

Rekryterad men ändå bortvald. Internationella studenters erfarenheter av arbete i Sverige

Sofia Skönblad och Ylva Wallinder

Abstract: Studien fokuserar på internationella mastersstudenters upplevelser av inträdet till arbetsmarknaden, att arbeta i Sverige samt möjligheter till rörlighet på arbetsmarknaden. Genom intervjuer med tidigare internationella mastersstudenter som etablerat sig på arbetsmarknaden bidrar artikeln med kunskap om en grupp som hittills fått begränsad uppmärksamhet i litteraturen, trots deras ställning som önskvärda arbetskraftsinvandrare grundat på hög utbildningsnivå och teknikinriktning. Analysen synliggör mönster som exkluderar icke-europeiska mastersstudenter, medan de med europeisk bakgrund erfar färre hinder i övergången mellan studier och arbete. Väl etablerade på arbetsmarknaden upplever båda grupper att annorlundaskap kan utgöra ett hinder för att avancera och/eller byta jobb i Sverige.

Nyckelord: anställningsbarhet, integration i arbetslivet, internationella studenter, rörlighet på arbetsmarknaden, socialt kapital

INLEDNING

De senaste årens lagändringar gällande inkomstkrav för arbetstillstånd ger signaler om att arbetskraftsinvandrare med högre inkomst är eftertraktade i Sverige. Internationella studenter betraktas i forskningen ofta som en

FÖRFATTARE

Sofia Skönblad, magister i arbetsvetenskap, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet, s.skonblad@gmail.com

Ylva Wallinder, docent i sociologi, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet, ylva.wallinder@gu.se

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.27679>

© Författaren/författarna. Detta är en Open Access-artikel som distribueras enligt Creative Commons, licens CC-BY 4.0

potentiell resurs för mottagarlandets arbetsmarknad, eftersom de i regel är unga, kan bidra till ekonomisk tillväxt och underlätta kompetensförsörjningen (Alho, 2021; Scott et al., 2015). Mätningar har emellertid visat att få studenter stannar för att arbeta efter fullföljda studier. En undersökning av studenters intention att stanna i utbildningslandet visade att tre fjärdedelar av alla internationella studenter ville arbeta i Sverige efter utbildningen (The Expert Council of Integration and Migration, 2012). Samtidigt visade resultaten att en majoritet av internationella studenter lämnade Sverige kort efter avslutade studier. Enligt Universitetskanslersämbetet (UKÄ) (2019) hade omkring 70 procent av de utexaminerade 2012–2015 lämnat landet redan året därpå. Därtill hade endast sju procent av studenterna fått arbetstillstånd under 2015 till 2016 (SOU 2018:3). Samtidigt finns uppdaterad statistik som tyder på att fler etablerar sig på arbetsmarknaden. En granskning av Riksrevisionen (2024) anger att runt 45 procent av tredjelandsstudenterna (medborgare utanför EU/EES) var kvar i Sverige fem år efter studiestart och att nio av tio arbetade eller fortsatt till forskarutbildning. Etableringens karaktär varierar likväldigt, då internationella studenter enligt granskningen ofta har lägre löner och i högre utsträckning än svenska studenter arbetar i mer okvalificerade yrken. Diskrepansen indikerar hinder för internationella studenter på den svenska arbetsmarknaden, både i inträdet och i etableringens kvalitet.

Föreliggande studie tar utgångspunkt i erfarenheter från internationella mastersstudenter vilka har tagit examen från ett tekniskt universitet i Sverige och därefter etablerat sig på den svenska arbetsmarknaden. Eftersom många arbetsgivare har hög efterfrågan på teknisk kompetens erbjuder kontexten möjlighet att studera en grupp som kan tänkas ha gynnsamma möjligheter på arbetsmarknaden (SCB, 2022). Då försörjningskravet sedan 2008 har skärpts i olika omgångar är det i huvudsak kvalificerad arbetskraft som beviljas arbetstillstånd, ofta inom tekniksektorn (SCB, 2024). En hög andel av de som beviljats arbetstillstånd år 2024 kommer från länder utanför EU/EES och flertalet arbetar inom tekniksektorn (IFAU, 2024). Vi vet således vilka internationella grupper som lyckas etablera sig på arbetsmarknaden, i termer av att få tillträde till arbetsmarknaden genom anställning. Samtidigt vet vi lite om hur dessa upplever sin situation och sina möjligheter på den svenska arbetsmarknaden. De flesta studier om internationella studenter fokuserar på val av studieland, medan betydligt färre undersöker möjligheter till etablering. Forskningen tenderar dessutom att fokusera på studenters anställningsbarhet, snarare än på strukturella faktorer som hinder för etablering (Darni, 2023). Därtill kan strukturella hinder visa sig senare i karriären, där internationella studenter kan möta svårigheter att avancera inom organisationer (Kim, 2016). Sammanfattningsvis finns tecken på att internationella studenter stöter på hinder i övergången från studier till arbete. Forskningen ger dock en begränsad bild av deras möjligheter på den svenska arbetsmarknaden. Studien

bidrar därmed med kunskap om faktorer som påverkar internationella studenters möjligheter på arbetsmarknaden i en svensk kontext. Syftet är att undersöka internationella studenters erfarenheter av etablering på den svenska arbetsmarknaden och därigenom bidra med nya perspektiv på hur Sverige tillvaratar denna grupps kompetensresurser. Genom att utgå från personer som etablerat sig på arbetsmarknaden kan studien täcka in deras erfarenheter av arbetssökning, upplevelsen av det nuvarande arbetet och erfarna möjligheter till karriärutveckling. Studiens frågeställningar är som följer: Vad har de tidigare internationella mastersstudenterna för erfarenheter av att söka arbete på den svenska arbetsmarknaden? Vilka utmaningar har de upplevt i arbetssöknings- eller rekryteringssammanhang och på sina respektive arbetsplatser? Hur upplever de som fått arbete i Sverige efter examen sina möjligheter att få ett likvärdigt eller bättre arbete på den svenska arbetsmarknaden? Med ovanstående frågor i fokus fördjupas förståelsen för internationella studenters upplevda förutsättningar och villkor på svenska arbetsplatser och den svenska arbetsmarknaden.

TIDIGARE FORSKNING

Etableringsgraden bland internationella studenter är svårbedömd eftersom en stor andel lämnar landet efter examen (UKÄ, 2019). Däremot finns statistik av etableringsgrad hos alla utexaminerade i Sverige, vilket följs upp ett till ett och ett halvt år efter examen (UKÄ, 2022). Definitionen utgår från flera krav, så som viss arbetsinkomst och att personen inte har varit arbetslös. Vid mätningen 2018–2019 var i genomsnitt 84 procent av samtliga nyexaminerade etablerade. Bland de med teknisk kompetens var andelen högre, för civilingenjörer var siffran 92 procent. Med andra ord lyckas merparten av gruppen etablera sig inom tidsramen, vilket stödjer bilden av deras kompetens som attraktiv på arbetsmarknaden.

Tidigare studier visar att arbete är internationella studenters viktigaste incitament att stanna i utbildningslandet. Samtidigt möter de ofta hinder av olika slag i inträdet på arbetsmarknaden. Ett sådant hinder är språkliga barriärer. Ändå tycks dylika hinder uppstå även när studenterna behärskar det talade språket (Nunes & Arthur 2013, Scott et al., 2015). Att tala det inhemska språket är heller ingen garant för integration (Mosneaga & Winther, 2013). Vidare är nätverkande en viktig aspekt för att ta sig över barriärer där informella kontakter och kunskap om normer i arbetslivet är betydelsefulla faktorer (Alho, 2020). Ett annat hinder för inträdet på arbetsmarknaden är diskriminerande rekryteringspraktiker (till exempel Coffey et al., 2021; Oreopoulos 2011). För de som lyckas bli anställda kan regelverk kring visumfrågor fortsatt vara en stressande faktor vilken också begränsar rörligheten på arbetsmarknaden (till exempel González, 2021). Sammantaget visar nämnda studier att internationella studenter möter hinder på både

individuell och strukturell nivå. Nguyen och Cheng (2025) betonar att de strukturella faktorerna är avgörande för studenternas anställningsbarhet och lyfter fram hur restriktiva visumregler, brist på information, diskriminerande rekryteringspraktiker, svagt karriärstöd från världuniversitetet och risk att behöva arbeta under sin kompetensnivå påverkar internationella studenters möjligheter till etablering.

Trots svensk lagstiftning mot diskriminering i arbetslivet, både som arbetssökande och anställd, (Diskrimineringslagen, 2008:567, 2023) tyder en rad studier på förekomst av 'etnisk diskriminering' på arbetsmarknaden (Rydgren, 2004; Velin et al., 2022; Vogiazides & Mondani, 2020). Vidare har migranter andra förutsättningar på arbetsplatsen kopplat till lönenivå, de rekryteras till poster de är överkvalificerade för och är i högre utsträckning arbetslösa än svenskfödda på arbetsmarknaden (till exempel Bursell & Bygren, 2025). Människor som inte är födda eller uppvuxna i Sverige saknar dessutom ofta erfarenhet av hur svensk arbetsmarknad fungerar, vilket kan vara centralt för att förstå informella normer om förväntningar, beslutsfattande och medbestämmande i praktiken. Samtidigt finns det i Sverige, och övriga Norden, en färgblindhet och snäv syn på delaktighet och demokrati (Lundqvist, Simonsson & Widegren, 2023) som kan bli påtaglig i rekryteringssammanhang på så vis att olikheter kopplat till ursprung och 'rasifiering' av vissa kroppar är av betydelse samtidigt som ingen vill prata om det. Färgblindheten inför rasifieringsmekanismer blir därmed en elefant i rummet. Trots att Sverige har tydlig lagstiftning mot diskriminering i arbetslivet finns således en rad utmaningar för arbetssökande med utländsk bakgrund, dels när det gäller att komma in på arbetsmarknaden, dels på specifika arbetsplatser.

TEORETISKT RAMVERK

För att förstå de tidigare internationella mastersstudenternas erfarenheter av att söka arbete i Sverige, vilka utmaningar de upplevt in på arbetsmarknaden, på arbetsplatser och vilka möjligheter de upplever sig ha att hitta likvärdigt eller bättre arbete använder denna studie tre teoretiska perspektiv som tangerar och kompletterar varandra och därmed breddar förståelsen för de mönster som identifierats under analysarbetet. För det första är Bourdieus conceptualisering av olika kapitalformer (*socialt, ekonomiskt och kulturellt*) centralt för att analysera och begreppsliggöra betydelsen av erkännande och rörlighet på arbetsmarknaden (Bourdieu, 1990; 1986). Kulturellt kapital definieras här som förkroppsligade och institutionaliserade resurser som kan konverteras mellan nationella och sociala gränser. Medan förkroppsligat kulturellt kapital inte kan separeras från en specifik person så kan institutionaliserat kulturellt kapital inkludera formella och institutionellt erkända utbildningsnivåer och kvalifikationer såsom en teknisk utbildning/masterexamen från ett svenskt universitet. Socialt kapital utgörs i stället av olika sociala relationer och nätverk som en individ eller grupp kan tillgängliggöra sig,

vilka vidare kan användas för att nå ett särskilt mål. För internationella studenter kan det exempelvis inkludera informella strategier och normer samt vad som bör sägas och inte, när man söker arbete (se även Lin, 2000). Ekonomiskt kapital kan vara relevant för de internationella studenternas faktiska möjligheter, men är inte fokus i föreliggande analys.

För den aktuella studien har förkroppsligat kapital som normer och vanor samt institutionaliserat kapital i form av utbildning högst betydelse. En individ har möjlighet att utveckla sitt kulturella kapital i varierande grad beroende på omständigheterna. Samtidigt kommer det kulturella kapitalet alltid vara präglad av individens tidiga förhållanden, vilket till exempel kan visa på klasstillhörighet eller ursprung. Av betydelse för föreliggande studie är även huruvida individens kulturella kapital *valideras* i en ny kontext. Erel (2010) kritiserar en statisk 'ryggsäcksmetafor' där migranternas kulturella kapital oförändrat rör sig mellan kontexter. I studien framhålls att individens kulturella kapital förändras beroende på lokala, nationella och transnationella kontexter vilket skapar svårigheter i att generalisera kring en viss 'grupps' kulturella kapital. Wallinder (2021) diskuterar i liknande riktning hur högutbildade svenska migranter upplever begränsningar kopplat till annorlundaskap (*otherness*) till följd av bristande kulturellt kapital. Ett exempel är individens brist på förståelse för normer på arbetsplatsen. Samtidigt visar studien hur svenska migranter kan påverka normer och skapa förändringar, genom en position präglad av privilegierat annorlundaskap (*privileged otherness*). Upplevelsen av privilegierat annorlundaskap delas inte av personer med bakgrund som andra generationens invandrare i Sverige, vilket kan jämföras med diskussionen om svårigheterna att generalisera kring en 'grupps' kulturella kapital (Erel, 2010).

För att bredda förståelsen av socialt kapital i relation till mastersstudenternas erfarenheter på svensk arbetsmarknad används även begreppen *bridging* och *bonding capital* (Putnam & Goss, 2004). *Bridging capital* syftar till socialt kapital med en överbryggande funktion mellan människor som inte liknar varandra. *Bonding capital* innebär däremot kapital som för samman grupper som liknar varandra, till exempel grundat på ålder, etnicitet, kön eller klass. Begreppen synliggör att *bonding* ofta handlar om likhet och i relation till den svenska kontext som studien fokuserar på så synliggörs en form av dubbelhet i svensk historia, där ojämlikhet ofta präglas av polariserade distinktioner mellan vita och icke-vita, rika och fattiga, trots en explicit ambition om att vara icke-diskriminerande och inkluderande (Lundström & Hübinette, 2020).

Internationella studenter med teknisk inriktning som vill stanna kvar på svenska arbetsmarknaden kan således uppleva en formell rättighet och möjlighet att söka arbete. De kan till och med känna sig eftertraktade på arbetsmarknaden givet det kunskapsbehov som finns (SCB, 2022), tillsammans med aktuell policyutveckling som främjar kvalificerad arbetskraft med inkomstkrav (IFAU, 2024;

SCB, 2024). Samtidigt finns uttalade barriärer vilka påverkar deras dagliga arbete på svenska arbetsplatser. Det tredje teoretiska perspektivet tar därför utgångspunkt i vad som händer på arbetsplatser samt hur vi kan förstå och begreppsliggöra inkluderande och exkluderande praktiker på konkreta arbetsplatser. Begreppet *kulturell kloning* kan ge nya perspektiv på hur arbetsgivares praktiker (så som rekrytering och ledarskap) kan påverka internationella studenters möjligheter på arbetsmarknaden. Essed & Goldberg (2002) beskriver hur kulturell kloning som fenomen visar vår strävan efter att reproducera likhet i sociala sammanhang. Diskussioner inom litteraturen rör sig ofta kring temat *olikhet* kopplat till social orättvisa. Att i stället se problemen ur en synvinkel som berör *likhet* ger nya perspektiv. Kulturell kloning inriktas på processer som återskapar det bekanta, bekväma - det som liknar det vi är vana vid. Mot bakgrund av detta kan individer, exempelvis arbetsgivarrepresentanter, rationalisera val som inte aktivt exkluderar. Kulturell kloning sker i princip i alla sammanhang, men författarna lägger tonvikten på den kulturella kloning som återskapar ojämlikhet till följd av kön och etnicitet. Förutom reproducering av likheter innebär kulturell kloning också avhumanisering av 'avvikare', genom tendensen att fokusera på kollektiv identifikation.

Utifrån de tre perspektiven ovan (kulturellt och socialt kapital, *bridging* och *bonding capital*, samt kulturell kloning) kan vi lyfta blicken och synliggöra organisatoriska och institutionella utmaningar för internationella mastersstudenter, bortom individuella förklaringar till upplevd utsatthet på arbetsplatsen och arbetsmarknaden.

METODBESKRIVNING

Det empiriska materialet samlades in våren 2023 genom semistrukturerade intervjuer med tio internationella mastersstudenter som studerat vid ett tekniskt universitet i Sverige och senare etablerat sig på den svenska arbetsmarknaden. Det tekniska universitetet utgjorde ett sammanhang för studien valt med tanke på att de tekniska studierna torde kunna ge mastersstudenterna goda förutsättningar till etablering, eftersom teknisk kompetens är efterfrågad på arbetsmarknaden.

Vidare användes ett kriteriestyrt urval för att identifiera lämpliga individer till studien, vilka rekryterades via e-post. Kriterierna fastställdes till att omfatta personer med en slutförd examen på mastersnivå från det tekniska universitetet och erfarenhet av att ha arbetat minst ett år på den svenska arbetsmarknaden. När åtta intervjuer hade genomförts började teman upprepas och materialet bedömdes ge en tillräcklig grund för analysen. Intervjupersonerna bestod då endast utav män och därför rekryterades två kvinnor genom att det kriteriestyrda urvalet uppdaterades med ett identifierat behov av att rekrytera kvinnor mer specifikt. Utöver det kriteriestyrda urvalet rekryterades en deltagare via bekvämlighetsurval. En bekant till försteförfattaren vidarebefordrade förfrågan till två tidigare studiekam-

rater, varav en tackade ja. Eftersom personen uppfyllde samtliga urvalskriterier så inkluderades denne i studien. Ingen av författarna hade någon tidigare relation till deltagaren.

Bland intervjupersonerna fanns tre personer med europeisk bakgrund, där två var från länder med EU-medlemskap (Polen och Rumänien) och den tredje från den europeiska delen av Turkiet. De övriga sju intervjupersonerna var från Australien, Pakistan och Indien. Spridningen var ingen uttalad strategi utan målet var i första hand att rekrytera personer som uppfyllde definierade kriterier och i andra hand bredd avseende ursprung och kön. Alla arbetade vid tidpunkten för intervjuerna på den svenska arbetsmarknaden, med undantag av en person, som befann sig utanför Sverige av visumskäl. Intervjupersonen ansågs ändå vara relevant inom ramen för studiens kriterieurval genom dennes fleråriga erfarenhet av att arbeta i Sverige. Det fanns en stor geografisk spridning bland deltagarna som framför allt bodde och arbetade i medelstora eller stora städer. Sammantaget var ambitionen med urvalet inte representativitet för någon viss population, utan att belysa olika erfarenheter inom ramen för studiens syfte.

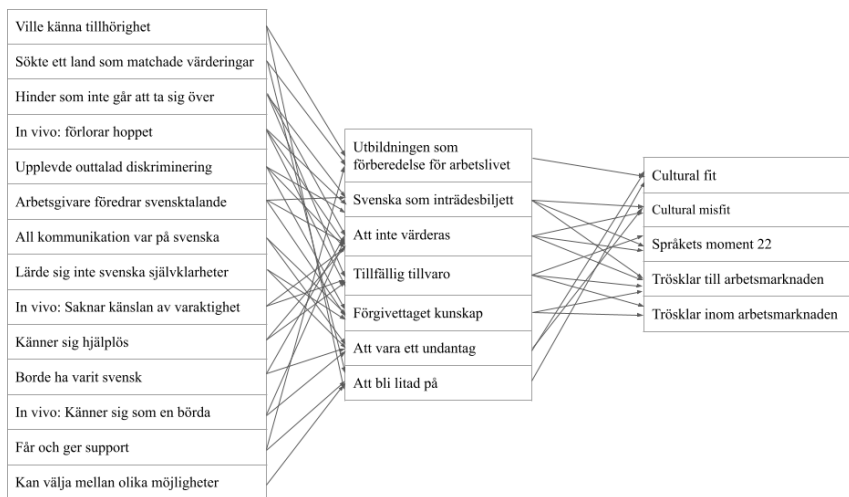
Intervjuerna varade i genomsnitt i 50 minuter och samtliga utfördes på engelska enligt intervjupersonernas preferenser. Likaså fick de intervjuade välja mellan fysiska och digitala intervjuer, vilket resulterade i två fysiska och åtta digitala intervjuer. Citat återges på engelska för att undvika att nyanser går förlorade i översättningen. Dessutom återges citaten som blockcitat oavsett längd för att särskilja de engelska originalcitaten från den svenska framställningen.

Vid analys av det empiriska materialet tillämpades en abduktiv analysmetod inspirerad av Charmaz (2014) konstruktivistiska tolkning av Grounded Theory (GT), som betonar att forskare såväl som deltagare är en del av världen som studeras där båda parter konstruerar sin verklighet. Utgångspunkten i konstruktivistisk GT har inneburit att studien utgått från det insamlade datamaterialet, vilket således inte har tvingats in i på förhand definierade koder eller teoretiska ramverk. Den abduktiva analysen har i studien inneburit att analysen pågått under datainsamlingsperioden i en iterativ process där datainsamling och dataanalys skett simultant. Tidigare forskning har studerats för att ge lösningar snarare än förutbestämda hypoteser. Det insamlade datamaterialet analyserades löpande genom memon och ny data jämfördes med det redan insamlade materialet. Efterhand blev memos mer analytiska och gav nya idéer kring hur materialet skulle tolkas genom pendling mellan empiri och tidigare forskning. I den abduktiva processen växte en teoretisk referensram fram enligt Tavory & Timmermans (2014) som begripliggjorde de empiriska mönster som identifierats under analysarbete och datainsamling.

Vidare kodades materialet i en öppen kodningsprocess i två olika nivåer. Efter att intervjuerna transkriberats ordagrant kodades intervjuerna inledningsvis i en

initial kodning. Parallellt med den initiala kodningen identifierades löpande kategorier som visade mönster i empirin. Med utgångspunkt i kategorierna identifierades *fokuserade koder* som i nästa steg användes för att koda materialet i en fokuserad kodningsprocess, vilket innebar att koderna testades i materialet och samtidigt utvecklades för att bättre representera empirin. En del av de fokuserade koderna identifierades som *teoretiska koder* vilka bidrog med en klarhet i analysen av det insamlade materialet. Under kodningsprocessen användes *diagram* för att löpande skapa representationer av hur framväxande koder kunde relatera till varandra. Nedan redovisas ett diagram syftande till att illustrera kodningsprocessen där exempel på initiala koder finns i den vänstra tabellen, fokuserade i den mellersta och teoretiska koder i den högra.

Figur 1: Diagram som illustrerar kodningsprocessen. Koder benämnda in vivo är citat från intervjupersoner som används direkt i analysen.



Så som *Figur 1* visar framträdde ett antal teman i datamaterialet, vilka beskrivs och analyseras under kommande avsnitt.

ANALYS

I det följande presenteras analysen i tre huvudteman som identifierats i empirin. *Trösklar till arbetsmarknaden* avser intervjupersonernas upplevelser före inträdet till arbetsmarknaden och behandlar intervjupersonernas erfarenheter av att söka arbete på den svenska arbetsmarknaden, samt utmaningar de upplevt inom arbetssökning- och rekryteringsssammanhang. Därefter följer *trösklar inom arbetsmarknaden* som utgår från intervjupersonernas utmaningar väl inne på arbetsmarknaden, samt begränsningar gällande att avancera eller byta jobb. Analysen avslutas med *att ta sig över trösklar*, som beskriver intervjupersonernas upplevda möjlighe-

ter samt hur de överkommit erfarna hinder. I analysen identifierades mönster som indikerar att icke-europeiska intervjupersoner upplever sig vara mer exkluderade, medan europeiska intervjupersoner upplever färre hinder på arbetsmarknaden. Studiens analys fokuserar på skillnader och likheter mellan europeiska/icke-europeiska intervjupersoner eftersom erfarenheterna tydligt skilde sig åt.

Trösklar till arbetsmarknaden – *cultural misfit*

Studierna i Sverige sågs av samtliga intervjuade i ett långsiktigt perspektiv, då de antingen planerade att arbeta eller söka doktorandtjänst i Sverige efter examen. Intervjupersonerna sökte sig initialt till Sverige för större frihet och en kultur där mjuka värden betonas framför prestation och hierarkier, vilka de ofta erfarit negativt i sina hemländer. En röd tråd i intervjupersonernas berättelser om att komma till Sverige var känslan av att ha hittat sammanhang i linje med de egna värderingarna, en upplevelse som i kodningen kategoriserats och koncentrerats till *cultural fit*, det vill säga att individens kulturella beteenden upplevs matchade med organisationens praktik. Koden syntetiserar kulturellt kapital (förkroppsligat och institutionellt) och kulturell kloning.

Känslan av tillhörighet förändras för många av intervjupersonerna i övergången till arbetslivet i slutskedet av studierna. Här märktes skillnader i upplevelserna mellan personer från europeiska respektive icke-europeiska länder. För de flesta av intervjupersonerna med ursprung utanför Europa präglas tiden av arbetssökning av svårigheter i olika grad. Flera beskriver hur de sökt hundratals jobb med få svar. En av intervjupersonerna valde att pausa jobbsökandet och tillfälligt återvända till sitt hemland, medan en annan blev sjukskriven på grund av stressymptom. Avsaknaden av positiva resultat skapar en konflikt mellan personernas självuppfattning som välutbildade och eftertraktade på arbetsmarknaden och deras faktiska erfarenheter. Den uteblivna responsen kan få individen att se sig själv som orsaken till problemet. En initial upplevelse av *cultural fit* under utbildningen byts i stället mot *cultural misfit* då trösklarna till arbetsmarknaden upplevs som höga när det institutionella kapitalet genom utbildning inte ger förväntat resultat i form av anställning.

Flera intervjupersoner från icke-europeiska länder beskriver en känsla av orättvisa: trots stora personliga och ekonomiska uppoffringar för studierna i Sverige, upplever de efter examen att Migrationsverkets snäva tidsramar för jobbsökande gör att deras institutionella kapital i form av utbildning inte underlättar möjligheterna att stanna i landet. I gruppen av icke-europeiska intervjupersoner är stressen gällande arbetstillstånd påtaglig, särskilt under tider med ekonomisk nedgång och pandemi. Ett vanligt första arbete efter examen är konsultuppdrag, vilket kunde upplevas problematiskt då arbetstillståndet är beroende av anställningen, likt en intervjuperson beskriver:

You have an assignment. But if you lose your assignment, then you lose your job basically. That's why I wanted to be in a company where you are working continuously.

En dubbel stress uppstår av ett tillfälligt uppdrag då stressen över arbetstillstånd redan finns i bakgrunden. Den tillfälliga tillvaron handlar under tiden för arbets-sökning om att intervjupersonernas framtid i Sverige är avhängigt om de lyckas bli anställda.

En grupp som inte delade erfarenheterna av svårigheter till följd av höga trösklar in på arbetsmarknaden var intervjupersonerna från europeiska länder. De beskriver i stället övergången från studier till arbete som relativt okomplicerad. Följande citat exemplifierar de europeiska intervjupersonernas erfarenheter av att ta sig in på arbetsmarknaden:

And then I applied for some jobs [...] and I had a few offers but then, when I finished my thesis, my manager there asked me if I wanted to stay.

Erfarenheten som intervjupersonen beskriver, med flera jobberbjudanden efter examen, skiljer sig från de icke-europeiska intervjupersonernas erfarenheter och speglar i stället en känsla av att ha flyt. En alternativ förklaring till enkelheten personen i citatet beskriver är att inträdet till arbetsmarknaden skedde före den ekonomiska nedgången 2019, följt av coronapandemin 2020. Flera intervjupersoner som sökte jobb under perioden beskriver stora svårigheter i att ta sig in på arbetsmarknaden. Undantaget är en annan europeisk intervjuperson som hade lätt att få arbete trots pandemin, vilket antyder att de europeiska studenterna tycks behöva anstränga sig mindre i arbetssökandet. Deltagarnas erfarenheter tyder således på att en europeisk bakgrund underlättar möjligheterna för individen att få det kulturella kapitalet validerat i den nya kontexten genom att lyckas med inträdet på arbetsmarknaden (jämför Erel, 2010) – även under tider av ekonomisk nedgång och under coronapandemin. Det kan samtidigt tänkas att svårigheterna att ta sig in på arbetsmarknaden förstärks för den icke-europeiska gruppen i tider med färre fysiska möten i arbetssökarsammanhang.

Trösklar till arbetsmarknaden – svenska som inträdesbiljett

Intervjupersonerna framställer hur de inför inträdet på arbetsmarknaden kände osäkerhet gällande kraven på svenska. En intervjuperson beskriver hur arbetsgivare tonade ned betydelsen av svenska på arbetsmarknaden, men att språket ändå återkom som krav i platsannonser även där det inte framstod relevant. Trots att intervjupersonerna söker arbeten med krav på teknisk kompetens och med engelska som arbetsspråk, tycks svenskan bli ett informellt krav oavsett arbetsbeskrivning. En intervjuperson beskriver hur behovet av svenska förändras under

arbetssökningsprocessen: språket upplevdes nödvändigt för inträdet på arbetsmarknaden, men inte efter etablering. Flera intervjupersoner hade även en tydlig bild av att svenskar eller svensktalande värderas högre på arbetsmarknaden, även när svenskan inte krävdes i arbetet, vilket följande intervjuperson beskriver:

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

Utöver det rent språkliga visar citatet hur svenskan symboliserar delade värderingar, att kunna passa in i en grupp eller att bli omtyckt - ett sätt att uppvisa *cultural fit*. Intervjupersonernas erfarenheter visar hur svenskan här får en rad andra funktioner än de rent språkliga. Svenska språket blir ett sätt att tillskansa sig socialt kapital och uppvisa likhet. Citatet visar också hur bristen på svenskheter ställer till problem, trots att språket i sig inte är ett krav i arbetet. Intervjupersonerna beskriver hur svenskan blir till ett sorts trumfkort, där de uttrycker att den svensktalande blir *vald*, snarare än att någon blir *bortvald*. Bristen på kulturella referensramar blir ett uttryck för *cultural misfit* och kan förstås i relation till teorin om kulturell kloning, där avvikelse från etablerade normer riskerar att leda till exkludering (Essed & Goldberg, 2002).

Upplevelsen av att svensktalande prioriteras i rekryteringar fanns bland både europeiska och icke-europeiska intervjupersoner, men beskrivs på olika sätt, där de med icke-europeisk bakgrund verkar drabbas hårdare. Erfarenheterna bland de europeiska intervjupersonerna visade att trots att de upplevde att svensktalande prioriteras i rekryteringar tycks det inte fått några större konsekvenser för inträdet på arbetsmarknaden. En bidragande orsak kan vara att två av tre europeiska intervjupersoner blev kontaktade med jobberbjudanden av rekryterare inför den första anställningen, där det professionella nätverket LinkedIn tycks vara av stor betydelse. Flertalet av intervjupersonerna poängterar att LinkedIn är ett viktigt sammanhang, men det förefaller som att de europeiska intervjupersonerna drar fler fördelar av att finnas med på webbsidan. De icke-europeiska intervjupersonerna nämner i stället LinkedIn i termer av hur de aktivt och målmedvetet sökt jobb via webbsidan, men utan samma känsla av sammanhang och framgång.

Gällande strategier för arbetssökning finns hos intervjupersonerna exempel på både informella och formella tillvägagångssätt. Vissa har använt informella kontakter och andra har mest sökt via platsannonser. Det finns också exempel på formell arbetssökning där informella kontakter spelar in. En icke-europeisk intervjuperson, som först inte fick arbetet i en rekryteringsprocess, blev senare anställd

på samma företag efter att den rekryterande chefen kommit att fungera som en informell kontakt. En annan icke-europeisk intervjuperson tog själv kontakt med en potentiell arbetsgivare, som i sin tur kontaktade uppsatshandledaren, vilken fick en verifierande funktion genom att intyga intervjupersonens kompetens. En liknande erfarenhet nämner en tredje icke-europeisk intervjuperson som upplevde att anställningen hos en svensk arbetsgivare i hemlandet gav fler möjligheter till arbete i Sverige. De icke-europeiska intervjupersonernas beskrivningar tyder på att de aktivt kämpat för att skapa informella kontakter vilka underlättat inträdet på arbetsmarknaden. I detta får *bonding capital* avgörande betydelse (Putnam & Goss, 2004), där masterstudenterna genom olika strategier kan uppvisa liknande referenser/likhet genom «det svenska».

Trösklar inom arbetsmarknaden – tillfällighet och förgivettagen kunskap

Väl etablerade på arbetsmarknaden fortsätter intervjudeltagare från icke-europeiska länder att uppleva stress kopplat till deras status som arbetskraftsinvandrare. Tillfälliga arbetstillstånd skapar osäkerhet, där arbetslöshet kan innebära att man snabbt måste lämna landet. Migrationsverkets tre månaders tidsram för att söka nytt arbete vid arbetslöshet upplevs pressande och risk för felaktigheter i administration, skatt eller semesterdagar förstärker oron. Arbetstillstånden begränsar även rörligheten på arbetsmarknaden eftersom de två första åren binder individen till en viss arbetsgivare och titel. För småföretag kan ansökningsprocesser dessutom bli kostsamma, vilket gör att anställda med arbetstillstånd upplever sig mindre prioriterade jämfört med EU-medborgare. Osäkerheten tycks försvåra känslan av varaktighet bland intervjupersoner med icke-europeisk bakgrund. En intervjuperson beskriver tillvaron som att ständigt behöva vara redo att "packa väskan". Samtidigt uttrycks längtan efter stabilitet, vilket intervjupersonerna beskriver i former av strävan efter en anställning eller ett eget hem. Sammantaget framträder mönster som illustrerar hur arbetstillstånd fortsätter att begränsa icke-europeiska intervjupersoner, både genom administrativa hinder och genom att bidra till upplevelsen av en tillfällig tillvaro som skapar oro över att behöva lämna landet.

En annan tröskel som intervjupersonerna upplever på arbetsmarknaden är förgivettagen kunskap, vilket innebär kulturellt betingad kunskap, som inte förmedlas i utbildningen eller genom arbetet men ändå är allmänt vedertagen i Sverige. För intervjupersonerna kan bristen på sådan kunskap bli hindrande i arbetslivet på olika sätt. En intervjuperson beskriver hur nödvändig kunskap för att arbeta i Sverige ofta inte avhandlas under utbildningen. Det kan handla om sådant som lagar och regler kring husbyggnation eller andra tillvägagångssätt i branschen. Trots sin svenska utbildning upplever sig intervjupersonen således sakna implicit kunskap som behövs i arbetslivet. I och med utbildningens fokus på generell (och internationell) kunskap ställs intervjupersonen inför olika begrepp som behöver

avkodas i svenskt arbetsliv. Konsekvensen blir att intervjupersonen upplever sig ställa till med problem för arbetsgivaren genom avsaknaden av förgivettagen kunskap och förkroppsligat kulturellt kapital. Genom att komma från ett annat land hamnar intervjupersonen i ett sämre läge jämfört med sina svenska studiekamrater, trots likvärdig utbildning. I arbetslivet försämrar det således möjligheten att uppvisa likhet.

Förgivettagen kunskap kan också innefatta arbetsrättsliga frågor som föräldraledighet, sjukledighet eller löneutveckling, vilket enligt intervjupersonernas erfarenhet är svåråtkomlig kunskap. Något som ytterligare försvårar intervjupersonernas försök att avkoda den tysta kunskapen är att flera erfarit att fackförbunden framför allt kommunicerar på svenska, både i möten och i information. Det finns också exempel på motsatsen där en intervjuperson upplevt sitt fackförbund som stödjande. Beroende på sammanhanget riskerar alltså fackförbunden paradoxalt nog att bidra till ökad mängd tyst kunskap som mastersstudenterna behöver avkoda i arbetslivet.

Trösklar inom arbetsmarknaden – språkets moment 22

Intervjumaterialet visar att språkets betydelse sträcker sig bortom själva inträdet på arbetsmarknaden och även påverkar deltagarnas möjligheter att utvecklas i sina yrkesroller. En aspekt gäller svårigheterna att lära sig svenska i utbildning och arbetsliv: samtliga har gått utbildningar med engelska som undervisningsspråk och nästan alla arbetar på företag där engelska är arbetspråk. Att svenskan därmed inte behövs i det dagliga arbetet försvårar utsikterna att utveckla språkkunskaperna. För personer med högre nivå på svenskan är kunskaperna oftast ändå inte tillräckliga för komplexa arbetsuppgifter, medan de med grundkunskaper har svårt att motivera sig för språkinläring de sällan får möjlighet att praktisera. För icke-europeiska intervjupersoner förstärks problemet dessutom av osäkerheten kring uppehållstillstånd genom att upplevelsen av tillfällighet minskar motivationen att investera i svenskan.

Huruvida intervjupersonerna erbjudits språklektioner av arbetsgivaren varierar, och även för de som fått undervisning kvarstår svårigheten att praktisera svenskan. Den enda av intervjupersonerna som lyckats lära sig svenska tillräckligt för att delvis kunna använda språket i arbetet hade en svensk partner. Genom relationen fick personen möjligheter att avkoda förgivettagen kunskap genom privatlivet, vilket visar hur ansvaret läggs på individen att lära sig svenska *utanför arbetslivet*.

Bristfällig svenska innebär inte ett lika stort hinder på arbetsmarknaden som i övergången från studier till arbetslivet, men kan ändå medföra begränsningar i arbetslivet. På arbetsplatsen kunde svårigheter bestå av att möten hölls på svenska, trots att det ger engelsktalande begränsade möjligheter att delta. En intervjuper-

son anställd på ett företag med internationell prägel beskriver hur språket kan bli en begränsning i arbetslivet:

For three years, I always have to be the one in every other meetings, put my hand up and ask ‘Can we do this in English?’ Always, Swedish is the starting point.

Som citatet beskriver får intervjupersonen själv stort ansvar för språkfrågan och därmed också för att kunna vara delaktig. Citatet visar hur svenskan som arbets-språk är förgivettagen och det blir intervjupersonens ansvar att skapa förutsättningar för att förstå innehållet genom positionen som avvikare, i linje med Essed & Goldbergs (2002) resonemang om tendensen att fokusera på kollektiv identifikation.

De flesta anställda på företaget med internationell prägel upplevde inte bristande språkkunskaper som särskilt problematiskt. Intervjupersoner med arbete i svensk-språkiga miljöer kunde däremot uppleva en stark press att lära sig språket. Flera hade erfarenhet av att vara den enda icke-svenskspråkiga på arbetsplatser med många svensktalande, vilket kunde medföra en känsla av att ställa till problem. En intervjuperson beskriver upplevelsen av att vara den enda i arbetsgruppen som inte talar svenska:

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

Som intervjupersonen beskriver ovan skapar erfarenheten av att vara den enda icke-svenskspråkiga en känsla av att vara en börda. Citatet visar även att det inte bara handlar om att kunna svenska, utan också om att inte vara svensk. I en sådan miljö uttrycker flera rädsla för att misslyckas eller göra bort sig. Det skapar också press på att bli *mer svensk* till exempel genom att lära sig språket. Upplevelsen av att vara annorlunda skapar *cultural misfit*, där individen skuldbelägger sig själv för att inte falla inom normen, vilket leder till att de strukturella problemen individualiseras. För individen uppstår därmed behovet av att tillskansa sig mer av det kulturella kapital som krävs för att uppvisa likhet. Dessa erfarenheter fanns både bland europeiska och icke-europeiska intervjupersoner.

Bristande kunskaper i svenska medförde att intervjupersonernas arbetsmarknad till viss del krympte. En intervjuperson upplevde även att bristande kunskaper i svenska försvårade möjligheterna att avancera i karriären:

I think right now, one big obstacle that I think still remains is language. So, language could be an obstacle in that direction that I want to do. For instance, I am quite interested in leadership, but then that also tends to require language. I think that could be one obstacle, but not always. I know, in my

company, at least, you need to know Swedish to be a manager of any type. But I know there are also companies that don't require that.

Intervjupersonen upplever språket som ett hinder för att avancera, eftersom ledarpositioner kräver svenska trots företagets internationella prägel. Det väcker frågan om svenska även här blir en inträdesbiljett för avancemang, där språket får funktion av *bonding capital* och blir ett sätt att uppvisa likhet. Flera intervjupersoner var intresserade av att arbeta i ledande positioner, så ett utbrett krav på svenska för chefsroller skulle kunna vara en hindrande faktor i arbetslivet framöver. Samtidigt ser intervjupersonen i citatet ovan ändå möjligheter att avancera och det fanns exempel på andra intervjupersoner som inte upplevt sådana begränsningar. Språket framstår både som en potentiell barriär och samtidigt en faktor som inte alltid begränsar avancemang.

Att ta sig över trösklar – ett individuellt ansvar

Trots att icke-europeiska intervjupersoner upplever högre trösklar in till arbetsmarknaden beskriver många, både europeiska och icke-europeiska, en känsla av att ha haft tur i jobbsökandet jämfört med andra internationella studenter. De beskriver hur andra fått kämpa mer och upplever sig själva mindre påverkade av kulturella skillnader i Sverige. Känslan av att ha tur kan ses i ljuset av *cultural fit* vilket till stor del handlar om att kunna passa in, dela värderingar och visa förståelse för den svenska kulturen. I intervjuerna beskriver deltagarna att de antingen arbetat i en internationell miljö eller varit den enda icke-svenska i en i övrigt homogen grupp. Annorlundaskapet som upplevdes positivt i sammanhang av jobbsökning (att ha tur) tycks i arbetssammanhang snarare höra samman med stressande erfarenheter. En intervjuperson hade erfarenhet av att explicit bli anställd till följd av att vara annorlunda:

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

Genom att anställa någon med annan bakgrund kan företaget profilera sig genom mångfald. För individen blir konsekvensen en upplevelse av att bli anställd på andra grunder än kompetens, där denne i stället får representera vad företaget ser som ett annorlunda perspektiv. Erfarenheten visar på att intervjupersonens icke-svenskhet blir en form av *bridging capital* som här skapar exkludering (jämför Putnam & Goss, 2004).

Vidare återkommer flera till hur de upplever sig bli anställda framför allt för sina personliga egenskaper och potential att lära sig saker, vilket värderas högre än faktiska kunskaper. Här tycks intervjupersonernas förmåga att uppvisa *cultural*

fit ha stor betydelse för möjligheterna att bli anställda, då personliga egenskaper – 'soft skills' – av flera beskrivs vara avgörande. Att ha "rätt attityd", vara öppen och passa in i arbetsgruppen såväl som organisationens kontext nämns även som viktiga anledningar att bli anställd. De sociala förmågorna får funktion av *bonding capital*, där de som lyckas tillägna sig förkroppsligat kulturellt kapital kring arbetsmarknadens normer och vanor kan lyckas 'knäcka koden' och uppvisa tillräcklig likhet för att bli anställda.

Väl etablerade på arbetsmarknaden tyder merparten av intervjupersonernas berättelser på att de upplever tillit, både från arbetsgivaren och samtidigt att kompetensen värderas på arbetsmarknaden. De beskriver stor frihet i arbetet, kombinerat med kollegialt stöd. Relationen med chefen kan också vara betydelsefull och innebära dialog om karriärplanering, både inom och utanför företaget. Flera menar att det svenska arbetslivet ökat deras självförtroende tack vare en stödjande kultur med tolerans för misstag. En intervjuperson beskriver hur tiden i Sverige bidragit till personlig utveckling, där initial oro för misstag gradvis ersätts av ökad självsäkerhet i arbetet:

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

Efter inträdet på arbetsmarknaden tycks de flesta intervjupersoner se relativt goda möjligheter att avancera eller byta arbete. Då intervjupersonerna arbetat förhållandevis kort tid på sina arbetsplatser har få erfarenheter av avancemang. Några är intresserade av ledande positioner på sikt, medan vissa föredrar att specialisera sig. En intervjuperson har idag en ledande position och några har erfarenhet av att leda grupper eller projekt. Två som avancerat var europeiska, men om ursprunget gett fördelar är oklart då de arbetat längre efter examen. Dessutom krävs det olika erfarenhet för att kunna avancera inom olika branscher. Sammanfattningsvis upplever sig majoriteten av intervjupersonerna ha goda möjligheter på den svenska arbetsmarknaden efter inträdet. Dessa erfarenheter tyder på att trösklarna *inom* arbetsmarknaden är betydligt lägre än trösklarna *till* arbetsmarknaden för gruppen i sin helhet.

SAMMANFATTANDE DISKUSSION OCH SLUTSATSER

Enligt Riksrevisionen (2024) stannar en större andel internationella studenter kvar i Sverige efter avslutade studier än vad äldre undersökningar visat, särskilt inom

tekniska program. Internationella mastersstudenter med teknisk inriktning torde genom sin eftertraktade kompetens ha goda förutsättningar för etablering. Ändå visade analysen på ett antal hinder internationella studenter möter, både i inträdet till och inom arbetsmarknaden. Sammantaget karaktäriseras upplevelserna av innanförskap och utanförskap, vilka varierar över tid, mellan olika situationer och arbeten. Innanförskapet, präglad av *cultural fit* och goda möjligheter på arbetsmarknaden, kan parallellt innebära upplevelser av *cultural misfit* och annorlundaskap som en begränsande faktor för etablering.

Genom mastersutbildningen i Sverige får internationella studenter tillgång till vad Bourdieu (1986) benämner som institutionaliserat kulturellt kapital. Utifrån intervjupersonernas beskrivningar framstår utbildningen även som en källa till förkroppsligat kulturellt kapital i form av kunskap om normer, vanor och tillvägagångssätt i svenskt arbetsliv. För de som erfar svårigheter att hitta arbete uppstår likväl krockar och upplevd *cultural misfit* då det tillägnade kulturella kapitalet inte valideras i den lokala arbetsmarknadskontexten (jämför Erel, 2010). Ett mönster som framträder är att upplevelsen av höga trösklar in till arbetsmarknaden framför allt återfinns bland icke-europeiska studenter (se exempelvis Coffey et al., 2021). De europeiska studenterna beskriver i lägre grad sådana hinder. I ljuset av kulturell kloning kan europeiska intervjupersoner tänkas uppfattas mer 'bekanta' för arbetsgivare, mot bakgrund av deras preferens att återskapa likhet (Essed & Goldberg, 2002). Upplevelsen av få hinder i etableringsprocessen leder till fler erfarenheter av innanförskap för europeiska intervjupersoner, medan många icke-europeiska erfar utanförskap i väntan på etablering.

För icke-europeiska intervjupersoner kan överbyggande socialt kapital ha avgörande betydelse för att få arbete (Putnam & Goss, 2004). Ett exempel är när en svensk 'går i god' för personen (Alho, 2020; Wang, 2021), så som en tidigare handledare. Möjligheten att ta sig över trösklar in på arbetsmarknaden har till stor del att göra med förmågan att uppvisa *cultural fit*, genom 'soft skills', vilka ofta baseras på vaga kriterier som att ha rätt attityd eller passa in i organisationen. Föreliggande analys indikerar att den som på arbetsplatsen upplevs som svenskast (i språklig och kulturell bemärkelse) även har lättast att passa in (jämför Scott et al., 2015). Tidigare studier visar att det inhemska språket ger bättre möjligheter på arbetsmarknaden (exempelvis Mosneaga & Winther, 2013), men analysen visar att språket i högre grad blir en (saknad) inträdesbiljett för icke-europeiska studenter som upplever större svårigheter i inträdet till arbetsmarknaden. Svenska kan tänkas bli en möjlig markör som medför lägre risk att reduceras till avvikare. Risken att stämplas som avvikare upplevs inte lika påtaglig bland de europeiska intervjupersonerna som i stället signalerar mer likhet (Essed & Goldberg, 2002) oavsett språklig nivå och kompetens.

Intervjupersonernas erfarenheter av det svenska arbetslivet präglas i olika grad av upplevelser av annorlundaskap, vilket upplevs hindrande i varierande utsträckning (jämför Wallinder, 2021). Analysen påvisade inga tydliga skillnader kopplade till ursprung då erfarenheter av olika grad av utanförskap på arbetsplatsen återfinns i intervjumaterialet som helhet. Erfarenheter av att uppfattas som avvikande genom sitt annorlundaskap rör ofta språket eller förgivettagen kunskap. Här märks skillnad beroende på om arbetsplatsen är internationellt respektive svenskt orienterad. Flera intervjupersoner har erfarenhet av att vara ensam icke-svenskspråkig i gruppen. Det förekommer exempel på att explicit rekryteras för att bidra till mångfald på arbetsplatsen, vilket skapar en upplevelse av att objektifieras som 'avvikare' (Essed & Goldberg, 2002). Däremot saknas exempel på vad intervjupersonernas perspektiv eller erfarenheter tillför arbetsplatsen (Coffey et al., 2021; Scott et al., 2015). Något som kan verka motsägelsefullt då intervjupersonerna upplever sig bli anställda för personliga egenskaper, snarare än faktiska kunskaper. För flera intervjupersoner kan annorlundaskapet statuera en individualisering av strukturella problem eftersom de skuldbelägger sig själva för att vara avvikande. Pressen att anpassa sig till rådande normer kan få konsekvenser både för psykisk hälsa och arbetsprestation. Analysen visade även att fackliga organisationer paradoxalt nog riskerar att bidra till upplevelser av utanförskap, genom att icke-svenskspråkiga exkluderas när kommunikation främst sker på svenska.

I analysen identifierades således ett antal upplevda begränsningar gällande att avancera eller byta arbete, exempelvis bristande språkkunskaper. Samtidigt har intervjupersonerna dystra utsikter att lära sig språket i sina nuvarande arbeten och därmed begränsade möjligheter att utvidga sin potentiella arbetsmarknad. Det antyder att språk eller ursprung kan skapa barriärer i karriären (Kim, 2016). Här behövs emellertid vidare studier av personer med längre arbetslivserfarenhet. Ett mer påtagligt hinder för icke-europeiska mastersstudenter med intentionen att stanna i Sverige är att Migrationsverkets regler försvårar möjligheten att byta arbete och begränsar möjliga arbetsgivare grundat på deras resurser att hantera arbetstillstånd (jämför González, 2021). Anställningsbarhet får således hög betydelse för icke-europeiska mastersstudenter eftersom risken att förlora arbetet är tätt förknippad med att behöva lämna Sverige (jämför Kim, 2016). Dessutom finns höga förväntningar på karriärmöjligheter då utbildningen innebär stora investeringar. Kombinationen av väntan, osäkerhet och samtidigt hög press riskerar att leda till ohälsa både inför inträdet till arbetsmarknaden och i arbetslivet (jämför Robertson & Runganaikaloo, 2014). Trots ovan diskuterade begränsningar ser intervjupersonerna till största del positivt på sina karriärmöjligheter i Sverige och arbetslivet upplevs ha många fördelar gällande bland annat trivsel och arbetsmiljö.

Att erfarenheterna av etablering skiljer sig åt mellan europeiska respektive icke-europeiska mastersstudenter visar hur heterogen den internationella gruppen

är. Enligt Erel (2010) finns stora svårigheter att generalisera kring en grupp kulturella kapital. Gruppen internationella mastersstudenter i Sverige har egentligen bara sitt icke-svenska ursprung och mastersstudierna gemensamt. I övrigt skiljer sig deras förutsättningar ur flera perspektiv, där nationalitet bara speglar ett. För att uttyda gruppens förutsättningar på den svenska arbetsmarknaden behövs förståelse för den individuella variationen inom gruppen och samtidigt ett perspektiv som betonar strukturella villkor framför individuella förutsättningar, i linje med Nguyen & Cheng (2025). Vidare kvantitativa studier skulle kunna ge underlag kring internationella studenters etablering i Sverige och visa på mönster i vilka som kan stanna och hur de etablerar sig. Tidigare forskning har främst inriktats på övergången från studier till arbetsmarknaden. Ytterligare studier om internationella studenter med längre karriärer i Sverige behöver därför undersöka upplevelser av möjligheter till karriärutveckling och avancemang i ett längre tidsperspektiv. Utanför ämnet internationella studenter väcker föreliggande studie även frågor kring hur digitala rekryteringsprocesser påverkar grupper som upplever högre trösklar till arbetsmarknaden.

Sammanfattningsvis krävs fördjupad kunskap om internationella studenters förutsättningar för att Sverige ska kunna behålla dem som arbetskraft och fullt ut utnyttja deras potential i kompetensförsörjningen. För att så ska ske behövs åtgärder på flera plan då den internationella mastersstudenten inte kan bära hela ansvaret för att få arbete och lyckas stanna kvar i Sverige. På samhällsnivå bör migrationspolitiken utformas så att internationella studenter ges rimliga möjligheter att stanna och etablera sig på arbetsmarknaden. På organisationsnivå behöver arbetsgivare aktivt främja inkludering, både i rekrytering och på arbetsplatsen. Universiteten har även en viktig roll i att stärka studenternas koppling till den svenska arbetsmarknaden. Samordnade insatser på nämnda nivåer kan bidra till att internationella studenter både etablerar sig framgångsrikt och får individuella förutsättningar att bidra med sin kompetens på bästa sätt.

REFERENSER

- Alho, R. (2020). 'You need to know someone who knows someone': International students' job search Experiences. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 10(2), 3-22.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of Capital i Richardson, J., *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (1986), Westport, CT: Greenwood, pp. 241-58.
- Bourdieu, P. (1990) *The logic of practice*. Cambridge: Polity.
- Bursell M., Bygren M. (2025). The making of ethnic segregation in the labor market- Evidence from a field experiment. Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy, *European Societies*, 1-46, <https://doi.org/10.1162/euso.a.20>
- Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory*. (2nd edition.) Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Coffey, J., Farivar, F., & Cameron, R. (2021). The job seeking experiences of international graduates in the host country: Australia's lost opportunity? *The International Journal of Human Resource Management*, 32(4), 846-870. doi: <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1504106>

- Darni, R. (2023). Rethinking Employability of International Student Graduates of US and UK Universities from a Postcolonial and Critical Realist Lens: A Narrative Review. *Cambridge Educational Research e-Journal*, 10, 146-158.
- Diskrimineringslagen (2008:567) hämtad från https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/ den 17 september 2025.
- Erel, U. (2010). "Migrating Cultural Capital: Bourdieu in Migration Studies." *Sociology (Oxford)* 44.4 <https://doi.org/10.1177/0038038510369363>
- Essed, P. & Goldberg, D. T. (2002). Cloning cultures: the social injustices of sameness, *Ethnic and Racial Studies*, 25:6, 1066-1082, DOI: 10.1080/014198702200009430
- González, M.F. (2022). Precarity for the global talent: The impact of visa policies on high-skilled immigrants' work in the United States. *International Migration*, 60(2), 193-207. <https://doi.org/10.1111/imig.12870>
- IFAU (2024). *Arbetskraftsinvandring till Sverige från tredje land*. Rapport 2024:21. ISSN 1651-1133.
- Kim, J. (2016). Global cultural capital and global positional competition: international graduate students' transnational occupational trajectories, *British Journal of Sociology of Education*, 37(1), 30-50, DOI: 10.1080/01425692.2015.1096189
- Lin, N. (2000). Inequality in Social Capital. *Contemporary Sociology (Washington)* 29(6), 785-95. <https://doi.org/10.2307/2654086>
- Lundström, C. & Hübinette, T. (2020). *Vit melankoli: en analys av en nation i kris*. Makadam förlag.
- Lundqvist, M., Simonsson, A., & Widegren, K. (2023). *Re-Imagining Sexual Harassment: Perspectives from the Nordic Region* (p. 259). Policy Press.
- Mosneaga, A. & Winther, L. (2013). "Emerging Talents? International Students Before and After Their Career Start in Denmark." *Population Space and Place* 19(2) 181-95. DOI:10.1002/psp.1750
- Nguyen, H & Cheng, M. (2025). Understanding international students' agency in developing employability: Case study of a post-1992 university in the United Kingdom. *British Educational Research Journal*. n/a-n/a. Online Publication. <https://doi.org/10.1002/berj.70018>
- Oreopoulos, P. (2011). Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes. *American Economic Journal: Economic Policy*, 3(4), 148–171. <http://www.jstor.org/stable/41330445>
- Putnam, R D & Goss, K A. (2004). 'Introduction', in Robert D. Putnam (ed.), *Democracies in Flux: The Evolution of Social Capital in Contemporary Society* (New York, 2002; online edn, Oxford Academic, 7 Apr. 2004), <https://doi.org/10.1093/0195150899.003.0001>, accessed 19 May 2023.
- Riksrevisionen. (2024). Tredjelandstudenter i högskolan. Bilaga till Regeringens skrivelse 2024/25:117. Stockholm: Regeringskansliet. Hämtad från <https://www.regeringen.se/contentassets/5e6c9ddea08143dbae53ed3463444fd/riksrevisionens-rapport-om-tredjelandstudenter-i-hogskolan-skr-202425117.pdf> 2025-10-25
- Robertson, S, & Runganaikaloo, A. (2014). Lives in limbo: Migration experiences in Australia's education-migration nexus. *Ethnicities*, 14(2), 208–226. <https://doi.org/10.1177/1468796813504552>
- Rydgren J. (2004). Mechanisms of exclusion: ethnic discrimination in the Swedish labour market. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 30(4), 697-716. <https://doi.org/10.1018/13691830410001699522>.
- SCB (2022). *Vilka utbildningar ger jobb? Arbetskraftsbarometern. Hämtad 2023-04-15 från: https://www.scb.se/contentassets/a12b37a263104dca9f9b1f69107f7b00/uf0505_2022a01_am78br2203.pdf*
- SCB (2024). *Arbetskraftsinvandring från tredje land. Delrapport i regeringsuppdraget Work in Sweden. Serie A40 - Temarapporter. 2024-12-11*
- Scott, C, Safdar, S & Triloekar, R & El Masri, A (2015). International Students as 'Ideal Immigrants' in Canada: A disconnect between policy makers' assumptions and the lived experiences of international students. *Canadian and international education. Éducation canadienne et internationale*. 43. 5. 10.5206/cie-eci.v43i3.9261.
- Statens offentliga utredningar. (2018). *En strategisk agenda för internationalisering (SOU 2018:3)*. Stockholm: Regeringskansliet. Hämtad 2023-01-31 från: <https://www.regeringen.se/490aa7/contentassets/2522e5c3f8424df4aec78d2e48507e4f/en-strategisk-agenda-for-internationalisering.pdf>
- Tavory, I. & Timmermans, S. (2014) *Abductive analysis: Theorizing qualitative research*. London, Paradigm Publisher.
- The Expert Council of Integration and Migration (2012). *Mobile Talent? The Staying Intentions of International Students in Five EU Countries*. Hämtad 2023-05-05 från: https://www.migpolgroup.com/_old/public/docs/Study_Mobile_Talent_Engl.pdf

- Universitetskanslersämbetet (2019). Rapport 2019:22 *Etablering på arbetsmarknaden efter studier i högskolan Grundnivå och avancerad nivå 2012/13–2014/15. Hämtad 2023-05-05 från:* <https://gamla.uka.se/download/18.4a1ccf1216d62013bb3728e/1571050624586/rapport-2019-10-17-etablering-pa-arbetsmarknaden-efter-studier-i-ho%CC%88gskolan.pdf>
- Velin L., Chew M.S, Pompermaier L. (2022). Discrimination in an 'equal country' - a survey amongst Swedish final-year medical students. *BMC Medical Education* 22, 503. <https://doi.org/10.1186/s12909-022-03558-6>.
- Vogiazides L., Mondani H. (2020). A geographical path to integration? Exploring the interplay between regional context and labour market integration among refugees in Sweden. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(1), 23-45. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1588717>.
- Wallinder, Y. (2021). Otherness in the Workplace among Highly Skilled Labour Migrants: Swedes in Germany and the UK. *Work, Employment & Society*, 36(2), 253-270. <https://doi.org/10.1177/09500170211024444>
- Wang, Z. (2021). The incidence of overeducation among international students upon graduation in Ireland: the effects of social capital and job searching methods, *Irish Educational Studies*, 40:1, 51-69, DOI: 10.1080/03323315.2020.1779109

Abstract: This study focuses on international master's students' experiences of entering and working in the Swedish labour market and their perceptions of labour market mobility. Through interviews with former master's students, the article contributes knowledge about a group that has received limited attention in research, despite being considered desirable labour migrants due to their education and technical skills. The analysis highlights patterns excluding non-European master's students, while those with European backgrounds encounter fewer obstacles in the transition from studies to employment. Once established, both groups report that being perceived as different may constitute a barrier to advancing or changing jobs in Sweden.

Keywords: employability, workplace integration, international students, labour market mobility, social capital