i Kanada med fokus på rasifierade kvinnor inom teknikbranschen och finner att kön och etnicitet påverkar möjligheterna till avancemang trots satsningar på mångfald inom branschen. Yap och Konrad (2009) undersöker befordringsmönster för kvinnor och etniska minoriteter i en stor informations-och kommunikationsorganisation i Kanada mellan 1996–2000. De konstaterar signifikanta skillnader i befordringsmöjligheter baserat på kön och etnicitet, även på högre hierarkiska nivåer. Begreppet “Sticky floor” används för att förklara hur kvinnors föräldraansvar begränsar dem till att arbeta övertid och hur minoritetsgruppers bristande tillgång till nätverk begränsar dem, samt att deras ledaregenskaper blir ifrågasatta. “Mid-level bottleneck” syftar till hur stereotyper av vissa ledarskapsförmågor gör att minoritetsgrupper och kvinnor inte befordras till högre ledartjänster. ”Glass ceiling” refererar till de osynliga hinder inom arbetslivet som förhindrar kvinnor och minoriteters karriärutveckling, bland annat på grund av diskriminering. Dessa förekomster stöds även Jaga m.fl., (2018) och Glass & Cook (2020) som menar att rasifierade kvinnor möter svårigheter att avancera inom organisationer på grund av köns- och rasfördomar. Vid högre positioner inom organisationer behöver rasifierade kodade icke-vita kontinuerligt och konsekvent arbeta hårdare för att behålla sina positioner vilket kan leda till utmattning (Glass & Cook, 2020). Mångfaldsprogram tenderar att lägga ett stort ansvar på individen att övervinna fördomar istället för att organisatoriska förändringar ska ske (ibid).

2.1.3 Organisationskultur och intersektionalitet

En organisation styrs av dess värderingar, beteenden, förväntningar, normer. Dessa faktorer formar en organisationskultur. Denna kultur påverkar allt från beslutsfattande till medarbetarsamarbete och formar vilka förväntningar som finns inom organisationen. Organisationskulturen är av central betydelse för att främja avancemangsmöjligheter för rasifierade medarbetare (Johnson & Fournillier, 2023; McGee, 2018). Det går inte att endast fokusera på kompetensrekrytering och mångfaldsrekryteringar enligt forskarna, utan det krävs även förståelse för det intersektionella perspektivet (ibid) det innebär att organisationer med ett intersektionellt perspektiv kan ta hänsyn till och arbeta utifrån olika aspekter, såsom individers identitet, utifrån kön, etnicitet och klass. De kan även ta i beaktande hur dessa faktorer samverkar och påverkar deras upplevelser och möjligheter inom organisationen. Studier visar på att det är viktigt att betrakta rasifierade kvinnors ledarstil och erfarenhet utifrån ett intersektionellt perspektiv för att skapa en mer inkluderande arbetsmiljö (ibid). Studien av Hunter m.fl., (2021) bidrar till denna diskussion genom att lyfta fram betydelsen av att erkänna och reflektera över de olika sätt på vilka rasifierade kodade icke-vita kvinnor kan påverkas av

förtryckande normer och strukturer. Det finns ett behov av att diskutera och integrera begreppet ”flera identiteter” och använda sig av intersektionalitet i organisationskulturen, främst på ledningsnivå (Sanchez-Hucles & Davis, 2010; Salas-Lopez m.fl., 2011). Genom att erkänna och adressera de olika dimensionerna av individuell identitet, inklusive kön, ras, etnicitet, religion och funktionalitet, kan organisationer skapa en mer jämlik och inkluderande arbetsmiljö där alla medarbetare ges lika möjligheter att avancera och bidra till organisationens framgång.

Med det intersektionella perspektivet kan organisationer få en djupare förståelse för vilka organisatoriska förändringar som behövs för att skapa fler möjligheter för grupper inom organisationen som historiskt haft svårare att nå ledande positioner (ibid). Det intersektionella perspektivet kan förklara dynamiken kring makt, auktoritet och ekonomisk framgång och avslöjar även vilka som åtnjuter privilegier och vilka som inte gör det inom organisationen (Sanchez-Hucles & David, 2010). För att dessa förändringar ska vara bestående och meningsfulla framhåller Salas-Lopez m.fl., (2011) vikten av att ledningen aktivt och kontinuerligt engagerar sig i att främja inkludering och mångfald. De framhåller också att det är viktigt att ledningen tar ansvar för att skapa en organisationskultur som värdesätter och främjar mångfald samt att genomför konkreta åtgärder för att eliminera hinder för rasifierade kvinnor att avancera inom organisationen (ibid). Ett nationellt arbete med mångfaldsstrategier och aktivt arbete med inkluderande normer är nödvändigt för reella förändringar (Jaga m.fl., 2018). Det är också viktigt att ha transparenta rekryterings- och befordringsprocesser som matchas gentemot kompetenser och förmågor, snarare än förutbestämda egenskaper. Genom att eliminera fördomar och främja en kultur där anställda bedöms och befordras utifrån sina faktiska prestationer och kompetenser kan organisationer skapa en mer rättvis och inkluderande arbetsmiljö, där rasifierade medarbetare ges möjlighet att avancera och utvecklas (Yap & Konrad, 2009).

2.1.4 Reflektioner kring tidigare forskning

Sammanfattningsvis pekar tidigare forskning på att trots lagar och mångfaldsinitiativ i organisationer kvarstår hinder för rasifierade kodade icke-vita att avancera, vilket genomsyrar organisationskulturen. Strukturell diskriminering och stereotyper bidrar till dessa hinder. Även om framsteg gjorts med policyer för inkludering återspeglas förändringarna inte alltid praktiskt i organisationerna. Det finns en diskrepans mellan uttalade värderingar och verkligt beteende. Både formella och informella hinder påverkar rasifierade kodade icke-vita och deras möjligheter. Organisationskulturen kan förstärka eller motverka dessa hinder. Det krävs kontinuerligt arbete med att identifiera och adressera både formell och informell diskriminering för att skapa verklig förändring. Rasifierades kodade icke-vitas erfarenheter och perspektiv måste ges en central plats i beslut och diskussioner kring organisationskulturen och inkluderingsarbetet för att skapa en reell inkluderande arbetsmiljö. Tidigare forskning och rapporter visar att diskriminering baserat på etnicitet, hudfärg och religiös tillhörighet förekommer, även i Sverige. Det är viktigt att undersöka hur rasifierade kodade icke-vita personer som innehar ledande positioner i arbetslivet upplever sina möjligheter och hinder för att avancera.

Tidigare forskning understryker behovet av att organisationer kontinuerligt arbetar med sin organisationskultur och ledarskap för att skapa och bibehålla en inkluderande arbetsmiljö, integrerat med ett intersektionellt perspektiv för att förstå och adressera diskrimineringens underliggande strukturer.

2.2 Teoretisk referensram

2.2.1 Rasbegreppet och rasifieringsprocesser

Rasformationer är en sociohistorisk process där raskategorier inte bara skapas utan också lever, förändras och försvinner. Det är en socialt överenskommen konstruktion mellan de som rasifierar och de som blir rasifierade. Begreppet och definitionen av rasifieringen tydliggör att alla människor i ett visst samhälle är en del av olika rasifieringsprocesser (Gans, 2017). Processen inleds vid invandring och innebär att invandrare uppfattas som annorlunda och ovärdiga enligt majoritetssamhällets medborgare. Den rasifierade gruppens agerande, tankar och känslor hänvisas till deras ras och att de är normbrytande av majoritetssamhället de verkar i (Gans, 2017). De som rasifierar tillhör oftast de rasligt dominerande befolkningen men kan även inkludera de redan rasifierade grupperna som strävar efter att minimera det sociala avståndet mellan sig själva och majoritetsbefolkningen (ibid).

Rasifiering förekommer även bland vita och vit självrasifiering har skett bland vita och särskilt fattiga vita efter avskaffandet av slaveriet i USA. Hudfärg var för de vita det som kunde särskilja dem från svarta. Liknande reaktion finns i vår samtid och särskilt när nationens ekonomi är dålig menar Gans (2017). Rasifiering behöver förstås som ett främmandegörande för att särskilja och stärka ett vi och dom. Den brittiska sociologen Miri Song (2014) förklarar att begreppet möjliggör och främjar förståelse av olika interaktioner mellan olika religiösa, rasliga och/eller etniska grupper. Rasialisering erbjuder ett bredare perspektiv än rasism och refererar till olika nivåer av rasistiskt tänkande och tilldelande (ibid). Rasialisering används för att beskriva processen där ras används för att kategorisera individer och där rasistiska idéer om rasöverlägsenhet eller underlägsenhet är grunden. Rasifiering används för att betona själva processer där individer blir tilldelade en ras eller etnisk identitet av andra baserad på deras fysiska utseende eller antagna etniska bakgrund, utan att dessa identiteter reflekterar deras egna uppfattningar eller erfarenheter. Rasialisering fokuserar på strukturella och institutionella aspekter av rasism, medan rasifiering berör mer hur individer och grupper blir tilldelade en rasidentitet och behandlas utifrån den. Det är av vikt att betrakta frågor om ras och rasialisering utifrån historiskt perspektiv för att förstå processerna och motiven bakom rasifiering.

Det är viktigt för studien att denna information inkluderas även om det inte utgör en vetenskaplig referens i strikt mening, men när avskaffandet av ordet ras genomförs 2014 från större delen av de svenska lagarna efter bland annat den offentliga utredningen (SOU 2012:74; SOU 2015:103) möter det på stark kritik både från FN:s kommitté för medborgerliga och politiska rättigheter samt Europarådets kommission mot rasism och intolerans (SVT, 2017).

Utredningar kring rasdiskriminering kompliceras, vilket försvårar de rättsliga prövningarna enligt FN och Europarådets kommission. Begreppet ras är central inom forskning om rasifieringsprocesser och strukturell rasism och därmed en nödvändighet för att förstå och bekämpa rasismens strukturer (Molina, 2005). När begreppet ras är tabubelagt i de offentliga och privata sammanhangen i Sverige och ersätts med etnicitet, och delvis även termer som kultur medför det svårigheter att adressera och åtgärda samhällsproblem som rör vardagsrasism, segregation och diskriminering (Hübinette m.fl., 2012). Rasbegreppet är en social konstruktion och är användbart vid diskussioner kring hur ras konstrueras och kan förstås. Rasialisering och rasifiering är processer som fortfarande är en aktiv faktor i samhällslivet och människors vardag. (Hübinette m.fl., 2012; Molina, 2005).

Sveriges begreppsfattigdom medför att flera engelska ord används för att beskriva fenomen med koppling till hudfärgsbaserad diskriminering i Sverige. Vid beskrivning av individer som rasifieras som icke-vita används termen *people of color* (POC), eller när hudfärg samverkar med kön beskrivs det inom engelskan *women of color* (WOC) (Ghebrehawariat, 2023). Detta menar Ghebrehawariat (2023) både underlättar och skapar en begreppsrikedom. Den teoretiska ångesten som råder i Sverige medför en terminologisk otrygghet och utgör ett hinder för att hantera samhällsproblem relaterade till rasism och diskriminering (ibid).

Vita migranter från USA, Canada, Australien, Östeuropa med flera tillskrivs och identifieras sällan som migranter utifrån vithetsnormen, vilket leder de undantas från stereotypiseringen och normerna som kopplas till migranter. Samtidigt som icke-vita migranter regelbundet omtalas som invandrare oavsett medborgarskap och födelseland. Sammankopplingen mellan migrationsdiskurserna och om det är en icke-vit migrant eller vit migrant medför olika uppfattningar, förståelse samt behandling av allmänheten de bor och verkar i, vilket i sin tur påverkar och formar nästkommande generationer (Lundström, 2018). Det tar ungefär tre generationer för invandrare att bli en del i den svenska vitheten. Det är svårt att tvätta bort det icke-vita såsom accent och klädstil för första generationens invandrare. Förutsättningarna är större för deras barn att smälta in i vitheten samtidigt som de fortfarande kategoriseras som andra generationens invandrare utifrån att den vita normen uppmärksammar de små avvikelserna som stavning på namnet, firande av en osvensk högtid, hudfärg och så vidare. Benämningen andra generationens invandrare markerar att de inte är fullt inkluderade i den svenska vitheten (Werner, 2021). Utan begreppet ras i den svenska kontexten kan rasismen fortleva, eftersom ras ersätts med ett utvidgat kulturbegrepp. Vithet är socialt konstruerat samt att Sverige historiskt och i samtid etablerar sig internationellt som en homogen och vit nation (Werner, 201).

Begreppet rasifiering har visat sig vara användbart när man undersöker hur olika människors existentiella och materiella möjligheter ser ut. Inom arbetsmarknaden innebär detta att vissa grupper tenderar att dominera vissa typer av arbeten, befattningar och branscher. Begreppet rasifiering i samband med arbetsmarknaden börjar få uppmärksamhet i Sverige under tidigt 2000-tal av forskare (Boréus, Neergard & Sohl, 2021; Wolgat, Molina & Gardell, 2021).

Sverige är ett rasifierat samhälle där människor fortfarande tenderar att rasifieras och kategoriseras som invandrare eller svenskar (Boréus, Neergard & Sohl, 2021).

Vithet och att vara vit utgör fortfarande en central del av den svenska nationella identiteten även om det hävdas att ras spelar mindre roll i relation till de kulturella skillnaderna i den svenska diskursen om mångfald (Lundström, 2018).

2.2.2 Intersektionalitet

Förankrad i de svarta och kritiska rasteorierna introducerar Kimberlé Crenshaw termen intersektionalitet inom akademien under 1989. Crenshaw syftar till att belysa hur feminism och antirasism ofta ramar in identiteter som är isolerade från varandra. Crenshaw menar på att svarta kvinnor som har flera minoritetsidentiteter utesluts ur diskursen (Harris & Patton, 2019; Boréus, Neegard & Sohl, 2021; Carbado m.fl., 2013). I sina vetenskapliga studier från 1989 och 1991 belyser Crenshaw hur samhällsstrukturer, särskilt inom lagstiftning, har bidragit till att vissa grupper i samhället marginaliseras och ignoreras. Vidare förklarar Crenshaw hur lagstiftningen i USA historiskt enbart har adresserat diskriminering mot vita kvinnor och afroamerikanska män, vilket har resulterat i ett snävt fokus där andra gruppers utmaningar förbises. Således påstår hon att det skapar hinder för verklig samhällsförändring (Carbado m.fl., 2013). Detta snäva fokus på diskriminering menar Crenshaw har lett till att även grupper som kämpar mot diskriminering, såsom feminism och antirasism, oavsiktligt legitimerat ojämlikheten (Carbado m.fl., 2013). För att motverka detta och för att uppnå verklig samhällsförändring menar Crenshaw att det finns behov att förstå hur olika faktorer såsom etnicitet, ras, förmåga, ålder, klass, sexualitet och kön påverkar varandra samt hur man utifrån olika kombinationer av dessa faktorer identifieras, påverkas och behandlas i samhället (Carbado m.fl., 2013). Intersektionalitet ses därför som ett kritiskt perspektiv som sammanlänkar olika maktrelationer knutna till olika sociala faktorer såsom kön, ras och klass och att de ska ses som sammanlänkande och inte hierarkiska och separerade ifrån varandra (Minoo & Berggren, 2023). Intersektionalitet bör inte ses endast som en teoretisk metod för att uppnå förståelse för maktrelationerna, utan även som ett praktiskt verktyg i det dagliga arbetet för att synliggöra de subtila dynamikerna som skapar ojämlikhet. Synen på intersektionalitet, som både metod och verktyg är användbart för att utmana och förändra strukturella orättvisor (Carbado m.fl., 2013). Som metod och verktyg möjliggör intersektionalitet en analytisk förståelse som inte reduceras till singular kategorier utan undersöker de olika kategorierna såsom ras, klass, kön, förmåga och sexualitet i relation till varandra för att skapa en omfattande förståelse kring förekomsten av ojämlikhet (Sanchez-Hucles & Davis, 2010).

Begreppet intersektionalitet introduceras i Sverige av Diana Mulinari, Irene Molina och Paula de Los Reyes (2012) och de menar att det är en viktig teoretisk ram för att analysera komplexa maktrelationer. Sanchez -Hucles och Davis (2010) lyfter fram att intersektionalitet har en särskild betydelse för studier om arbetsplatsledarskap. Kombinationen av olika identitetsaspekter kan påverka den sociala verkligheten på ett unikt sätt. För att förstå ledaridentitet, upplevelser, beteenden, bemötande på arbetsplatser är det nödvändigt att integrera det intersektionella perspektivet.

Forskningen om intersektionalitet diskuterar dess roll som teori, koncept eller analysverktyg och vem det bör tillämpas för. Forskare använder intersektionalitet ofta ytligt eller som ett modeord istället för ett verktyg för djupgående analys (Harris & Patton, 2019). Vikten av att

förstå teorins ursprung och tillämpningsområde är viktigt när det används i studier. Genom att tillämpa intersektionalitet som analysverktyg kan man utforska ojämlikheter och diskriminering relaterade till olika faktorer som etnicitet, ras, förmåga, ålder, klass, sexualitet och kön. Harris och Patton (2019) understryker behovet av att använda intersektionalitet med medvetenhet och djup för att främja social rättvisa, vilket är dess ursprungliga syfte.

I denna studie kommer intersektionalitet användas utifrån det strukturella perspektivet för att analysera och kartlägga empiri från respondenterna. Det kommer specifikt användas genom att framhäva hur olika maktstrukturer samverkar och ger upphov till eventuella former av utsatthet eller ojämlikhet för respondenterna inom arbetslivet. Vidare, vilka mönster går att utläsa i respondenternas svar av ojämlikhet, kategorisering av dem och hinder eller möjligheter i att avancera inom sin organisation. Genom att använda det intersektionella perspektivet vid empirianalys möjliggör jag även en analys av respondenternas erfarenhet och dess komplexitet. För även om respondenterna delar likheten att rasifieras och kodas som icke-vita i den svenska kontexten kan deras erfarenheter av ojämlikhet och förtryck se olika ut utifrån kategorier som ras, kön, sexualitet och funktion och de olika kombinationerna av kategorier.

2.2.3 Kritiskt vithetsperspektiv

Under 1980-talet utvecklas det kritiska vithetsperspektivet i dialog med kritiska rasperspektivet genom att forskare och teoretiker inom dessa två områden integrerade, utbytte idéer och påverkade varandra. Det finns flera framstående forskare och aktivister som spelat en viktig roll i utvecklingen av perspektivet, såsom W.E.B Du Bois, James Baldwin, Theodore W. Allens, Edward Said, och Frans Fanons (Werner, 2021). Behovet av nya teoretiska perspektiv uppstår efter medborgarrättsrörelsen i USA under 1960-talet för att förklara varför rasrelaterade missförhållanden kvarstår. Det är inte enkelt att dra skiljelinjen mellan kritiska vithetsstudier och kritiska rasstudier. Kritiska vithetsstudier kan vara ett segment av det större forskningsfältet inom kritiska rasstudier. Samtidigt finns det en skillnad mellan de lika teorierna (Werner, 2021). I kritiska rasstudier undersöks hur ras teoretiserats samt begripliggjorts ur ett vitt perspektiv från kolonialtiden fram tills nu. Medan vithetsstudier berör det som är knappt synbart och studerar den vita normaliteten som sällan stereotypiseras (Werner, 2021). Det kritiska vithetsperspektivet som även kallas vithetskritiskt fokus, är att analysera och ifrågasätta den sociala konstruktionen av vithet och dess inverkan på samhällliga strukturer samt maktrelationerna. Vithetsperspektivet är användbart för att analysera hur både organisationer, utbildning, arbetsmarknad, rättssystem och andra samhällsbärande instanser förstärker och reproducerar strukturerna som gynnar vissa grupper baserat på deras hudfärg. Vithetsperspektivet utmanar och synliggör samtidigt fördomar och stereotyper kopplade till vithet.

Relevanta frågorna att ställa sig när kritiskt vithetsperspektiv används är att inte fråga vem som är vit utan vem som blir vit eller framstår som vit. Det relevanta är hur denna process går till och vems intressen den tjänar, vilka processer som är verksamma i den och vilka följer den får (Werner, 2021). Kritiska vithetsperspektivet är användbart för att belysa de osynliga normer och privilegier som är förknippade med vithet. Synliggörandet av hur vissa grupper anses vara normen medan andra konstrueras som normbrytande. Vithetsperspektivet är användbart för att

skapa en större medvetenhet i olika organisationer och instanser. Detta för att utveckla en mer inkluderande arbetsmiljö för samtliga i organisationen. Det kritiska vithetsperspektivets syfte är att undersöka förhållandet mellan makt och normer (Werner, 2021). Att den svenska kritiska vithetsforskningen etableras under andra hälften av 2000-talet förklaras med att Sverige sedan 1960-talet har markerat politisk ovilja mot att diskutera rasbegreppet. Forskningen kring rasism i Sverige är frikopplad från hegemonisk vithet och i stort sett omöjligt att få forskningsanslag för (Werner, 2021). Det är av vikt att urskilja och synliggöra mekanismer som gynnar personer som rasifieras som vita eller svenskar. Detta för att identifiera vilka strukturer och ideologier som finns i den svenska kontexten och arbetslivet som stödjer och vidmakthåller privilegierna som innehas för att man kodas som vit (Wolgast & Nourali Wolgast, 2021).

2.2.4 Analysmodell av teoretiska referensramen

Begreppet rasifiering ger en inblick i processer där individer behandlas olika beroende på deras etniska bakgrund eller ras, och hur detta kan påverka deras möjligheter och upplevelser på arbetsmarknaden. Vidare används intersektionalitet för att analysera hur olika maktstrukturer samverkar och skapar ojämlikheter för individer inom arbetslivet, samt för att förstå hur olika kombinationer av identitetsfaktorer påverkar deras erfarenheter. Det kritiska vithetsperspektivet bidrar till att synliggöra osynliga normer och privilegier kopplade till vithet, och analyserar hur vissa grupper anses vara normen medan andra konstrueras som normbrytande. I studien används det kritiska vithetsperspektivet för att utforska föreställningar om svenskhet/vithet och hur dessa uttrycks, erfaras och hanteras av de rasifierade, kodade icke-vita individerna. Kritisk vithetsperspektivet bidrar till analys av maktdynamiken och normerna relaterade till vithet och hur dessa kan påverka individernas erfarenheter och arbetssituation inom deras profession. Vidare synliggörs osynliga normer och privilegier med hjälp av det kritiska vithetsperspektivet, vilket möjliggör analys av individuella erfarenheter och tankar samt komplexiteten i deras arbetssituation när de rasifieras och kodas som icke-vita. Intersektionalitetsperspektivet bistår med att synliggöra individernas unika upplevelser och den komplexa interaktionen mellan olika identitetsfaktorer såsom kön, ras, klass, sexualitet och funktionsförmåga och hur dessa faktorer påverkar deras erfarenheter och upplevelser inom arbetslivet på ett mer nyanserat sätt. Intersektionalitet används för att identifiera och förstå och fånga upp de unika och varierande erfarenheterna hos individer inom samma grupp. I detta fall rasifierade, kodade icke-vita med ledande position. Det kritiska vithetsperspektivet belyser hur föreställningar om vithet och svenskhet påverkar respondenternas arbetsmiljö, möjligheter och hinder inom deras organisation. Genom integreringen av dessa teoretiska perspektiv i analysen uppnås en fördjupad förståelse för hur ras och makt integreras och påverkar individer inom arbetslivet samt hur de upplever och bemöts.

3. Metod

3.1 Vetenskapligt synsätt och undersökningsansats

Studiens syfte var att undersöka de hinder och möjligheter som rasifierade, kodade icke-vita ledarna mötte i arbetslivet och specifikt vid avancemang. För att kunna ta del av olika perspektiv och erfarenheter av rasifiering, kodning som icke-vit och ledarskap inom det svenska arbetslivet antog studien en kvalitativ ansats. En kvalitativ ansats till skillnad från en kvantitativ lägger vikt på ord och människors uppfattningar, tolkningar och perspektiv kring deras verklighet (Bryman & Bell, 2017). För att kunna ta del av respondenternas tankar, erfarenheter och åsikter valdes intervjuer som insamling av empiri. Genom att intervjua respondenterna skapades möjligheten att fånga upp de mångfacetterade dimensionerna av deras erfarenheter och tankar. För studien valdes semistrukturerade intervjuer då denna form av intervjuer tillät en flexibilitet att under intervjun anpassa frågor och tillvägagångssätt i enlighet med respondenternas svar. Den kvalitativa ansatsen tillät en ingående och detaljerad undersökning av respondenters erfarenheter och perspektiv, vilket kan synliggöra komplexiteten i de mekanismer som påverkade rasifierade kodade icke-vita ledare i deras roll och vid avancemang inom deras organisationer. Kvalitativa metoder är tidskrävande att genomföra då insamling av empiri oftast sker via intervjuer eller observationer som sedan ska kodas och analyseras. Å andra sidan passade insamlingsmetoden studiens syfte att undersöka och skapa förståelse för vilken inverkan rasifiering har för kodade icke-vita ledare och deras möjligheter och hinder till avancemang inom arbetslivet.

3.2 Metodval och process

För att försöka förstå och skapa utrymme för respondenterna att uttrycka sina tankar, erfarenheter och upplevelser utgick studien från ett fenomenologiskt förhållningssätt. Med en fenomenologisk filosofi som grund för min studie kunde jag fokusera på att undersöka och skapa förståelse för de fenomen och berättelser som mina respondenter delade via de semistrukturerade intervjuerna (Denscome, 2016). Det fenomenologiska förhållningssättet erkänner respondenternas erfarenheter, tankar och upplevelser som unika (ibid). Det fanns en tyngd i att ge respondenterna utrymme att uttrycka sig fritt utifrån de frågor som ställdes och tillåta respondenterna att reflektera över rasifieringsprocesser, kodningen som icke-vit och att inneha en ledande position inom det svenska arbetslivet. Även om den fenomenologiska filosofin förespråkade ostrukturerade djupintervjuer eller deltagande observationer som datainsamling för att ge respondenterna möjlighet att fördjupa sig kring det som är viktigt för dem fanns inte den möjligheten utifrån studiens tidsram. Det motiverade därmed semistrukturerade intervjuer som insamlingsmetod. Även om det framförts kritik mot fenomenologin, som en filosofi som endast medför tillhandahållande av förklaringar, var studiens syfte inte att ge förklaringar utan perspektiv och erfarenheter kring respondenternas kontext. Det var även en medveten handling att inte betrakta den insamlade empirin som en absolut sanning, utan som en inblick i hur det kan erfaras och tolkas att vara rasifierad, kodad-icke vit samt inneha en ledande position det svenska arbetslivet. Användandet av semistrukturerade intervjuer gav möjligheten att utforska olika synvinklar, identifiera mönster och teman och få insikter kring respondenternas tankar och känslor.

De semistrukturerade intervjuerna utgick ifrån en intervjuguide för att säkerställa att viktiga frågor för studien behandlades samtidigt som det fanns utrymme för följdfrågor och för att ge respondenterna möjlighet att fördjupa sig. Trots svårigheterna med standardisering av frågor och svarsprocessen via semistrukturerade intervjuer, vilket i sin tur kunde påverka jämförbarheten mellan de olika respondenternas svar, var semistrukturerade intervjuer lämpligast utifrån studiens tidsram och syfte.

Under intervjutillfällena samt vid analys av empirin var jag medveten om min position som rasifierad och kodad som icke-vit i den svenska kontexten och vilken inverkan det kan ha vid intervjuerna och vid tolkningen av empirin. Jag intog en reflexiv inställning, vilket innebar att jag intog ett aktivt problematiserande och reflekterande kring min position i studien och i relation med respondenterna. Detta var viktigt för att säkerställa att min förförståelse eller mina förutfattade uppfattningar inte påverkade respondenternas berättelser. Genom min medvetenhet var jag noggrann med att hålla mig till intervjuguiden, samt undvek att göra antaganden kring respondenternas svar och reflektioner. I stället bad jag dem utveckla och definiera sina tankar för att få en klarare bild av deras perspektiv. Vid ett reflexivt förhållningssätt intar individen en nyfiken, öppen och reflekterande inställning som medför att hen omprövar sina tankar och ståndpunkter kontinuerligt (Alvesson, Blom och Sveningsson, 2017).

3.2.1 Urval av respondenter

För att öka tillförlitlighet i studien utgick jag ifrån en kombination av bekvämlighetsurval och målstyrd urvalstrategi av respondenter. Vid en målstyrd urvalsstrategi utgår studien ifrån att respondenterna skall uppnå vissa kriterier för att passa målgruppen för studien. Den målstyrda urvalsstrategin är en grundläggande princip inom kvalitativa studier (Bryman & Bell, 2017). I urvalet av respondenter utgick jag ifrån följande kriterier.

- Rasifierade individer som kodades som icke-vita och arbetade inom den svenska kontexten.
- Personer som innehar en ledande position inom sin respektive verksamhet. Begreppet "ledande position" i min studie innebar att personen hade ansvar för samordning och/eller verksamhetsutveckling, även om det inte nödvändigtvis inkluderade personalansvar.

Inför sökandet av respondenter valde jag att använda bekvämlighetsurvalet för att nå ut med min studie. Bryman och Bell (2017) beskrev bekvämlighetsurvalet som en teknik som gjorde det möjligt för forskare att inledningsvis välja en grupp människor som är lätta att få tillgång till och som var relevanta för studien. Detta innebar att respondenter söktes efter tillgänglighet och bekvämlighet, vilket kan inkludera att personer inom min närhet kontaktas och som är relevanta för studiens syfte.

Genom att kombinera dessa två urvalsstrategier togs kontakt med potentiella respondenter inom mitt nätverk via online-plattformarna LinkedIn och Facebook som passade studiens syfte och frågeställningar. Jag använde även sociala medier, såsom Facebook och vissa separatistiska grupper på Facebook där jag var medlem, samt LinkedIn för att nå ut med mitt informationsmejl kring studien. Förhoppningen var samla in tio till femton respondenter till de semistrukturerade intervjuer och sammanställa empirin. Fördelen med bekvämlighets- och målstyrt urval var effektiviteten i det. Studiens tidsram krävde enligt mig effektivisering och möjlighet att få respondenter. Jag var medveten om kritiken och begränsningen kring representation och generaliserbarheten vid användande av bekantskapsgrupper och separatistiska grupper på Facebook som källor för att finna respondenter. Samtidigt var studiens syfte, utifrån den fenomenologiska filosofin, inte att ge en universell sanning, utan att återge berättelser som återspeglade det svenska samhällets komplexitet för rasifierade och kodade icke-vita ledare i organisationer. Att kontakta respondenter personligen och sprida informationen kring min studie i egna nätverk kan medföra en risk för bias i urvalet, vilket inte nödvändigtvis representerar den studerade populationen. Därav en medveten handling i att sprida informationsmejl i stora grupper på både Facebook och LinkedIn där jag inte hade relationer med läsarna och de som anmälde intresse. Spridningen av inlägget med information kring studiens syfte var stort och inom några timmar hade jag flera intresserade respondenter som matchade mina kriterier från både Facebook och LinkedIn. Jag fick via inlägg på Facebook och LinkedIn totalt 20 intresserade respondenter utöver de jag sex jag kontaktade personligen via mejl. Tio respondenter valdes ut enligt turordningsprincipen, vilka alla uppfyllde mina kriterier. De personer som kontaktade mig först både via privata mejl och via inlägget på de sociala medierna valdes, om de uppfyllde kriterierna.

3.2.2 Empiriinsamlingsmetod

Att välja tio respondenter istället för femton var utifrån tidsramen för uppsatsskrivande och för att kunna genomföra väl förberedda intervjuer samt transkribera dessa noggrant. Det gav mig också en möjlighet att kunna fokusera mer på deras erfarenheter, perspektiv och mer detaljerat och ingående analysera den insamlade empirin. Nackdelen var att jag riskerade att få en begränsad mångfald av perspektiv, att gå miste om viktiga nyanser och variationer av perspektiv samt erfarenhet. Trots övervägande av andra datainsamlingsmetoder såsom frågeformulär som datainsamling, ansåg jag att semistrukturerade intervjuer var lämpligast för att uppfylla studiens syfte och frågeställningar. Frågeformulär som metod är mest lämpad för insamling av okomplicerad, kortfattad och okontroversiell information (Denscombe, 2016). Trots fördelarna med att öka antalet respondenter med ett frågeformulär skulle detta vara på bekostnad av djupgående svar på komplexa frågor. Semistrukturerade intervjuer, å andra sidan, krävde tid och planering. Samt begränsade studiens antal respondenter, vilket i sin tur minskade möjligheterna till representativitet och generalisering av resultaten. Jag övervägde även fokusgrupper och gruppintervjuer som kvalitativa empiriinsamlingsmetoder. Dessa val övervägdes för att öka antalet respondenter och representationen. Dock betonar dessa metoder gruppdynamik och interaktion, vilket inte var syftet med studien (Bryman & Bell, 2017). Dessutom riskerar respondenterna inom fokusgrupper och gruppintervjuer att påverka och influera varandra, vilket kan hämma respondenternas egna åsikter och reflektioner.

Sammanfattningsvis valdes semistrukturerade intervjuer som lämpligaste insamlingsmetoden för att uppfylla studiens syfte, trots dess begränsningar gällande antalet respondenter och generaliserbarhet.

3.2.3 Presentation av respondenterna

Tre av respondenterna identifierar sig som män och sju som kvinnor. Samtliga personer är mellan 30–40 år. Samtliga respondenter rasifieras och kodas som icke-vita i det svenska arbetslivet. Fyra av tio respondenter är födda och uppväxta i Sverige, resterande kom till Sverige som barn. Samtliga bor och arbetar i stor- och mellanstora svenska städer. Samtliga har ledande roller inklusive samordning- och utvecklingsansvar i sin befattning. Hälften har även personal- och budgetansvar i arbetsbeskrivningen. Respondenterna arbetar inom både privat, kommunal, regional, statlig och ideell sektor. Respondenterna är verksamma inom lärosäten, medlemsorganisationer, kulturförvaltning, bostadsbolag, privat vårdbolag och socialförvaltningens olika sektorer. Deras tjänstebeteckningar är bland annat projektledare, utvecklingsledare, enhetschef, områdeschef, och verksamhetsutvecklare. Samtliga namn har bytts ut i studiens resultat.

3.2.4 Intervjuguide

Utformningen av intervjuguide skapades inför intervjuerna för att vara ett stöd. Utformandet utgick ifrån forskningsfrågorna och genom att bryta ner den kunde jag skapa teman för att försöka komma åt studiens syfte. Att kunna stödja mig på en intervjuguide med färdigformulerade frågor inför intervjuerna säkerställde för mig att studiens syfte och forskningsfrågor besvarades. Vid utformningen av intervjuguide är ett begripligt språk som passar respondenterna viktigt enligt Bryman och Bell (2017). Därför utgick intervjuguiden ifrån öppna frågor för att skapa möjligheter för respondenterna att besvara frågorna utifrån sina erfarenheter och reflektioner. Intervjuguiden inleddes med bakgrundsfrågor som var relevanta för studien och övergick till tematiska frågor som berörde studiens syfte och forskningsfrågor. Syftet med intervjuguiden var att jag skulle ha teman och frågor att luta mig på och återkomma till, samtidigt som det fanns utrymme för att låta samtalet ta olika vägar (se bilaga 2).

3.2.5 Genomförandet av intervjuer

Intervjuerna genomfördes och spelades in via onlinevideochatten Microsoft Teams efter samtycke från respondenterna. Valet av att genomföra intervjuerna online via Microsoft Teams möjliggjorde samtal med personer runt om i Sverige oberoende av hemort. Vidare skapade det en större effektivitet och flexibilitet för respondenterna då de kunde genomföra intervjuerna i sitt hem eller på sin arbetsplats, och således välja en plats de känner sig bekväma på. Det skapade även möjlighet att tala ostört. Nackdelar med att personer intervjuas online kan vara risken att respondenterna inte samtycker till att spelas in med bild och ljud, detta kan lösas genom att endast spela in ljud eller föra anteckningar under intervjuerna, Det var inte ett hinder i denna studie då samtliga samtyckte till att spelas in. Intervjuerna skedde under mars 2024.

3.2.6 Forskningsetiska principer

Studien har utgått från de fyra etiska principer fastställda av Vetenskapsrådet (2002) under studiens gång. Informationskravet har uppfyllts genom att samtliga personer har informerats skriftligt om studiens syfte och genomförande genom epost. Genom att både skriftligt och muntligt informera respondenterna och inhämta deras samtycke muntligt att spela in och använda materialet för studien har samtyckeskravet uppfyllts, de har även fått information om rätten att avbryta sin medverkan när som under studiens gång. Respondenterna informeras även att empirin används endast för studiens ändamål. För att uppfylla kravet på konfidentialitet och anonymitet har samtliga personens befattning, arbetsort och namn anonymiserats. Det inspelade materialet har förvarats via en säker plattform som endast undertecknad haft tillgång till. Efter att materialet transkriberats och använts för studien har de inspelade videorna raderats. Samtliga respondenter som deltagit har även haft möjlighet att uttrycka eventuella känslor och stressreaktioner som en studie gällande personliga erfarenheter kan väcka. All empiri har behandlats med stor varsamhet.

3.2.7 Empiribearbetning och analys

Totalt har tio personer intervjuats, där varje intervju har varat mellan 45 - 90 minuter. Intervjuerna genomfördes under mars 2024. Intervjuerna spelades in för att sedan transkriberas. För min tematiska analys av empirin är transkriberingen en central del och har stor betydelse för den tematiska analysen. Valet av tematisk analys av empiri grundar sig på flera faktorer. För det första så möjliggör tematisk analys en helhetsförståelse för respondenternas reflektioner och svar utan att förlora dess kontextuella variation (Braun & Clarke, 2006). Den tematiska kodningen resulterar i tydliga och väldefinierade teman och mönster som kan integreras med studiens teoretiska referensram och forskningsfrågor.

Det inspelade materialet transkriberades delvis av Microsoft Teams egna system parallellt med intervjuerna. Samtliga intervjuer transkriberades och granskades manuellt därefter för att upptäcka eventuella fel av online-verktyget Microsoft Teams egna program. Transkriberingen av intervjuerna var en viktig del i processen då den bidrog till en mer noggrann analys av respondenternas svar och reflektioner. Därefter läste jag igenom samtliga intervjuer och skrev ned mina första tankar. Den första läsningen formar idéer och identifiering av mönster (Braun & Clarke, 2006). En första kodningsprocess genomfördes för att organisera att identifiera intressanta aspekter, uttal och företeelser, vilket kan utgöra grund för upprepade mönster. Den första kodningsprocessen är inte detsamma som slutgiltiga teman i analysen, utan grunden för att finna teman (ibid). Inledningsvis kodades data utan hänsyn till den teoretiska referensramen för bekanta sig med empirin.

En av de främsta utmaningarna inom kvalitativa studier är hanteringen av omfattande datamaterial, som huvudsakligen bestod av transkriberade intervjuer och läsning av andra dokument, såsom rapporter och vetenskapliga artiklar. Analyser av empirin är komplexa och det fanns risker att fastna i en beskrivande fas snarare än att utföra analyser och tolkningar. För att undvika att fastna i enbart beskrivande analys, antog jag en strategi som involverade

kontinuerlig reflektion som var tydligt förankrad i studiens övergripande syfte och forskningsfrågor. Semistrukturerade intervjuer kan leda till en mängd olika perspektiv och svar. Kodning som tillvägagångssätt var behjälpligt för att organisera dess variation och finna gemensamma och återkommande erfarenheter, meningar, ord och fraser från intervjuerna. Den förutsättningslösa läsningen och kodningen utan teoretiska referensramen sorterades in i olika potentiella teman. Detta tillvägagångssätt möjliggjorde för nästa steg, att integrera teoretiska referensramen utifrån de teman som uppstod. Samtidigt var jag vara beredd på att ompröva mina teman och underkategorier för att avståndet mellan empirin och dess tema i relation med teoretiska referensramen inte skulle vara för stort. Begrepp såsom bland annat rasifieringsprocesser, organisationskultur, avancemang och dess möjligheter och hinder togs i beaktande vid tematisering. Genom att integrera den teoretiska referensramen såsom intersektionalitet, rasifieringsprocesser och kritiskt vithetsperspektiv underlättades processen i att pröva om de uppkomna teman var relaterade eller om jag behövde se över kodningen och teman igen.

Att välja att gå fram och tillbaka mellan data och teori under hela kodnings- och tematiseringsprocessen skapade en välgrundad och nyanserad förståelse för respondenternas upplevelser och reflektioner. Den tematiska kodningen och analysen stöttade studien att generera insikter och resultat som svarar på forskningsfrågorna på ett meningsfullt sätt. Det i sin tur underlättade integrationen av empirin med teoretiska perspektiv såsom intersektionalitet, rasifieringsprocesser och kritiskt vithetsperspektiv. När teman identifierats och empirin behandlats färdigt sammanställdes och analyserades detta till ett resultat. För att skriva en välgrundad analys och rapport behövde jag vara noggrann med att inte endast beskriva utan presentera en fördjupad analys som understödde teman och respondenternas kontext utan att förlora studiens syfte och besvara forskningsfrågorna. Även om analysmetoden med transkribering och kodning tog lång tid och grundade sig i noggrann planering för både transkribering och kodning var det en relevant analysmetod utifrån min studie.

3.2.8 Metoddiskussion

I studien användes tematisk analysmodell för att strukturera och analysera den insamlade empirin som skedde genom tio semistrukturerade intervjuer. Genom den tematiska analysmodellen kunde jag identifiera mönster, teman, nyckelord relaterade till studiens syfte och forskningsfrågor. Eftersom studiens syfte var att undersöka hinder och möjligheter för rasifierade ledare, kodade som icke-vita, i samband med avancemang inom arbetslivet intervjuades tio respondenter. Det hade varit önskvärt att intervjua fler respondenter och uppnå en jämnare representation utifrån genus, samtidigt var inte genusaspekten en primär faktor utifrån studiens syfte. Respondenternas mångfald av organisatorisk tillhörighet gav studien en bredd av perspektiv och möjligheten att belysa vilka hinder och möjligheter rasifierade kodade ickevita ledare möter inom olika arbetskontexter. Samtidigt går det inte att utifrån tio respondenter representera samtliga verksamheter och branscher inom den svenska arbetsmarknaden. Åldersrepresentationen bland respondenterna var mellan 30 - 40 år, vilket kan ha betydelse för respondenternas erfarenheter och reflektioner, därmed studiens generaliserbarhet av resultatet. När det gäller replikerbarhet, är det viktigt att notera att den

begränsade omfattningen av respondenterna och den specifika kontexten för studien kan påverka dess generaliserbarhet till andra populationer eller arbetsmiljöer. För att öka replikerbarhet skulle det vara fördelaktigt att utföra liknande studier med större och mer varierade urval av respondenter inom olika branscher och åldersgrupper. Genom att använda samma tematiska analysmetod vid ytterligare studier kring området, går det att jämföra resultaten och dra mer generella slutsatser om hinder och möjligheter för rasifierade, icke-vita ledare i arbetslivet. Trots det ger studien en viktig inblick i hur rasifierade kodade icke-vita ledare kan uppleva och reflektera kring sina erfarenheter i det svenska arbetslivet. Respondenterna kan inte representera den stora gruppen rasifierade kodade icke-vita ledare i det svenska arbetslivet vilket inte var syftet med studien.

3.2.9 Källkritik

Respondenternas integritet och anonymitet har under studien prioriterats för att undvika att de kan identifieras. Kontinuerlig reflektion över min roll beaktades och var nödvändig under studiens gång. För att minimera risken för egna åsikter och tankar skulle påverka respondenternas svar. Bryman och Bell (2017) menar att kvalitativa studier i form av intervjuer, fokusgrupper och gruppintervjuer bygger på att forskaren ser världen subjektivt, vilket innebär att forskare drar egna slutsatser och tolkningar utifrån det insamlade materialet och därmed påverkade studiens tillförlitlighet. Samtidigt beskrevs studiens olika processer transparent från urvalstrategi, intervjuprocessen, metodval och övervägande av datainsamling för att säkerställa öppenhet och tillförlitlighet i studiens resultat. Olika alternativ för studiens genomförande har diskuterats och dess fördelar samt nackdelar. Däremot menar Bryman och Bell (2017) att genomföra studien på nytt oavsett transparens i urvalet, metod och tillvägagångssättet skulle innebära att resultatet kunde se annorlunda ut, då det bearbetades, förstods och tolkades på olika sätt beroende på vem eller vilka som utförde studien (ibid).

Studiens data bestod av tio respondenter som intervjuats, vilket i tur gjorde det svårt att generalisera utanför dess kontext. Å andra sidan eftersträvades att genomgående i studiens process redogöra för respondenternas kontext och faktorer som kunde påverka deras erfarenhet och reflektioner. Detta kunde vara en grund för andra att bedöma resultatets överförbarhet till andra kontexter. Trovärdigheten i studien bearbetades genom att presentera studiens material och empiri på ett sådant sätt att den ska upplevas trovärdig. Respondenternas svar citerades ordagrant utan att omformuleras. De forskningsetiska principerna styrde studien och ökade trovärdigheten kring studien och genom bifogat informationsbrev och intervjuguide gavs läsaren möjlighet att förstå och bedöma hur datainsamlingen genomfördes. Studiens syfte var att undersöka hur rasifierade, kodade icke-vita ledare erfar och reflekterar kring sina avancemangsmöjligheter och hinder. Under studiens process försökte jag förhålla mig så objektiv och transparent utifrån val av metod, tillvägagångssätt, urval och anonymitet för att ge en tydlig bild av respondenternas erfarenheter och föreställningar i relation till studiens syfte. Det ökade studiens trovärdighet och överförbarhet.

4. Empiri

I följande kapitel redovisas vad som framkommit i de genomförda intervjuerna. Empirin kommer presenteras utifrån teman och begrepp som identifierats och organiserats efter kodningsprocesserna och tematisk analys av empirin.

4.1 Organisationskultur

4.1.1 Mångfaldspolicys och likabehandlingsplaner

Vid intervjuerna kring organisationernas mångfalds- och likabehandlingspolicys uttrycker samtliga att det finns policys och planer inom respektive organisation.

“Jag skulle säga generellt i att de här kommunala, det är bättre tror jag. Där finns det ändå någon typ av policy som man måste följa kopplat till den privata sektorn, där är det inte... Det står någonstans inom policy och paragraf att vi ska tänka lite mer jämställt eller och rekrytera mer jämlikt eller vad det nu var exakt ordet... Det följs bättre här inom den kommunala sektorn.” –
Laith

Laith uttrycker att inom kommunal verksamhet finns tydliga krav och regler att efterleva för att medarbetare inte ska bli diskriminerade, jämfört med privata sektorn som inte har samma kontrollinstanser att ta hänsyn till. Sju av respondenterna uttrycker att det är stor skillnad på att ha policys samt handlingar och faktiskt verkställa och integrera dessa i det dagliga arbetet. De önskar ett aktivt arbete för att det inte endast ska vara ord i ett dokument utan även en del av organisationskulturen. Ett aktivt arbete inom organisationen med mångfalds-, jämlikhets- och delaktighetsfrågor hade skapat en tryggare och jämlikare arbetsplats enligt respondenterna. Dalia berättar hur deras kommunala organisation arbetar med att bli HBTQia+-certifierad, vilket är viktigt enligt henne. Samtidigt reflekterar hon över varför endast ledningsnivån får utbildning kring ämnet och inte hela organisationen, då behovet finns. Hon upplever att hennes uppmärksammande av behovet av utbildning inom mångfalds-, jämlikhets- och diskrimineringsfrågorna inte tas på samma allvar som andra områden.

Liknande upplevelser beskriver Carolina, när de på hennes arbetsplats började arbeta med jämställdhet och diskrimineringsfrågor inom hennes organisation. Hon berättar att genomslagskraften och implementeringen av dessa frågor beror på hur engagerad chef och ledningen är kring frågorna. Hon berättar att när de arbetade med jämställdhet diskuterades det aktivt och togs emot väl av medarbetarna. Å andra sidan när de skulle arbeta med mångfalds- och inkluderingsfrågorna i arbetsgruppen var engagemanget lägre, vilket hon uttryckte medförde att hon känner sig ensam i att driva dessa frågor inom organisationen, utan stödet och engagemanget från sina medarbetare.

“Vi hade en fantastisk personalchef tidigare, som liksom ofta hamnar ju allt sådant på HR och så får man se vem som ska vara med liksom. Men hon gjorde verkligen ett jobb i att se till att personalen skulle, att man fick liksom anmäla sig till grupper och vara med på olika sätt. Jag vill inte att det ska

vara en skrivbordsprodukt och så vidare och där skulle jag säga att vi kom ganska långt eller dem kom ganska långt vad det gäller så här. Könnsjämsställdhet... Vi kan inte klappa oss på ryggen. Hur ser det ut egentligen? Liksom som man jobbade ganska hårt med de frågorna jag upplevde också att de inte var kontroversiella alls på samma sätt som det är när vi börjar prata rasifiering eller liksom åt det hållet. Då tar folk ett steg tillbaka så jo, jag skulle nog säga att man kan engagera sig och påverka, men man blir ganska ensam tror jag att många av oss känner igen alltså. Vi ses ju också vi som är rasifierade inom kulturvärlden på olika sätt, att man blir lite less på att alltid vara den som ska sitta i dem här grupperna och alltid vara den som driver. Och så gör man det några år och sen tar man ett steg tillbaka” – Carolina

Återkommande bland majoriteten av respondenterna är att stora delar av hur väl organisationen applicerar sina mångfalds- och inkluderingspolicys beror på vem eller vilka som sitter i ledningsgruppen. Samira uttrycker att organisationer kan välja att satsa på mångfaldsgrupper och fokusgrupper för att främja inkludering och delaktighet. Genom att samla medarbetare från olika delar av organisationen och identifiera och adressera organisationens utmaningar och vilka lösningar som behöver till för att lösa dem. Vid olika mångfaldsatsningar inom organisationerna tillfrågas flera av respondenterna, bland annat Leila, Aisha och Carolina att vara med i fokusgrupperna och ta ansvar för frågorna och utforma planerna.

“Jag är ingen mångfalds- eller jämlikhetsexpert så jag... Jag skulle inte sätta mig själv och liksom driva det internt för att jag... Det finns kompetenta personer som har utbildning som har erfarenhet. Men ibland kan jag tycka att så här när det kommer till mångfald då den typen av frågor då så här tittar man om så här vilka ser annorlunda ut och så typ ställer man dem typ frågan... Ja, men kan ni ställa upp, för det var så på min förra organisation där de försökte få med mig i mångfaldsgruppen och jag bara varför då? Av vilken anledning sen vill man ju inte säga typ för att du är svart... Men ja, men det kan tillföra goda perspektiv. Jag bara, nej det, det finns den här, den här, den här som kan göra det. Jag tycker det är inte min grej och det är inte för att säga att jag inte vill lyfta dem. Men det kan också vara tröttsamt att JAG ska bära ansvaret för alla rasifierade personer.” – Aisha

Aisha berättar hur hon tillfrågas att vara med i mångfaldsgruppen och upplever att det baseras på hennes hudfärg, att ledningen per automatik förutsätter att hon har mer kunskap och kompetens kring frågan. Hon upplever att det är en påfrestning att representera alla rasifierade kodade icke-vita personer och finner det tröttsamt att vara den som förväntas bära ansvaret för organisationens mångfalds- och inkluderingsarbete baserat på förutfattade meningar utifrån hennes hudfärg.

4.1.2 Organisationskultur på ledningsnivå

Samira, Carolina, Leila, Kani och Laith beskriver under intervjuerna ledningens ansvar i att påverka organisationens värderingar, mål, prioriteringar och normer som ska råda inom organisationen. De uttrycker att organisationskulturen upprätthålls och skapas på ledningsnivå. Chefer och övrig ledning spelar en nyckelroll i att förmedla och forma dessa kulturella värderingar till organisationens medarbetare genom kommunikation, beslut och eget beteende. Respondenterna uttrycker att ledningen ansvarar för att hantera utmaningar och förändringar inom organisationen. Samtliga respondenter berättar att de var de enda rasifierade kodade icke-

vita på ledningsnivå. Dalia, Youssef, Laith och Kani beskriver även förvåning och subtilt motstånd av deras kodade vita medarbetare på ledningsnivå i början av sin ledarroll.

“Tänk i vilket forum du ser mig i... Det är inte så att jag har vunnit på lotto, alltså för att bli ja chef, men ja. Ja, jag tror det handlar om vad folk har för olika typer av uppväxt, alltså. Vart och hur dem är drillade hur de liksom, vad de har vuxit upp i för miljö. Det är ingen ursäkt på det sättet, men samtidigt så förstår jag dem. Men jag tycker att alltså miljö och arv, formar ju människor, alltså en person som är född i en håla inte sett några som inte ser ut som dem... Det är klart den har en viss uppfattning av en människa som ser ut som på ett helt annat sätt som det inte kommer i kontakt med. Jag förstår det absolut... Men när man jobbar inom kommunen så tänker jag, man borde ändå vidga sina vyer, man borde ändå vara lite mer... Ja lite mer nyfiken kanske.” - Youssef

Youssef berättar om när han första gången klev in på ett chefsmöte med andra kommunchefser och bemöttes med blickar av förvåning. Han förklarar att deras förvåning och blickar förmodligen beror på att de inte växt upp med många rasifierade och kodade icke-vita i Sverige eller har erfarenhet av att ha de som chefskollegor. Samtidigt lägger han tillbaka ansvaret på sina chefskollegor. Han uttrycker att de har ett ansvar utifrån sin roll att vidga sina vyer och förstå att vi lever i ett mångkulturellt land, vilket även representeras på arbetsmarknaden. Dalia delar liknande erfarenheter och hänvisar till att hon, bortsett från att koda som icke-vit, även klär sig annorlunda jämfört med sina chefskollegor, vilket gör att hon sticker ut ännu mer på mötena.

“Hindren är att man är den där lilla tjejen från förorten du vet de klappar på huvudet, ett personen och man aldrig får liksom leva ut sina kompetenser, sina kunskaper.

För att man ändå är den där lilla, du vet hon som klagar från förorter, hon bär trestreck. [Adidaskläder] Jag går till jobbet också så här... Ja, för att jag. Jag bryr mig så lite om hur eller vad de tycker om det så här, och jag tror att det jag gör... att jag inte gör samma som alla andra i ett rum. Jag utmärks direkt, för jag blir den där förortsungen. Och det tror jag blir.... Jag tror folk blir rädda. Jag tror att det blir ett ja, men vet att det jag utmanar dem och det blir jobbigt.” -Dalia

Dalia uttrycker att hon medvetet väljer att klä sig i det hon känner sig bekväm i och inte följa normer och klädkoder som är typiskt för en chef enligt henne. Det gör att hon upplever att personerna på ledningsnivå blir obekväma och rädda. Hon berättar under intervjun hur hon i början försökte klä sig som det förväntades utifrån normerna och klädkoder men beslutade att vara sann mot sig själv och inte försöka vara någon annan. Så hon återgår till att spegla den hon är via sina kläder. Kani beskriver hur bemötandet från chefskollegor och ledningen medför att hon känner att hon behöver prestera mer jämfört med deras kodade vita kollegor för att de inte ska kunna ifrågasätta varför just hon har sin chefsposition. Kani berättar att hon i början på sin chefstjänst blev kontinuerligt påmind om att det var hög konkurrens om chefsposten hon innehar. Vilket har medfört att hon känner större press att prestera mer för att övertyga både ledning och medarbetare att hon är behörig för sin chefstjänst. Hon uttrycker att hon kontinuerligt känner sig jämförd med vita medelålders chefskollegor i sin position.

“Nu har jag sökt mig till verksamhet som jobbar bara, jobbar med svenskar eller så vita personer. Och därför tror jag att de var mer tveksamma. Att förstår jag verkligen vad det innebär, och har jag

den kompetensen att förstå dom normerna? Och det är samhället och samhällsstruktur. Och då lutar man sig alltid mot jämförs ju alltid med medelålders män eller kvinnor som är svenska... Det är alltid... Det stod mellan dig och den här mannen som var 50 år, svensk. Det står mellan dig och den här kvinnan som är 55 år och svensk. Det står inte mellan mig och en annan med annan etnisk bakgrund.” - Kani

Kani berättar vidare hur den starten medförde att hon arbetar fler timmar, förbereder sig väl inför olika möten och alltid levererar goda resultat för att de inte skulle kunna uttrycka missnöje över hennes kompetens. Hon upplever inte att hon kan ta stöd och göra misstag på lika villkor som sina kodade vita chefskollegor.

“Jag skulle säga informellt så har dom väl förväntat sig att jag alltid ska vara väldigt bra på allt det jag gör och förväntar sig att det är inte så att ähh vi kan hjälpa dig med det där utan så, nej, men du ska kunna veta det. Du har ju tagit dig an det här uppdraget, då ingår det att du ska ta det... Jag kan inte i samma utsträckning upplever jag tycka att det är tufft eller svårt. Därför upprätthåller jag fortfarande den här bilden att jag måste hela tiden bevisa om mig själv. Att jag faktiskt är värdig att vara i det rummet att jag inte kan slappna av så som de är helt avslappnade, utan jag är ju väldigt självkritisk. Otroligt att jag tillåter alla andra gör fel, men när jag själv gör fel då är det ju som katastrof och jag har inte kunnat släppa det för att jag inte känner att min organisation är där jag verkligen litar på att de ser alla. För deras kompetens utan att det är fortfarande att man favoriserar, man favoriserar män och man favoriserar vita och så vidare. Och det finns enstaka chefer som jobbar mot det, men då blir de ju såklart hyllade för att det är en svensk chef som tar in någon annan bakgrund. Det är så här... Wow! Applåder till dig.” - Kani

Återkommande berättar majoriteten av respondenterna om hur vitt det är på ledningsnivå och att de är de enda rasifierade kodade icke-vita på sin nivå. Samtliga respondenter önskar en bredare mångfald på ledningsnivå för att organisationen skulle kunna dra nytta av olika kompetenser och erfarenheter för att främja innovation och bättre vara rustade för att identifiera möjligheter och utveckla strategier. De uttrycker att en ledning som speglar samhällets mångfald skulle få de rasifierade respondenterna att känna sig representerade och värderade, vilket hade stärkt deras lojalitet och engagemang för organisationen samt ökat organisationens trovärdighet utifrån deras mångfaldspolicys och likabehandlingsplaner.

“För jag tror att vi har andra perspektiv och tillföra. Jag tror att det är väldigt viktigt att våra tankar också så bara, dels att tillföra i själva arbetet. Absolut. Jag tror att det är viktigt att få de här nya perspektiven. Det finns forskning som visar att alltså om man faktiskt har alltså ett team som har olika sammansättningar, att man faktiskt är effektivare, bidra med mer.” – Aisha

4.1.3 Representation inom organisationen

Under intervjuerna framkommer det att samtliga respondenters arbetsplatser hade lägre representation av mångfald, särskilt avseende etnicitet. De kodade icke-vita medarbetarna inom organisationen arbetade främst inom operativa tjänster, medan tjänster på strategisk och ledningsnivå främst bemannades av kodade vita.

“Väldigt vitt, alltså neråt så har vi lite mer, liksom de som jobbar som fritidsledare och verksamhetsledare samordnare eller koordinator där är det ju lite mer mixat men där vi är så jag den enda som är kodad icke-vit.” - Youssef

“Då är det två eller tre personer på 65 eller 70 personer.” – Carolina

Youssef beskriver hur representationen ser ut inom hans organisation och Carolina berättar att inom hela organisationen är de två eller tre rasifierade kodade icke-vita på ungefär 70 anställda inom organisationen. Motiveringarna till varför det ser ut så varierade bland respondenterna. Laith uppger att det kan vara naturliga skäl såsom att det finns fler som är kodade vita i det svenska samhället i relation till icke-vita. Sex av de tio respondenterna uppgav att det kan bero på rekryteringsprocesserna. Att vid rekrytering och anställning sker diskriminering, samt att de på ledningsnivå vill anställa individer som ser ut som dem och som de kan identifiera sig med, även om det finns kodade icke-vita med samma kompetens och utbildning. De individer som får högre tjänster inom organisationshierarkin har, enligt Samira även i vissa fall relationer med personer på ledningsnivå. Jamal, Leila, Carolina och Melissa uppgav att de som sitter på ledningsnivå suttit där länge och inte rör på sig, det är en lägre personalomsättning på chefs- och ledningsnivå. Det medför att representationen varit oförändrad de senaste 15–20 åren förklarar de.

4.1.4 Diskriminering vid rekryteringsprocesser

Evin och Kani erfar utifrån sina chefsroller hur de balanserar diskriminerande krav från kunder eller medarbetare vid rekrytering av personal. De uttrycker en inre konflikt kring att tillmötesgå sina kunders eller medarbetares önskemål och att följa lagar samt regler såsom diskrimineringslagen. Fem av respondenterna berättar hur de aktivt påtalar vikten av representation inom organisationen och att det behöver rekrytera kompetensbaserat för att öka representationen samt spegla dem som organisationen arbetar för.

“Ska vi ta in en ny vikarie till exempel... så har den åsikter om hur den ska se ut. Det där kan det förekomma en hel del rasism skulle jag säga om vilka som ska jobba hos dem. Hur mycket av språket de ska kunna. Då är det viktigt att vi tar upp i de grupperna. Hur ja, men hur man betar sig mot andra? Samtidigt kan vi ju inte säga till en kund. Den har ju rätt att ha den, den vill som jobba och så... Så det är lite komplext.” -Evin

Evin beskriver komplexiteten i att tillmötesgå kundernas önskemål och följa lagar och regler. Hon använder sin arbetsgrupp för att reflektera och diskutera kring hur hon ska bemöta kunden och hans diskriminerande önskemål. Samtidigt som hon inom organisationen känner en tydlig press att leverera goda resultat. Hon benämner det som en inre konflikt att hantera dessa situationer inom organisationen.

Fyra av respondenterna berättar om egen upplevelse av diskriminering i samband med jobbansökningar. Trots att de anser sig ha den efterfrågade kompetensen, erfarenheten och utbildningen för tjänsten blir de inte kallade till intervju. Det får dem att ifrågasätta om deras etnicitet, hudfärg, namn och efternamn påverkar deras möjligheter på arbetsmarknaden.

“Jag var ju arbetslös eller arbetssökande en viss period innan jag fick min anställning på min förra arbetsplats och där tänker jag, jag vill tro att om jag kanske hette något annat i efternamn kanske något lite enklare för mig och liksom få komma på intervju eller få en anställning och så... för att även om jag inte kan bevisa det så vet jag, att det har gjorts liksom studier på det här och vissa som har testat och skickas samma CV med bara med två olika efternamn och man vet ju att liksom tyvärr så finns det ett liksom hinder strukturellt på något sätt, men också så här. Ja, jag vet inte varför, men där man bara hellre väljer någon med något annat svensk klingande efternamn.” -Aisha

Aisha hänvisar till rapporter och studier som gjorts kring rekryteringsprocesser och hur dess resultat redovisat att det förekommer diskriminering av individer utifrån etnicitet, namn och efternamn samt hudfärg. Jamal delar en liknande erfarenhet och berättar hur han skickar in sitt CV och personliga brev i två olika exemplar till samma företag. Det ena med sitt riktiga namn, för- och efternamn och det andra med en väns namn som är svensk klingande.

“Vissa jobb vet jag, vem som har fått det för att jag känner personen där jag inte ens har blivit kallad till intervju där mina meriter är slående gentemot den personen och vi har låtit en tredje part titta på våra respektive CV och jämföra. Jag har sökt jobb som jag blivit nekade till, med samma CV med ett annat namn. Det var ett företag som jag ville jobba för, och så tänkte jag... Undrar om de sällar ut mig på mitt namn och mitt ursprung, så då testar vi och då skickade jag vi in mitt exakta CV med mina exakta meriter och sen lånade jag en kompis personnummer och namn... Han fick intervju men inte jag med mitt rätta namn.” – Jamal

Jamal uttrycker att hans egna test visar att ansökningarna behandlas olika och bekräftar hans känsla av att det sker strukturell diskriminering, baserad på hans för- och efternamn vid rekryteringsprocesser.

4.1.5 Färgblindhet inom organisationen

Ett nytt begrepp som framkommer under intervjuer är färgblindhet. Färgblindhet innebär en strävan efter att behandla andra lika och inte ta hänsyn till deras hudfärg, etnicitet eller andra faktorer. När organisationer är färgblinda utgår de ifrån att alla medarbetare ska bedömas utifrån sin kompetens, prestationer och förmågor, snarare än deras bakgrund och ursprung för att uppnå en arbetsmiljö som behandlar alla rättvist och jämlikt oavsett etniska eller kulturella faktorer. Samtidigt kan färgblindhet förhindra organisationer att identifiera och åtgärda strukturell diskriminering och ojämlikhet och därmed missa att åtgärda och sätta in resurser för att uppnå jämlikhet och inkludering inom organisationen (Hübinette, 2023). Sju av respondenterna delade med sig av erfarenheter kring när de påtalar strukturell ojämlikhet och diskriminering på sina arbetsplatser bemöts de med bristande förståelse för sina upplevelser, erfarenheter och känslor av medarbetare och ledning som kodas som vita inom organisationen.

“Exempelvis det var en kollega till mig som också då är rasifierad säger att så här; det känns inte helt tryggt att åka ut på det här kommunbesöket för att ett visst parti har mandat i den här kommunen och. Det här liksom? Det ni har berättat att de liksom de går på väldigt hårt och de säger att liksom det ska vara hårdare tag mot invandrarbarn och så vidare. Jag tycker att det känns jobbigt att åka ut på det besöket själv. Varav en kollega, medelåldern, vit, vit medelålders kvinnan liksom säger att nej, men det skulle jag. Det upplever inte jag och det är inget problem och det behöver du inte vara

orolig för att du kommer från [organisationens namn] och det är ju bara att åka ut. Det är ju våra arbetsuppgifter. Noll förståelse, liksom för att man faktiskt inte är likställd eller jämlik” – Leila

Leila berättar hur hennes kollega som är rasifierad och kodad icke-vit bemöts med oförståelse när hon uttrycker otrygghet inför ett besök i en kommun. En annan kollega som kodas som vit förminskar och ignorerar hennes oro och upprepar att det inte finns något att oroa sig för enligt Leila. Kollegan utgår ifrån egen erfarenhet och tar inte hänsyn till sin rasifierade kodade icke-vita kollegans känslor och otrygghet uttrycker Leila.

4.2 Avancemangshinder

Jamal och Aisha uttrycker att det behövs mer arbetslivserfarenhet innan de kan avancera inom sina organisationer, då arbetsuppgifterna på de högre positionerna kräver det. Rätt utbildning var ett hinder till avancemang inom organisationen, enligt Laith. Två av respondenterna har inte utbildningsbakgrunden som är relevant för deras position utan har under flera år arbetat inom organisationen och således arbetat sig upp.

“Jag fick ju alltså jobba alltså. Det var ju. Men hur ska man säga alltså? Det tog ju ett tag, det är ju senaste åren nu som jag känner att jag kan påverka och så innan har jag ju bara fått bevisa mig, bevisa min plats ifrån.” – Samira

Samira arbetar sedan tio år inom organisationen och arbetat sig upp i organisationshierarkin. Hon berättar att hennes livssituation som ensamstående medför bland annat att hon inte kan ta tjänstledigt för att studera och bygga på sin kompetens och utbildning och därefter ansöka om högre positioner inom eller utanför organisationen. Liknande upplevelser har Laith som menar att han blir utkonkurrerad av individer som har utbildningsbakgrunden till de fasta tjänsterna men att han får vikariatet. Det finns en tudelad förståelse för organisationernas strukturer vid tillsättning av tjänster bland respondenterna. De bekräftar förståelsen för att utbildningsbakgrund ska vara prioriterat vid tillsättning av vissa tjänster, samtidigt behöver organisationer vidga sina vyer och även ta i beaktande att medarbetare som arbetat länge och presterat väl kan vara alternativ för högre positioner. Samira berättar att hon under tio år inom organisationen visat på goda resultat och varit viktig del i utvecklingen inom organisationen. När hon efterfrågar att få en ledarskapsutbildning eller kompetensutveckling hänvisar ledningen till bristande ekonomi. Carolina har såsom Samira arbetat inom sin organisation i över tio år och arbetat sig uppåt. En tidigare chef påtalade för Carolina vikten av en utbildning för att kunna konkurrera om vissa tjänster, vilket medförde att Carolina utbildade sig.

“Det sa min dåvarande chef [namn] hen sa, vill du komma hit som producent [respondentens namn] du om någon behöver utbildning, har jag tänkt på i efterhand vad han menade behöver utbildningen, annars kommer du aldrig få ett fast jobb, för det finns många producenter som bara har jobbat.... liksom han var tydlig och bara, du behöver utbildningen, då kommer du kunna få ett så att det var liksom målet.” - Carolina

Carolina följer sin tidigare chefs uppmaning att studera för att öka sin konkurrenskraft inom sin bransch, samtidigt reflekterar hon över vad chefen menade med att hon specifikt behöver en utbildning.

4.2.1 Strukturer inom organisationen

I samtalen återkommer sju av respondenterna till att organisationskulturen och dess strukturer sätter barriärer för att avancera. De upplever att deras egenskaper inte är sammankopplade med bilden av hur en chef förväntas vara inom organisationen, såvida de inte anpassar sig.

“Jag har liksom befunnit mig i organisationer och myndigheter som är väldigt vita. Och jag tänker att man är väldigt, väldigt nöjd med mig, men jag tror att det finns någonting som gör att man inte. Kan liksom spegla sig mig? Att jag är typ lite nagel i ögat ändå. För att jag är ju inte heller det är så här. Jag är inte passiv och jag är inte heller rädd för att säga vad jag tycker och tänker. Jag har en väldigt liksom tydlig målbild i att jag ska göra skillnad för någon och då kan jag inte vara tyst även om jag är på en liksom på en högre nivå. Jag har ju ett väldigt privilegium så att sitta med i rum med höga chefer och med liksom möjligheten att påverka. Men det blir för provocerande att ha en sådan person som chef, då ska det nog vara väldigt mycket mer diplomatisk, liksom. Särskilt alltså så, så då tänker jag. Jag tror att det är ett jag tror det är mitt hinder.” – Leila

Förväntningarna på hur en chef ska agera och leda återkommer i samtalen med respondenterna. De beskriver att bilden av en chef är för rigid och uråldrig, vilket medför att många inte kvalificerar för chefsposter. Föreställningen om vem är chef eller ledare färgas även av vilket samhällsklimat som organisationen verkar i uttrycker Leila, Dalia, Laith och Samira. Om ett samhälle enligt Leila och Samira har riksdagspartier som står för odemokratiska värderingar betyder det att över 20 procent av den svenska befolkningen inte anser att en rasifierad kodad icke-vit ledare ska vara på ledande positioner.

“Nej, men det är ju så det alltid har varit och jag menar om dom ändrar på det så ändras väl för mycket och dom vill inte ha den förändringen alltså. Sverige vill inte ha den förändringen som det faktiskt skulle innebära att byta ut en människa. Jag tror inte det, man säger det, men någonstans är det ju någon som vet... att börja vissa av er ändra så kommer det förändras till något som dom inte är bekväma med och som de inte vill ha och då? Ja, det känns väl som att de tänker att de förlorar för mycket på. Och att släppa ifrån sig makt, liksom. Det är rädsla.” – Samira

Samira tar upp maktperspektivet i samtalet och uttrycker att förändringar kräver av organisationer och dess ledning att dela med sig av makten och inflytandet, vilket hon inte upplever att organisationen eller det svenska samhället är beredd att göra för att upprätthålla jämlikhet och mångfald.

“Världen inte är inte en rättvis plats och jag får lära mig hantera det... Det är inte mer än så, känner jag.” – Jamal

Att uppleva omvärlden, samhället och det svenska arbetslivet som ojämlikt är ett återkommande tema i samtalen med samtliga respondenter. Respondenterna har varierande infallsvinklar kring varför och hur samhället och det svenska arbetslivet är ojämlikt. Laith, Kani, Samira, Carolina och Leila hänvisar till historiska och nutida aspekter inom svensk invandringspolitik och hur det medför strukturell ojämlikhet samt systematiskt påverkat samhällets institutioner. Leila och Samira beskriver hur strukturella och kulturella faktorer förstärker och påverkar upplevelser av ojämlikhet och förtryck, även om de uttrycks subtilt. Kani och Laith tar upp i samtalen att de i olika jobbsammanhang upplever att andra rasifierade ledare förnekar att det finns strukturell diskriminering och ojämlika villkor för dem som är rasifierade och kodade icke-vita.

“Ibland kan jag tycka att det är nästan också blir en tävling mellan en annan som har en annan etnicitet, att vi att kan typ så här någon... annan som tar de vitas parti...

Jag har aldrig upplevt mig diskriminerad eller du vet som att, lilla du ska du luta dig mot den argumentationen att säga nej, jag är här för min kompetens. Inget annat...Och det kan provocera mig.” - Kani

Kani beskriver hur hon blir provocerad, när det enligt henne finns uppenbara ojämlika villkor inom arbetslivet. Att känna tacksamhet för att få vara på ledningsnivå och inneha en ledande position beskriver fyra av respondenter att de får ta del av subtilt via sina medarbetare och chefskollegor. Det är svårt att beskriva hur det kunde se ut eller hur andra kodade vita chefer agerade för att respondenten skulle uppleva dessa känslor.

“Typ var glad att du sitter runt bordet, det räcker. Det räcker här... Lite så, men nu tänker jag kanske lite mer på den gamla arbetsgivaren har eller förför arbetsgivaren.” – Laith

4.2.2 Kontaktnätets betydelse

Fyra av respondenterna beskriver att deras bakgrund med föräldrar som behövde återetablera sig i ett nytt land och lära sig nya sociala koder, språket och hur samhället fungerar i sin helhet medför att de inte har samma naturliga nätverk såsom deras kodade vita kollegor och vänner som har etablerade vuxna i sitt nätverk med kontakter. Det menar de försvårar både etableringen på den svenska arbetsmarknaden samt att avancera inom organisationen. Aisha uttrycker att inom arbetslivet är tillgången till inflytelsrika och etablerade nätverk och relationer en möjlighet för individer att få information om interna tillsättningar, stöd från mentorer eller förespråkare för ens kompetens och kvalifikationer.

“Jag har inte haft i nätverket som vissa andra kanske har to be honest, alltså mina föräldrar... jobbar inom vården har ingenting att göra med min bransch och därmed inte heller nätverket. Typ av alltså ibland förstår inte ens mina föräldrar vet vad jag jobbar med. Nej, men jag har inte haft den nätverken som en del andra har för att det är ju ändå... Det finns ju unga som jobbar här såklart och i andra liknande organisationer och när man pratar med dem för det var det jag gjorde väldigt mycket så här på LinkedIn...Man försökte förstå hur fick folk jobben och det var väldigt mycket så här... Ja, men min mamma typ känner den här eller typ jag fick jobbet efter praktik på ambassaden och jag gjorde också praktik på Sida som vissa andra fick men inte jag fick tyvärr. Jag fick inte en anställning som vissa andra fick och det kanske bara var den enheten jag var på, i dont know, men det är ju sådana saker, att nätverket spelar väldigt mycket roll vad jag har förstått i Sverige och man har inte

alltid när man kommer från typ den bakgrund jag kommer ifrån och så, ehm... så det är ju något som jag aktivt har behövt bygga upp själv och fortsätter göra... Och för mig är det väldigt viktigt också att så här för mina syskon och andra som kommer efter mig att så här om jag vet att någon söker efter ett visst jobb så förmedlar gärna en kontakt för jag känner att det var inget jag hade och jag hjälper gärna till.” – Aisha

Aisha tar upp i samtalet hur hon på egen hand behövt bygga upp ett nätverk som många av hennes vita studentvänner eller kollegor har naturligt via sina vuxna i sitt liv. Hon berättar att hon gärna förmedlar och delar med sig av sitt nätverk som hon byggt upp genom åren till sina nära och kära för att öka deras möjligheter till studier, praktik och jobb.

4.3 Avancemangsmöjligheter

4.3.1 Utbildning och arbetslivserfarenhet

I samtalen kring avancemangsmöjligheter berörs bland annat respondenternas utbildningsbakgrund, Fyra av respondenterna har medvetet valt att stärka sin utbildning och kompetens med magisterexamen eller masterexamen inom specifika områden. De har vid praktikperioder under studietiden varit strategiska och försökt få praktikplatser på organisationer som medför ökad kompetens och chanser till olika tjänster i framtiden.

“Då landade polletten ner att jag vill jobba där man sätter ramar, regler och strukturer och prioritera vad som ska göras och förverkliga. Det som är beslutat att ska göras, alltså projektledning eller motsvarande. Eller utredare eller analytiker... 2012, så läste jag magister och 2013 så hade jag praktik i min magister som senare omvandlades till en tjänst och därefter och då fick jag en junior projektledare tjänst i ett år och efter det så har jag blivit projektledare sen tio år tillbaka.” – Jamal

Under sin studietid beskriver Jamal att han förstod vad han vill arbeta med i framtiden och planerar för hur han skulle uppnå sina mål redan under sin studietid genom val av praktikplats. Han berättar att han vid praktiken arbetar hårt och visar framfötterna för att lära sig så mycket som möjligt och samtidigt öka sina möjligheter till projektledartjänster. Dalia arbetar som områdeschef inom kommunalt bostadsbolag, hon förklarar att hennes engagemang och driv har fört henne dit hon är nu. Hon uttrycker att organisationens ledning ser potentialen i henne så hon kommer under hösten 2024 komplettera sin grundutbildning på arbetstid med annan utbildning för att stärka sin kompetens. Hon beskriver att det är en stor möjlighet för henne och att hon vill ta bort ytterligare anledning till att hon inte får vissa tjänster. Under samtalen med respondenterna framkommer det hos samtliga vikten av utbildning är relevant för att kunna utföra vissa tjänster i dagens samhälle samtidigt understryks det av samtliga respondenterna att det är ännu viktigare för de som rasifierade kodade icke-vita att ha utbildningen för att öka sina möjligheter till både tjänster och att avancera. I samtalet med Jamal framkommer det att utöver strategisk planering kring utbildning väljer han även vilka organisationer han söker sig till. Under arbetsintervjuerna frågar han hur organisationens femårsplaner ser ut och hur de arbetar

med vissa frågor för att öka möjligheterna till en jämlik och god arbetsmiljö samt möjligheter att avancera.

“Jag är en relativt hög inkomstagare betalar statlig skatt det är något... Men jag vet inte om jag är representativ, för jag har ändå aktivt valt sektorer med betydligt högre stabilitet än andra sektorer jag har aktivt valt bort arbetsgivare för jag delar inte värderingar eller jag tycker inte att cheferna håller måttet. Jag ställer frågor kring hur de hanterar konflikter. Jag ställer frågor kring vad deras största utmaningar är, både med deras mål och målsättningar som arbetsgivare, men också med personalen. Jag har frågor om deras femårsplaner och om du är en chef som ska anställa mig för en roll där jag ska utveckla saker och det är ju inte veta om att ni har femårsplan eller treårsplan. Det blir också problematiskt om du säger att vi aldrig har en konflikt och så vidare... Det är också problematiskt om arbetsgivare fokuserar på mitt ursprung mer än sakkompetens jag innehar, vilket har hänt.” – Jamal

Jamal väljer strategiskt sina arbetsplatser inte endast utifrån utvecklingsmöjligheterna utan även utifrån organisationens arbetsmiljö och hur den efterlever sina policys och handlingar. Carolina berättar att hon känner sig tryggare som rasifierad kodad icke-vit när hon fick sin ledarposition. Hon uttrycker att hon är kompetent och har bevisat det med sin ledarposition.

“Jag känner mig tryggare som icke, kodad vit och rasifierad sen jag blev ledare. Det måste jag säga. Jag känner mig mycket tryggare för jag har min position och luta mig emot. Det är på något sätt som att jag redan har bevisat att jag kan, annars skulle jag inte sitta där så jag... Jag har fått någon mer lättnadskänsla. Det kan ju också vara erfarenhetsår det behöver vi kanske alltså, det kan ju vara bägge delarna på något sätt.” – Carolina

Gemensamt för samtliga respondenter under samtalet är ett par personlighetsdrag. De beskriver sig själva som drivna, engagerade, kompetenta, lojala och har hög arbetsmoral. I samtalen med sex av respondenterna framkommer det att deras personlighetsdrag har spelat stor roll för varför de har de positioner de har. Samtidigt menar tre av respondenterna att vissa av deras personlighetsdrag uppskattas väldigt mycket på en viss nivå inom hierarkin men att det kan försvåra för dem att nå avancera inom organisationen då de är ”jobbiga” och även belyser vad som inte fungerar i organisationen.

4.3.2 Kontaktnät – Rätt person såg mig

Ett kontaktnät är avgörande enligt majoriteten av respondenterna, både vid etablering på arbetsmarknaden samt vid avancemang inom organisationen. Att ha tillgång till individer som agerar som mentorer eller som öppnar dörrar för en in i verksamheter eller högre upp i hierarkin är värdefullt. Respondenterna beskriver att när en person på högre position ser ens potential och presenterar respondenten för sitt nätverk har de givits möjligheter som sannolikt inte funnits eller tagit längre tid att etablera menar respondenterna. De berättar om chefer, mentorer via traineeprogram eller under utbildning och andra viktiga personer för dem som såg deras potential och som stöttar, vägleder och öppnar dörrar åt dem.

“Det fanns en liksom en kvinnlig chef över honom som var gift med en spanjor och tyckte väldigt mycket om det kulturella och var väldigt ungdomlig av sig och ville ha nytt kött och blod i

verksamheten och det var väldigt det var många äldre. Vi var väldigt få unga, så jag pratade ofta med henne, för jag tyckte hon hade så bra energi och berättade så här... Ja, men ja, vi skulle kunna göra förändringar i verksamheten och jag får med mig de här tankarna och varför har vi gjort så här i alla år skulle man kunna göra och då blev jag erbjuden tack vare henne en samordnartjänst det var liksom det var projekt. Egentligen var den projektjänst, men jag kallades för samordnare och sen ju när hon klev upp, hon tog liksom med mig, i sin karriäresa som hon gjorde. För hon var väldigt duktig. För sen efter mig kom det fler med annan etnisk bakgrund, unga tjejer, som också fick jobb som projektledaren och samordnade tjänster och så... Det är tack vare henne jag har gjort den här resan som jag har gjort för hon trodde på mig, hon var så här; Du kommer få skitmycket ansvar. Du kommer behöva leverera dubbelt så bra som alla andra för att jag ska kunna försvara att jag har valt den mest oerfarna och mest unga samt någon med en annan bakgrund till chefstjänst, exempelvis så. Så jag bara såg till att hon kunde gå med alltså gå rakryggad att för att det blev ju protester för att vi fick de här typen av tjänster.” – Kani

Kani beskriver en kvinnlig chef som var över hennes egen chef som såg potentialen i henne och som via sitt kontaktnät och position i hierarkin ökade möjligheterna för henne att avancera inom hierarkin. Kani berättar även att efter den kvinnliga chefens agerande öppnades dörren för fler rasifierade kodade icke vita och unga kvinnor att få tjänster på högre nivåer inom organisationen. Kani uttrycker att hon kände stort förtroende från chefen och engagerade sig i sin tjänst för att uppnå dess krav och mål för att både rättfärdiga chefens agerande samt för att visa att hon var behörig att arbeta på sin position.

5. Analys

I detta kapitel tolkas empirin och analyseras med utgångspunkt från den teoretiska referensramen samt de tillämpade begreppen.

5.1 Mångfaldspolicys och likabehandlingsplaner

Om olika mångfaldspolicys och likabehandlingsplaner stannar vid att vara ett dokument fortsätter den vita hegemonin enligt kritiskt vithetsperspektiv påverka organisationskulturen, rekryteringsprocesserna samt arbetsmiljön. Den strukturella diskrimineringen fortsätter skapa ojämlika villkor i arbetsmiljön och missgynnar rasifierade kodade icke-vita medarbetare inom organisationer. Konsekvenserna blir på organisationsnivå att mångfaldsfrågor inte tas på allvar vilket kan resultera i bristande inkludering och mångfald. Min tolkning är att en organisation som domineras av vithetsnormen och som inte arbetar aktivt med mångfald och inkludering inom organisationen kan ha svårt att attrahera och behålla diversifierad arbetskraft, vilket kan leda till minskad kreativitet, innovation och prestation på lång sikt. Ett bristande inkluderings- och mångfaldsarbete inom organisationer kan även påverka gruppdynamiken bland medarbetarna och skapa klyftor mellan olika grupper inom organisationen. Medarbetarna blir behandlade olika, vilket kan förstärka känslor av orättvisa och missnöje. En fortsatt dominans av vithetsnormen inom en organisation kan leda till bristande medvetenhet och förståelse för

strukturell diskriminering och rasism, vilket missgynnar rasifierade kodade icke-vita medarbetare vid rekrytering, befordran och vid andra arbetsrelaterade beslut.

Utöver policys och handlingar definieras en organisationskultur utifrån sina värderingar och normer som inte endast uttalas utan även efterlevs. För att attrahera och behålla kompetenta medarbetare som känner engagemang och inkludering inom en organisation krävs det av organisationer att leva upp till sina värderingar. När organisationer inte arbetar aktivt med mångfalds- och inkluderingsfrågor på sin arbetsplats riskerar rasifierade kodade icke-vita medarbetare och ledare att utsättas för subtila handlingar såsom blickar, frågor och ifrågasättanden som deras kodade vita kollegor inte behöver hantera, då de tillhör vithetsnormen inom organisationen. De rasifierade kodade icke-vita blir även ensamma i att driva dessa frågor för att få till en förändring inom organisationen, vilket kan påverka deras trivsel, mående och engagemang. Hur mångfald och inkludering appliceras i det dagliga arbetet eller implementeras i organisationen blir väldigt sårbart när det är personbundet. Beroendefaktorn kring vem som sitter på ledningsnivå och hens engagemang för dessa frågor blir avgörande för om det blir ett dokument eller verklighet inom organisationen. Att genomföra sporadiska insatser i form av fokusgrupper, enhetsdagar och kontinuerligt förlita sig på att kodade icke-vita medarbetare ska vara behjälpliga med sin "expertis" upprätthåller inte endast rasifieringsprocesser utan lägger även ett stort ansvar på de kodade icke-vita att genomföra och vara delaktiga i processen för att implementera och utveckla organisationen och dess kultur. Jag tolkar att ett första steg i mångfalds- och inkluderingsarbetet kräver integrering av intersektionalitet. Att använda det som en lins och ett verktyg för att granska dokument och se vilka normer som existerar inom organisationen. Därefter arbeta medvetet kring vilka strategiska och operativa förändringar som behöver till för att få till en reell förändring. Organisationer bör erkänna och adressera olika dimensioner av individuell identitet utifrån olika faktorer såsom kön, ålder, ras, etnicitet, funktionalitet, religiös tro, sexuell läggning, vilket kan skapa en förståelse för dynamiken kring makt och privilegier som finns inom organisationen och dess strukturer. När en djupare förståelse finns för vilka förändringar som behövs går det att arbeta och efterleva en inkluderande och jämlik arbetsmiljö för alla inom organisationen.

5.2 Representation inom organisationen

Representation inom en organisation formar dess förväntningar och normer. Jag tolkar att empirins organisationer utgår ifrån vithetsnorm vilket påverkar dess strukturer och mönster inom den. Kodade vita sitter på inflytelserika positioner och innehar privilegier och makt. Detta i sin tur medför att de även premierar organisationens normer, förväntningar samt har det stora ansvaret för vilken organisationskultur som ska råda. Om vithetsnormen är dominerande inom organisationen och ledningspositioner främst innehas av kodade vita individer, finns risken att fördomar och stereotyper kring vithet förstärks och reproduceras. Detta kan leda till ojämlikhet och utsatthet för rasifierade kodade icke-vita medarbetare. Organisationskulturen har en stor betydelse för hur medarbetare trivs, interagerar och presterar. Ledningens engagemang och medvetenhet kring mångfalds- och inkluderingsfrågor påverkar och formar organisationskulturen.

Studier belyser den komplexa dynamiken mellan Sveriges självbild som antirasistisk och det faktum att landet upprätthåller en stark vit nationell identitet, trots dess mångkultur. För att kunna problematisera existerande samhällsstrukturer och främja reell inkludering och mångfald på samhällsnivå och organisationsnivå finns behov av att ifrågasätta och arbeta aktivt med frågorna (Brännström 2018 och Ericsson, 2016; Lundström, 2018). Jag tolkar det som att ambitionerna inom organisationerna finns att representera mångfalden i samhället, samtidigt tolkar jag det som bristande engagemang för att aktivt genomföra åtgärder för att skapa och upprätthålla en representation inom organisationerna och arbetsplatserna som är jämlik och inkluderande. En organisationskultur och dess normer och värderingar ifrågasätts sällan, när de väl görs av rasifierade kodade icke-vita medarbetare bemöts de med nonchalans eller bortförklaringar. Förändringssvårigheterna inom organisationerna kan bero på tids- och resursbrist. De långsiktiga fördelarna med en mångfald och representation inom organisationen är svåra att motivera, främst ekonomiskt inom organisationer. En annan faktor kan vara ovilja att förändra eller anpassa sig till nya strukturer och processer inom organisationen. När en organisation är homogen och har en homogen organisationskultur som gynnar majoriteten bland medarbetarna skapar det svårigheter att motivera förändringar inom den.

5.3 Diskriminering och rasifiering

Den strukturella diskrimineringen finns både vid ansökningar till olika tjänster och inom organisationen. Att behöva uppfylla diskriminerande krav från kunder och medarbetare för att tillmötesgå deras och arbetsplatsens behov vid rekrytering skapar inte endast en inre konflikt för de som rasifierade kodade icke-vita, utan de blir också en del av att upprätthålla de diskriminerande strukturerna inom organisationen. Jag tolkar det som att dessa individer måste leverera väl gentemot arbetsgivaren och samtidigt bidra till rasifieringsstrukturer inom organisationen, vilket kan leda till diskriminering av andra rasifierade. Detta resulterar i en flerdimensionell inre konflikt och ökad sårbarhet i deras roll. Att bli nekad jobbintervjuer trots relevant utbildning och kompetens bekräftar hur rasifieringsprocesserna förstärker diskrimineringen för rasifierade kodade icke-vita och skapar ojämlikheter på den svenska arbetsmarknaden. Deras möjligheter till arbetsmarknaden är färre och även avancemangsmöjligheter inom sina organisationer.

Diskriminering på den svenska arbetsmarknaden bekräftas i flera studier (Boréus, Neergard & Sohl, 2021; Wolgat, Molina & Gardell, 2021) Studierna visar på hur grupper utifrån olika möjligheter tenderar att dominera vissa typer av befattningar, arbeten och branscher. För att förstå varför det ser ut så är intersektionalitet användbart för att klargöra vilka maktdynamiker och föreställningar som appliceras på individer utifrån olika faktorer. Samt vilka möjligheter och hinder det sätter för dem på den svenska arbetsmarknaden. Jag tolkar det som att faktorer såsom kön, hudfärg och etnicitet påverkar de rasifierade kodade icke-vita och deras upplevelser

på den svenska arbetsmarknaden. Den ser annorlunda ut i relation till kodade vita. Diskriminering under rekryteringsprocesser och inom organisationen kan påverka individers känslomässiga hälsa och självbild.

Rasifieringsprocesserna ges även i uttryck genom färgblindhet av kodade vita medarbetare och chefer. De kodade vita inom organisationen utgår från vithetsnormen och använder sina privilegier för att tolka och förminska de rasifierade kodade icke-vita och deras upplevelser och känslor. Detta medför att den rasifierade kodade icke-vita inte får gehör och plats i sammanhanget och kan skapa en känsla att hens erfarenheter och känslor inte är lika viktiga som den som tillhör vithetsnormen. Konsekvenserna blir utifrån ett intersektionellt perspektiv att maktdynamiken förstärks och reproduktion av vithetsnormen förstärks. Den rasifierade kodade icke-vita medarbetarens känslor, tankar och upplevelser minimeras och hens erfarenheter förminskas eller förnekas. Reproduktion av fördomar och stereotyper tillämpas genom förutfattade uppfattningar och antaganden av den kodade vita medarbetaren/chefen på den kodade icke-vitas känslor och tankar. Den rasifierade kodade icke-vitas upplevelser reduceras till generella stereotyper i stället för att betraktas som verkliga och unika.

Rasifierade kodade icke-vita och deras hanteringsstrategier för att navigera i arbetslivet kan se olika ut. Anpassning efter vithetsnormen genom språket, handlingar och klädstil är ett par exempel för att navigera och hantera vithetsnormen inom organisationen.

Vilket enligt det kritiska vithetsperspektivet skulle benämnas som vithetsanpassning eller reproduktion av vithetsnormen. Att fokusera på att vara väl förberedd och leverera högkvalitativa resultat inom organisationen, samt ha hög kunskap och vara faktabaserad utifrån sin profession och arbetsuppgifter är en annan form av hanteringsstrategi. Samtliga hanteringsstrategier tolkar jag som strategier för att överbrygga fördomar och förväntningar baserad på etnicitet och ras. Samt för att inte konfronteras med diskriminering eller rasism oavsett form. Dessa hanteringsstrategier används för att hantera utmaningar och främja den egna framgången och välbefinnandet på arbetsplatsen hos de kodade icke-vita. Att utmana normerna och fördomarna genom att inte leva upp till dem är en annan strategi. Att utmana normerna kan ske via attribut såsom klädval, språk eller att ta upp direkt med medarbetare och chefer när det uppstår problem som är relaterade till diskriminerande normer och värderingar. Vilken strategi som kräver minst av rasifierade kodade icke-vita och vilket som är rätt, går inte att besvara. Det är även svårt att bryta ner vilka hanteringsstrategier som används för att anpassa sig till vithetsnormen och vilka hanteringsstrategier som används då de är allmänna sociala normer och förväntningar på alla inom organisationen.

5.4 Avancemangshinder

Avancemangshindren kan vara flera, bland annat utbildning och kompetens för vissa tjänster. Befogade krav att ställa vid tillsättning av vissa tjänster. Å andra sidan kan föreställningar och fördomar om vem som intar dessa positioner och främst på ledningsnivå vara rigid, även om det finns rätt kompetens och kunskap. Vilket skapar hinder för de som inte passar in i dessa normer och preferenser. Min tolkning är att det traditionella chefsidealet är förknippat med vita normer och preferenser. Förväntningar på vilka egenskaper och hur en chef ska vara förknippas

sällan med rasifierade och kodade icke-vita. Det kan skapa svårigheter för dem att betraktas som lämpliga för befattningar på ledande positioner. För att kunna bryta dessa hinder behöver organisationer bryta ner outtalade och uttalade normer och förväntningar på hur en chef ska vara och vilka egenskaper samt identiteter som förknippas med en chef. Begreppet Mid-level bottleneck förklarar hur kvinnor och minoritetsgrupper kan stöta på hinder att avancera utifrån stereotyper och fördomar kring deras ledarskapsegenskaper, trots att de kan både ha kompetens och erfarenhet att klara av ledarskapsroller (Glass & Cook, 2020; Jaga m.fl., 2018; Yap & Konrad, 2009). Vid en medvetenhet och förståelse kring dessa förväntningar och föreställningar går det arbeta för att fler ska ha möjligheter att avancera inom organisationen.

Låg omsättning av personal på ledningsnivå medför stabilitet inom organisationen, då det sitter människor med mycket erfarenhet och kompetens på dessa positioner. Däremot kan den tydliga vithetsnormen inom organisationen och främst på ledningsnivå medföra större svårigheter för rasifierade kodade icke-vita att etablera sig och avancera inom organisationen. Svårigheterna kan ges i uttryck både subtilt genom normer och värderingar och direkt genom diskriminering vid tillsättningar av nya chefer och ansvariga på ledningsnivå. Återkommande i empirin är att personer på ledningsnivå och i chefspositioner lever upp till vithetsnormen som konstruerats av samhället. När rasifierade och icke-vita ledare träder in i dessa sammanhang, utmanar de denna norm och de outtalade barriärerna. Normerna är outtalade och därmed svåra för de rasifierade kodade icke-vita att belysa. När det väl belyses bemöts det med oförståelse och förminskande. Att vara ensam kodad icke-vit på ledningsnivå kan öka känslan av att vara normbrytande och ensam. Det är viktigt att undersöka förhållandet mellan makt och normer för att identifiera vilka strukturer och mekanismer som finns inom en organisation och som stödjer och vidmakthåller dess privilegier som kommer med det utifrån vithetsnormen (Werner, 2021; Wolgast & Nourali Wolgast, 2021).

I tidigare forskning bekräftas bilden av att rasifierade ledare konsekvent och kontinuerligt behöver arbeta hårdare för att behålla sina ledande positioner (Glass & Cook; 2020; Jaga m.fl., 2018). Att kontinuerligt behöva prestera mer och visa att man är rättfärdigad sin position kan leda till utmattning och minoritetsstress. Rasifierade kodade icke-vita ledaren behöver ta ansvaret för att övervinna fördomar och föreställningar, ensamma. Organisationen behöver utifrån ett intersektionellt perspektiv belysa de förtryckande strukturerna, normerna och vidga vyerna för vilka egenskaper en ledare kan ha för att öka möjligheterna för fler att inta dessa positioner. Ytterligare hinder för avancemang kan uppstå när en ensamstående förälder har hela ansvaret för föräldraskapet. Detta kan skapa utmaningar som begränsar möjligheterna för avancemang inom organisationen, bland annat genom att det kan vara svårt att ta på sig ytterligare ansvar eller arbeta övertid på grund av familjeansvar. Begreppet sticky floor används för att beskriva denna situation, särskilt för kvinnor med föräldraansvar, som kan uppleva svårigheter att avancera på grund av dessa begränsningar (Yap & Konrad, 2009). Om man tar hänsyn till att kvinnan även är rasifierade och kodad icke-vit, kan man förstå dessa utmaningar ur ett intersektionellt perspektiv. Vilket innebär ytterligare faktorer som försvårar möjligheterna för avancemang på grund av olika former av diskriminerande normer.

5.5 Avancemangsmöjligheter

Kombinationen av studier, hårt arbete och kontaktnät skapar möjligheter för avancemang. Min tolkning är att faktorer såsom val av utbildning, strategiska val i karriären, personlighetsdrag och kompetens samverkar och påverka rasifierade kodade icke-vitas framgång och karriärsutveckling.

Kontaktnätet är avgörande i många fall. Att det finns någon som tror på en, stöttar en och öppnar upp möjligheterna för individen. Samtidigt går det att avancera utan kontaktnätet, det kan däremot ta längre tid. Vid ett kontaktnät eller mentorskap skall individen helst tillhöra vithetsnormen utöver att inneha makt och privilegier. Det kritiska vithetsperspektivet skulle förklara det med att någon från vithetsnormen nyttjar sin makt och privilegier för att bana vägen för någon som rasifieras och kodas som icke-vit. Jag tolkar det som att rasifierade individers avancemangsmöjligheter till viss del är beroende av stöd och nätverk från personer som tillhör den dominerande vithetsnormen. Rasifierade kodade icke-vita individer kan vara beroende av den vita hegemonins maktstrukturer för att kunna avancera i sina karriärer. De behöver ett förtroendekapital och någon går i god för dem för att kunna övertyga andra inom vithetsnormen att de är kvalificerade. Förtroendekapitalet de får av individen som är kodad vit och som har makten likställs även med krav och villkor. Kraven och villkoren kan handla om att den rasifierade kodade icke-vita konsekvent behöver prestera för att inte förlora förtroendekapitalet. Det villkorade förtroendekapitalet kan tolkas som en vidhållande av maktstrukturer och skillnaderna mellan den kodade vita och icke-vita. Jag tolkar det som att obalansen i maktstrukturerna kräver av den kodade icke-vita att anpassa sig och navigera i de befintliga strukturerna för att avancera. Det kan leda till en upplevelse av ökad stress och press och att vara fångad i en cykel av krav och prestationer för att bibehålla sin position. Reproduktion av ojämlikheter och strukturer av dominans och underordning upprätthålls. Det är därför viktigt att analysera och utmana dessa dynamiker för att främja en jämlik och inkluderande organisation och samhälle för alla.

Det strategiska valet av både utbildning och att förstärka den med magisterexamen eller andra former av utbildning är många gånger en medveten handling för att inte bli hänvisad till brist på rätt utbildning vid rekryteringsprocesser. Jag tolkar det utifrån intersektionalitet som en strategi för att kompensera för strukturella hinder och fördomar baserade på både ras och klass. Att även vid intervjutillfällena undersöka hur organisationen hanterade olika frågor och teman för att säkerställa att organisationen tar i beaktande, mångfaldsfrågor och även ger individen avancemangsmöjligheter tolkar jag utifrån ett kritiskt vithetsperspektiv som en medvetenhet om strukturella hinder och en strävan efter att bli bedömd utifrån kompetens i stället för etnicitet, ras eller hudfärg. Genom att investera i utbildning och vara medveten om organisationskulturen kan rasifierade individer försäkra sig om att de bedöms utifrån sin kompetens vid rekrytering och befordran, snarare än på grund av andra faktorer såsom etnicitet eller hudfärg. Detta kan ses som ett sätt att utmana och motverka fördomar och diskriminering på både individ- och organisationsnivå.

6. Diskussion

I det här kapitlet sammanfattar jag mina resultat och vad studien har kommit fram till

I studien har jag observerat att vithetsnormen utgör en betydande faktor inom organisationer, vilket präglar både strukturer och organisationskulturen. Organisationens värderingar och normer påverkar medarbetarnas trivsel, prestationer och arbetsmiljö. Den dominerande vithetsnormen och framför allt på ledningsnivå kan leda till reproduktion och förstärkning av stereotyper kring vithetsnormen, vilket i sin tur kan upprätthålla ojämlikhet och utsatthet för dem som inte passar in i normen. Färgblindheten inom organisationen medför inte endast obalans i representation utan direkt diskriminering av medarbetare och de som söker sig till organisationen. Trots förekomsten av mångfaldspolicys och likabehandlingsplaner inom organisationer, tenderar dessa endast vara dokument som inte aktivt integreras i organisationen och dess dagliga arbete. Det kan resultera i en bristande inkludering och skapa ojämlika villkor för medarbetarna. Om vithetsnormen fortsätter att dominera utan att ifrågasättas eller reflekteras kring på ett djupare plan fortsätter organisationer brista i sitt mångfalds-och inkluderingsarbete. Den strukturella diskrimineringen och rasifieringen skapar och upprätthåller ojämlika villkor och hinder för rasifierade kodade icke-vita individer. Dessa hinder synliggörs både vid rekryteringsprocesser och inom organisationen och kan påverka individernas hälsa, självbild, arbetsmiljö och möjligheter.

Avancemangshindren i studien visar att rasifierade ledare, kodade icke-vita ofta upplever hinder, en del befogade och andra associerade till vithetsnormen och rasifieringsprocesser som finns i organisationens strukturer och normer. Studien skildrar att rasifierade ledare kodade icke-vita behöver arbeta hårdare för att överbrygga fördomar och rättfärdiga sin position. Kontaktnät och mentorskap kan vara avgörande för avancemang, men de kodade icke-vita är ofta beroende av stöd från den vita hegemonin för att få tillgång till dessa möjligheter. Studien visar även på att strategiska val av utbildning, praktik, organisationer kan fungera för att öka sina avancemangsmöjligheter och för att kompensera för de strukturella hindren och fördomarna som råder gentemot rasifierade kodade icke-vita.

Slutligen pekar resultaten på behovet av att organisationer behöver förstå och hantera maktstrukturerna inom sin organisation för att skapa möjligheter för medarbetarna att nå ledande positioner och avancera. Det ska inte behövas att någon som kodas som vit går i god för eller tror på en individ som kodas som icke-vit ska ha möjlighet att etablera eller avancera sig i arbetslivet. Det finns ett behov hos organisationer att aktivt utmana normer och implementera reella åtgärder för att främja mångfald och inkludering inom sina organisationer. Det är också viktigt för kodade icke-vita att strategiskt välja utbildning, organisation och kontaktnätet för att öka sina chanser till avancemang inom arbetslivet.

7. Slutsats

Studiens syfte är att undersöka vilka hinder och möjligheter som rasifierade ledare kodade som icke-vita, erfar och upplever när de strävar efter avancemang inom arbetslivet. Genom att belysa dessa faktorer avser studien att bidra till en ökad förståelse för de faktorer som påverkar rasifierade ledare i deras strävan mot avancemang inom organisationer.

1. Vilka hinder och utmaningar möter rasifierade ledare, kodade som icke-vita, vid avancemang inom sina organisationer?
2. Vilka faktorer och strategier har bidragit till framsteg för rasifierade ledare och hur har dessa faktorer bidragit till deras position inom organisationen?

Organisationer och dess kultur influeras av vithetsnormen, framför allt på ledande positioner som ofta domineras av kodade vita individer. Denna norm förstärker stereotyper och fördomar, vilket resulterar i hinder för kodade icke-vita medarbetare. Samt gynnar de som är kodade vita inom arbetslivet. Rasifiering och strukturell diskriminering fortsätter utgöra ett betydande hinder för rasifierade kodade icke-vita, trots förekomst av mångfaldspolicys och likabehandlingplaner. Detta skapar en ogynnsam arbetsmiljö för kodade icke-vita då deras kompetens och förmågor ifrågasätts eller underskattas. Hindren är tydliga vid rekryteringsprocesser och inom organisationen. Vilket missgynnar rasifierade kodade icke-vita kandidater vid tillsättning av tjänster samt påverkar deras välbefinnande och möjligheter till avancemang inom organisationen.

Rasifierade ledare kodade icke-vita ställs ofta inför utmaningar och behöver konsekvent arbeta hårdare för att upprätthålla och rättfärdiga sina ledande positioner. Ett kontaktnät och mentorskap spelar en avgörande roll för att erhålla stöd, vägledning och möjligheter till avancemang. Samtidigt är de rasifierade kodade icke-vita ledarna ofta beroende av stöd från den vita hegemonin för att få tillgång till dessa möjligheter, vilket skapar en maktobalans. Genom att göra välgrundade val av utbildning praktikplats och vara medveten om vilken organisationskultur som råder på arbetsplatsen kan de rasifierade ledarna kodade icke-vita navigera och kompensera för de strukturella hinder och fördomar som förekommer. Studien bidrar till insikter som kan användas för att öka medvetenheten kring organisationskulturens påverkan på arbetsmiljön och dess jämlikhet. Organisationer bör aktivt ifrågasätta och utmana rådande normer inom organisationen för att kunna implementera konkreta åtgärder. För att kunna utforma effektiva och verkningsfulla mångfalds- och inkluderingsstrategier krävs kontinuerligt arbete för långsiktig hållbarhet och en organisationskultur som präglas av och främjar mångfald, jämlikhet och inkludering. Det är avgörande för organisationers långsiktiga framgång och hållbarhet i en alltmer diversifierad samhällskontext. Det är en komplex dynamik och balans mellan organisationskultur, rekrytering, avancemang och samhällsliga strukturer.

7.1.1 Begränsningar i studien

Begränsningar i studien är att den inte förmår att omfatta alla dimensioner av den komplexa samhällsliga kontexten som påverkar rasifierade kodade icke-vita ledare. Dessa dimensioner inkluderar, politiska, socioekonomiska och historiska faktorer som kan ha inverkan på respondenternas upplevelser, organisationskulturen och strukturerna på respektive arbetsplats. Även om studien inte kan omfatta alla dimensioner av den samhällsliga kontexten, öppnar den upp för diskussion om vikten av att integrera ett bredare perspektiv i framtida forskning. Genom

att inkludera en djupare analys av politiska, socioekonomiska och politiska faktorer kan vi få en större och mer holistisk förståelse för de komplexa dynamikerna som formar rasifierade kodade icke-vita ledare erfarenheter inom arbetslivet. Studien är fokuserad på tio respondenter och därmed har flera perspektiv inte fångats upp. Samtidigt erbjuder studien en värdefull inblick i hur det är att inneha ledande position inom det svenska arbetslivet och rasifieras och kodas som icke-vit. Begränsningarna i denna studie utgör inte enbart hinder utan också möjligheter för framtida studier och forskning. Det öppnar upp för en bredare diskussion om mångfald-och inkludering inom organisationer och öppnar förhoppningsvis upp för vikten av medvetenhet för att skapa inkluderande organisationer och arbetsmiljöer. Mina egna upplevelser, värderingar och förståelse kan påverka tolkningen av data och formulering av slutsatser, även om jag varit konsekvent reflekterande och ifrågasättande kring min bias under studiens gång.

7.2 Förslag till vidare forskning

Förslag till vidare forskning är bland annat kring mångfalds- och likabehandlingspolicys implementeras och hur det arbetas med i olika organisationer och vilka effekterna blir. Genom en kombination av kvantitativa och kvalitativa ansatser mäta, undersöka och utvärdera vilka strategier och åtgärder som krävs för att organisationer ska vara jämlika och inkluderande, kan studier reda ut vilka strategier och insatser som medför reell en jämlik och inkluderande arbetsmiljö för samtliga medarbetare. Vidare forskning kan även utforska betydelsen av mentorskap och nätverksbyggande för rasifierade kodade-icke vita och deras möjligheter i arbetslivet. Detta kan inkludera en analys av olika mentorprogram i Sverige och dess effektiviteten för att främja karriärutveckling för rasifierade kodade-icke vita.

Referenser

- Akavia (2022). *Upplevd diskriminering bland akademiker – omedveten och osynlig*. [Elektronisk] Stockholm. <https://www.akavia.se/siteassets/04-om-akavia/rapporter/rapportdiskriminering.pdf> [2024-02-28].
- Alvesson, M., Blom, M. & Sveningsson, S. (2017). *Reflexivt ledarskap*. Uppl. 1:2. Lund: Studentlitteratur
- Arrhenius, L., Diskrimineringsombudsman. *Förekomst av diskriminering 2023. Årlig rapport från Diskrimineringsombudsmannen*. (2023:3) [Elektronisk]. <https://www.do.se/download/18.36cbb9ac1886717f72d1ef/1685702676115/rapportforekomst-av-diskriminering-2023.pdf> [2024-01-31]
- Ashraf, F. (2013). Black and Minority Ethnic Leaders in the Health Sector. [Elektronisk] *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, 3(S1), 104–114. doi:10.1002/jpoc.21068. Tillgänglig: Business Source ultimate [Åtkomstdatum 2023-09-20]
- Borèus, K., Neergaard, A. & Sohl, L. (red.) (2021). *Ojämlika arbetsplatser: hierarkier, diskriminering och strategier för jämlikheter*. [Elektronisk] Lund: Nordic Academic Press,

- 2021., s412. Tillgänglig: <https://doi.org/10.21525/kriterium.30>. [2024-01-30]
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. [Elektronisk] *QUALITATIVE RESEARCH IN PSYCHOLOGY*. 3(2): 77–101. Tillgänglig: Business source ultimate [2024-04-18]
- Broberg, A., Diskrimineringsombudsman. *Från plan till praktik. En studie om förutsättningar och utmaningar i arbetet för lika rättigheter och möjligheter*. (2014:3) [Elektronisk]. <https://www.do.se/download/18.277ff225178022473141e2d/1618941270483/rapport-franplan-till-praktik.pdf> [2024-04-10]
- Bryman, A. & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. 3.uppl. Stockholm: Liber.
- Brännström. L. (2018). "ras" i efterkrigstidens Sverige: Ett bidrag till en mothistoria. I Hübinette. T. & Wasniowski. A (red.) *Studier om rasism*. Malmö: Arx förlag AB
- Bursell, M. & Bygren, M. (2023) The making of ethnic segregation in the labor market- Evidence from a field experiment. (2023:13.) [Elektronisk] *The institute for evaluation of Labour Market and Educations Policy* (IFAU) Tillgänglig: <https://www.ifau.se/en/Research/Publications/Working-papers/2023/the-making-of-ethnicsegregation-in-the-labor-market--evidence-from-a-field-experiment/> [2024-03-25]
- Carbado, D. W., Crenshae, K. W., Mays, V. M., & Tomlinson, B. (2013). Intersectionality Mapping the movements of a theory 1. [Elektronisk] *Du Bois Review: Social science research on Race*, May 2013, Vol.10 Issue 2, p303-312. 10p.
file:///C:/Users/Min%20Dator/Downloads/intersectionality-mapping-the-movements-of-a-theory1.pdf Tillgänglig: Business source ultimate [2024-02-15]
- Denscombe, M. (2016). *Forskningshandboken. För småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Upplaga 3:1. Studentlitteratur AB, Lund.
- De los Reyes, P. Molina, R. & Molinari, D. (2012). *Maktens (o)jämlika förklädnader: kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige*. Atlas. ISBN: 97891738998905
SFS 2008:567 i lydelse enligt SFS 2023:352. *Diskrimineringslag*. Arbetsmarknadsdepartementet
- Ericsson, M. (2016). *Historisk forskning om rasism och främlingsfientlighet i Sverige – en analyserande kunskapsöversikt*. [Elektronisk] Stockholm: Historiska institutionen vid Lunds universitet. Rapport till Forum för levande historia. Tillgänglig: https://www.levandehistoria.se/wpcontent/uploads/2022/11/rapport_historisk_forskning_om_rasism_och_framlingsfientlighet_i_sverige.pdf. [2023-09-21]
- Gans, H. J. (2017). Racialization and racialization research. [Elektronisk] *Ethnic & Racial Studies* 2017, Vol 40(3), 341–352. doi:10.1080/01419870.2017.1238497. Tillgänglig: Business Source ultimate [2023-09-20]
- Ghebrehawariat, B. (2023). *Får man säga svart: från teoretisk ångest till terminologisk trygghet*. Natur & kultur.
- Glass, C. & Cook, A. (2020). Performative contortions: How White women and people of colour navigate elite leadership roles.[Elektronisk] *Gender, Work & Organization*, 27(6), 1232–1252. doi:10.1111/gwao.12463. Tillgänglig: Business source ultimate [2023-09-21]

Harris, C. J & Patton, D. L. (2019). Un/Doing intersectionality through higher education Research. [Elektronisk] *The journal of higher education*. VOL 90, NO.3, 347-372. <https://doi.org/10.1080/00221546.2018.1536936> Tillgänglig: Business source ultimate [2024-01-22]

Hunter, E. A., Hanks, M. A., Holman, A., Curry, D., Bvunzawabaya, B., Jones, B. & Abdullah, T. (2021) The hurdles are high: Women of color leaders in counseling psychology. [Elektronisk] *Journal of counselling psychology*, Vol 68(6), Nov, 2021. pp. 642-656. Doi: <https://research.ebsco-com.ezproxy.server.hv.se/linkprocessor/v2external?opid=vj5p5k&recordId=bft7zwgb2v&url=http%3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.1037%2Fcou0000526> Tillgänglig: Business source ultimate [2024-02-04] Hübinette,

T. (2023). *Den svenska färgblindheten*. Verbal förlag.

Hübinette, T., Hörnfeldt, H., Farahani, F. & Rosales, R. L. (2012). *Om ras och vithet i ett samtida Sverige*. [Elektronisk] Mångkulturellt centrum. ISBN: 9789186429201. https://www.researchgate.net/publication/283076704_Om_ras_och_vithet_i_det_samtida_Sverige Tillgänglig: Researchgate. [2024-01-22]

Jaga, A., Arabandi, B., Bagraim, J. & Mdlongwa, S. (2018). Doing the ‘gender dance’: Black women professionals negotiating gender, race, work and family in post-apartheid South Africa. [Elektronisk] *Community, Work & Family*, 21(4), 429–444.

doi:10.1080/13668803.2017.1311840. Tillgänglig: Business source ultimate [2023-09-24]

Johnson, N. N. & Fournillier, J. B. (2023) Intersectionality and leadership in context: Examining the intricate paths of four black women in educational leadership in the United States. [Elektronisk] *International Journal of leadership in Education*. 2023 26(2): 296-317. Doi: 10.1080/13603124.2020.1818132. Tillgänglig: Business source ultimate [2024-02-01]

Kalonaityte, V., Kawesa, V. & Tedros, A. (2016). *Svarta(s) strategier: att hantera rasism och diskriminering som svart svensk*. Socialvetenskaplig tidskrift, 15(3–4)[Elektronisk] doi:10.3384/SVT.2008.15.3-4.2573. Tillgänglig: Socialvetenskaplig tidskrift [2023-09-24]

Lundström, C. (2018). *Icke/vit migration: Reflektioner kring ras, medborgarskap och tillhörighet i en svensk kontext*. I Hübinette, T. & Wasniowski, A (red.) *Studier om rasism*. Malmö:

Arx förlag AB

Mattsson, K. (2005). Diskrimineringens andra ansikte – svenskhet och ”det vita västerländska”. I De los Reyes, P. & Kamali, M. (red.) *Bortom vi och Dom, teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. (SOU 2005:41) [Elektronisk] Statens offentliga utredningar. Rapport av utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Tillgänglig: <https://www.regeringen.se/contentassets/10ca6c4d2daf4916a6fcf7e91bdee5b8/bortom-vi-och-dom---teoretiska-reflektioner-om-makt-integration-och-strukturelldiskriminering-del-2/> [2024-03-25]

McGee, K. (2018). The influence of gender, and race/ethnicity on advancement in information technology (IT). [Elektronisk] *Information and Organization*, 28(1), 1–36. doi:10.1016/j.infoandorg.2017.12.001. Tillgänglig: Business source ultimate [2023-09-23]

Medin, J. [2019] *Högerradikalerna vid makten i Europa*. Angrepp mot demokrati och på arbetares rättigheter i Ungern, Polen, Österrike, Italien och Danmark. (Rapport Nr 2, 2019) [Elektroniskt] Tankesmedjan, TIDEN. Tillgänglig:

https://tankesmedjantiden.se/wpcontent/uploads/2021/02/HOGERRADIKALERNA_VID-MAKTEN_I_EUROPA.pdf [2023-09-25]

Minoo, A. & Berggren, K. (2023). *Intersektionalitet*. 1 uppl. Stockholm. Liber. (BeGreppbart)

Molina, I. (2005). Rasifiering- ett teoretiskt perspektiv i analysen av diskriminering i Sverige. I De los Reyes, P. & Kamali, M. (red.) *Bortom vi och Dom, teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. (SOU 2005:41) [Elektronisk] Statens offentliga utredningar. Rapport av utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Tillgäng-

lig:[https://www.temaasyl.se/Documents/Offentliga%20utredningar%20och%20rapporter%20\(sv\)/Bortom%20vi%20och%20dom.pdf](https://www.temaasyl.se/Documents/Offentliga%20utredningar%20och%20rapporter%20(sv)/Bortom%20vi%20och%20dom.pdf) [2024-02-14]

Salas-Lopez, D., Deitrick, L. M., Mahady, E. T., Gertner, E. J. & Sabino, J. N. (2011). Women leaders-challenges, successes, and other insights from the top. [Elektronisk] *Journal of Leadership Studies*, 5(2), 34–42. doi:10.1002/jls.20216. Tillgänglig: Business source ultimate [2023-09-24]

Sanchez-Hucles, J.V. & Davis, D.D. (2010). Women and women of color in leadership: Complexity, identity and intersectionality. [Elektronisk] *American Psychologist*, Vol 65(3), Apr, 2010. Special Issue: Diversity and leadership. pp.171-181. <http://dx.doi.org.ezproxy.server.hv.se/10.1037/a0017459>

SOU 2012:74. *Främlingsfienden inom oss. Betänkande av utredningen om ett effektivare arbete mot främlingsfientlighet*. [Elektronisk] Stockholm: Kulturdepartementet. Tillgänglig: <https://www.regeringen.se/contentassets/59ee0dc5b7dd4411b66e0c51adcdf75b/framlingsfien-den-inom-oss-sou-201274/> [2024-02-18]

SOU 2015:103. *Ett utvidgat straffrättsligt skydd för transpersoner m.m.* [Elektronisk] Stockholm: Kulturdepartementet. Tillgänglig: [https://www.regeringen.se/contentassets/46e30f6ef099](https://www.regeringen.se/contentassets/46e30f6ef099438998a1204ebd6d1757/sou_2015_103_webb.pdf)

[438998a1204ebd6d1757/sou_2015_103_webb.pdf](https://www.regeringen.se/contentassets/46e30f6ef099438998a1204ebd6d1757/sou_2015_103_webb.pdf) [2024-02-18]

Song, M. (2014). Challenging a culture of racial equivalence. [Elektronisk] *British Journal of sociology*, 65(1), 107–129. doi:10.1111/1468-4446.12054. Tillgänglig: Business source ultimate [2023-09-25]

Strandlund, J. (2019). *Hur begreppen ras och rasism används i online-baserade samtal och diskussioner* | Karlstads universitet. Tillgänglig: <https://www.kau.se/nyheter/hur-begreppenras-och-rasism-anvands-i-online-baserade-samtal-och-diskussioner> [2023-10-19]

The global Village (2023). *Järvaveckan Research 2023 Perspektiv: Näringslivet* Tillgänglig: https://info.pwc.se/hubfs/perspektiv-naringslivet-2023.pdf?__hstc=14215524.bf6933fbabc8d19491c6494222335604.1712738005345.1712738005345.1712738005345.1&__hssc=14215524.1.1712738005345&__hsfp=116121588 [2024-04-10]

SVT nyheter/Granskning (2017) *Sverige får kritik för att inte använda "ras" i diskrimineringslagen*. [digitaltidningsartikel] <https://www.svt.se/nyheter/granskning/ug/sverige-far-kritikfor-att-inte-anvanda-ras-i-diskrimineringslagen> [2024-02-18]

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistiskt-samhällsvetenskaplig forskning*. [Elektronisk] Vetenskapsrådet, 2002. Tillgänglig:

<https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2002-01-08-forskningsetiska-principer-inom-humanistisk-samhallsvetenskaplig-forskning.html> [2024-02-24]

Werner, J. (2021). *Kritvit? Kritiska vithetsperspektiv i teori och praktik*. Upplaga 1:1. Lund Studentlitteratur.

Winchester, C.L., Salji, M. (2016). Writing a literature review. [Elektronisk] *Journal of clinical urology*, Vol. 9 Issue5, p308-312, 5p DOI: 10.1177/2051415816650133 Tillgänglig Business source ultimate [2024-02-01].

Wolgast, M. & Nourali Wolgast, S. (2021). *Vita privilegier och diskriminering - processer som vidmakthåller rasifierade ojämlikheter på arbetsmarknaden*. (No. 2021:23.) [Elektronisk] Stockholm: Länstyrelse 2021. Tillgänglig: <https://www.lansstyrelsen.se/publikation?entry=19&context=39> [2023-09-22].

Wolgast, S., Molina, R., & Gardell, M. (2021). *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden*. (Rapport 2021:11) [Elektronisk] Länstyrelsen i Stockholms rapportserier. Reviderad version av rapport 2018:21. Tillgänglig: https://www.lansstyrelsen.se/publikation?entry=A_2021__19&context=39 [2024-01-31]

Yap, M. & Konrad, M. A. (2009). Gender and racial Differentials in Promotions: Is there a sticky flood, a Mid-Level Bottleneck, or a Glass. [Elektroniskt] *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 64(4), 593-619. <https://www.jstor.org/stable/23079024> Tillgänglig: Business source ultimate [2024-01-22]

Xiao, Y., Watson, M., (2019). Guidance on conducting a systematic review. [Elektronisk] *Journal of planning education and research*. Mar2019, Vol 39 Issue 1, 93-112, 20p. Doi: 10.1177/0739456X17723971 Tillgänglig: Business source ultimate [2024-02-01]

Bilaga 1 Informationsinlägg/Mejl

Hej alla,

Mitt namn är Seiran Alipour, och jag är student på magisterprogrammet Ledarskap - leda, styra och organisera vid Högskolan Väst i Trollhättan. Inom ramen för min utbildning arbetar jag för närvarande med en uppsats på avancerad nivå. Syftet med studien är att utforska rasifierade individers upplevelser och perspektiv på möjligheter och hinder för karriärutveckling inom sina organisationer.

För att kunna undersöka ämnet behöver jag komma i kontakt med rasifierade individer som kodas som icke-vita inom den svenska kontexten och som innehar någon form av ledarposition inom sin organisation, och därför hör jag av mig till er.

När jag nämner ledande positioner avser jag individer med ansvar för samordning och utveckling, och detta innebär inte nödvändigtvis personal- eller budgetansvar.

Deltagandet i studien involverar en digital intervju via plattformarna Zoom eller Teams och förväntas ta cirka 30–45 minuter. Hela intervjun kommer att spelas in och behandlas konfidentiellt enligt bestämmelserna i sekretesslagen.

Ert deltagande är helt frivilligt och kan avbrytas när som helst. Jag planerar att genomföra intervjuerna under vecka 10 och 11, från den 4 mars till den 17 mars 2024.

Om du väljer att delta i studien kommer du att bli kontaktad för att gemensamt bestämma en lämplig tidpunkt för intervjun.

Tack för ditt intresse och jag ser fram emot att eventuellt samarbeta med dig i min studie.

Sprid gärna inlägget i era forum för att öka möjligheterna till respondenter. /Seiran

Bilaga 2 Intervjuguide

Informera

- Syftet med studien och intervjun – informera om de begrepp jag kommer använda mig av och be om bekräftelse på att det är ok av respondenten. (Rasifierad, kodad icke-vit)
- Informera om att intervjun kommer **spelas in** för transkriberingsmöjligheter. Samt att den insamlade data endast kommer användas för forskningsändamål och kommer raderas efter godkänd uppsats. Informera om att respondenten har **rätt att avbryta** sitt deltagande eller intervjun närsomhelst hen önskar.
- Informera om **anonymiteten** och att hen kommer aidentifieras
- Informera om att hen kommer kunna få ta del av den sammanställda empirin om hen önskar för att ge sitt godkännande innan slutseminarium och inlämning.

Bakgrund

- Berätta kort om din bakgrund (uppväxtbakgrund, familjekonstellation) Berätta om vem du är som person.
- Berätta om din utbildningsbakgrund och varför du valde den vägen?

Arbetsplats och organisationskultur

- Berätta om din nuvarande organisation och arbetsplats
- Vad har du för roll, arbetsuppgifter och ansvar i organisationen?
- Hur skulle dina kollegor och chef beskriva dig?
- Hur ser könsfördelningen, åldersfördelningen och etnicitetsfördelningen ut utifrån kodade vita och kodade icke-vita? Varför ser det ut så?
- Hur skulle du beskriva organisationskulturen på din arbetsplats? Hur upplever du den? Normer, värderingar, sociala koder?
- Hur arbetar er organisation med likabehandlingsplaner och diskriminering? Formellt och informellt?
- Hur upplever du möjligheterna till att påverka din arbetsplats utifrån organisationen och dess kultur, värderingar, normer, policys, visioner och arbetsmiljö?

Karriärutveckling fram tills nu

- Berätta om din resa till din position du har i nuläget - Vad är det som drivit dig till din nuvarande position?
- Berätta om de möjligheter och framgångsfaktorerna till att du är i din nuvarande position. Vad beror dessa på? (Formella och informella)
- Berätta om svårigheterna och hindren till att nå till din nuvarande position? Vad beror dessa på? (Formella och informella)
- Berätta om dina karriärsmål, ambitioner framöver.

Avancemangsmöjligheter inom nuvarande organisation

- Berätta om möjligheterna till att avancera inom organisationen. Hur ser de ut? Formella och informella
- Berätta om hindren, svårigheterna till att avancera inom organisationen.

Övrigt

Något annat jag inte frågat om som du vill berätta om?

Bilaga 3 – Sökning av tidigare forskning

Vid sökning av vetenskapliga artiklar har jag använt mig av databasen Business source ultimate och begränsat mitt urval till att vara på engelska, tillgängliga i fulltext online, peerreviewed samt publicerad innan 2008. Vid uppstruktureringen av min litteratur och för att få en överblick har jag följt Xiao och Watson (2009) process. Genom att använda nyckelord och begrepp har jag samlat sökta artiklar som är av intresse för vidare läsning och granskning i en tabell. Utöver den strukturerade litteratursökningen med begrepp, nyckelord och synonymer har även kedjesökningar använts. Vid läsning av aktuella artiklar har genomgång av deras referenslistor gjorts och genom dessa har jag tagit del av andra artiklar som är väsentliga för min studie. Insamlingen av vetenskapliga studier och rapporter skedde via databaser och samtliga

internationella vetenskapliga artiklar var peer-reviewed samt begränsats till att ha publicerats inom 15 års period. Vilket säkerställer att resultat från tidigare forskning är både granskade och aktuellt. Rapporterna som presenteras var initierade och presenterade av myndigheter inom den svenska kontexten eller utgivna av universitets - eller högskoleinstitutioner vilket ökar deras trovärdighet och kvalitet.



HÖGSKOLAN VÄST
Institutionen för ekonomi och IT
Avdelningen för företagsekonomi
461 86 TROLLHÄTTAN
Tel 0520-22 30 00 www.hv.se