



Diakoniss-
anstalten

EN STUDIE GENOMFÖRD AV PROJEKTET ROMPORTENS
SYSSELSÄTTNINGSLABB

Bortom ord

Språk, värdighet och inkludering av
invandrarromer på arbetsplatser

Författad av Carolin Ahlvik-Harju
Anca Enache & Svetoslava Nikolova
2025

Diakonissanstaltens rapport 12/2025

Bilder: Sanna Mander

Layout: Mia Kolari

ISBN: 978-952-9854-91-2



**Medfinansieras av
Europeiska unionen**

Innehåll

Förord	4
Viktiga resultat	5
Inledning	6

Studien	7
Att förstå mänsklig existens som relationell	9
Mot ett erkännande av romer som självständiga aktörer	10
Vad vi pratar om när vi pratar om språk?	14
Att känna sig sedd och hörd: Kan medkänsla och effektivitet samexistera?	19
Avslutande tankar och praktiska åtgärder	22

Källhänvisningar	25
-------------------------	-----------

Förord

Ur ett jämställdhetsperspektiv är det viktigt att alla människor har möjlighet att utvecklas till sin fulla potential. Detta gynnar både individen och samhället i stort. Detta krav måste också utvidgas till arbetslivet.

Arbete är mer än bara en inkomstkälla. Det är en koppling till andra människor, en del av vardagen, delaktighet och mänsklig värdighet. Arbetslivet är en plats där individer kan använda sina förmågor, utvecklas och ses som en del av samhället. Hur dörrarna till arbetslivet öppnas för olika människor är därför viktigt inte bara för individen, men för det finska samhället som helhet.

Projektet Romportens Sysselsättningslabb väcker en viktig fråga: hur kan vi skapa ett arbetsliv som verkligen tillhör alla? Projektets studie öppnar upp perspektiv på invandrarromers ställning på arbetsmarknaden och belyser fenomen som ofta förblir dolda.

Studien visar att språkkunskaper, osäkra anställningsförhållanden och strukturella hinder på många sätt är sammanflätade. De bildar osynliga murar som hindrar många människor från att delta i arbetslivet och den trygghet det erbjuder.

Samtidigt lyfter studien fram hopp och möjligheter. Den visar att arbetsplatser också kan vara platser för förändring. Gemenskaper där människor lär sig tillsammans och där mångfald ses som en styrka.

Arbetsplatsen är en miniatyr av samhället. När respekt och mänsklig värdighet förverkligas på arbetsplatsen sprider de sig också vidare: till familjer, grannskap och samhället som helhet.

Människovärdet är utgångspunkten för allt. När människor behandlas med värdighet kan de lära sig, utvecklas och engagera sig i sitt arbete. Detta stärker inte bara individers välbefinnande, utan också organisationers och samhällets förmåga att förnya sig. Varje steg mot ett mer rättvist och inkluderande arbetsliv är ett steg mot ett mer humant samhälle.

Detta är särskilt viktigt när vi talar om människor och grupper som länge har marginaliserats och fördrivits till samhällets utkanter. Invandrarromer utsätts ofta för diskriminering, misstänksamhet och hinder som inte bygger på verkligheten utan på förutfattade meningar. För att bryta ner dessa barriärer krävs kunskap, förståelse och framför allt mod att kritiskt granska vårt eget tänkande och våra handlingar.

Företag, gemenskaper och myndigheter har en viktig roll att spela i detta. Framtidens arbetsliv bygger på värderingar. Om vi vill ha ett samhälle där alla kan delta och lyckas genom egna ansträngningar måste vi erkänna de strukturer som upprätthåller ojämlikhet och ersätta dem med metoder som bygger på rättvisa, förtroende och respekt.

Jag vill rikta ett varmt tack till projektgruppen, intervjupersonerna och alla som deltagit i denna studie. Ert arbete ger en röst åt dem som förtjänar att bli hörda. Samtidigt utmanar det oss alla – beslutsfattare, arbetsgivare och medborgare – att fråga oss vilka värderingar vi vill stärka i det finska arbetslivet och vilken sorts framtid vi vill bygga tillsammans.

Lärdomarna och modellerna från detta projekt är värdefulla exempel för att bygga ett gott arbetsliv och inkludering för alla. Det är viktigt att dessa lärdomar sprids från Jakobstad till hela Finland.

Tarja Filatov

vice ordförande i Finlands riksdag



Viktiga resultat

- Arbetsmarknadsutmaningarna för invandrarromer har sina rötter i systematiska ojämlikheter, osäkra arbetskontrakt och omedvetna fördomar – inte bara språkkunskaper.
- Exkludering kan vara subtilt: Romska arbetssökande kan förbises vid anställning eller nekas konstruktiv respons.
- För invandrarromer handlar sysselsättning om värdighet, tillhörighet och delaktighet, inte bara om inkomst.
- Värdebaserade arbetsplatskulturer stärker motivation, välbefinnande, kreativitet och teamets uthållighet.
- Arbetsplatser fungerar som miniatyrer av samhället – inkludering på arbetsplatsen sprider sig till familjer och samhällen.
- Arbetsgivare kan främja inkludering genom fördomsfri rekrytering, strukturerad inskolning, tillgänglig kommunikation och transparenta utvärderingssystem.
- Beslutsfattare bör utöka integrations- och språktjänsterna och skapa incitament för inkluderande anställningar.
- Civilsamhället spelar en överbyggande roll: medling, kulturell tolkning, dialog och positivt historieberättande.
- Det krävs en förändring: från att se romer som ett "problem att lösa" till att erkänna dem som rättighetsbärande individer som stärker hela samhället.

Inledning

Internationell migration omformar samhällen världen över och gör dem mer mångkulturella än någonsin tidigare. Medan vissa länder har en lång historia av mångkulturalism, har andra bara börjat uppleva dess kulturella, sociala, politiska och moraliska konsekvenser. Finland är ett sådant land, där det ofta uppstår spänningar mellan att bevara en känsla av "äkt finskhet" ("det är så här vi alltid har gjort") och att anpassa sig till verkligheten i ett mångkulturellt samhälle ("med en mer mångfaldig befolkning kan vi inte fortsätta på samma sätt").

Denna spänning förstärks ytterligare av Finlands åldrande befolkning och låga födelsetal, vilket gör landet alltmer beroende av arbetskraftsinvandring för att upprätthålla välfärdssystemet och den ekonomiska tillväxten. Migration uppfattas därför ofta som både ett hot och en lösning.

En rapport från Österbottens handelskammare (2022) visade att mer än 70 procent av företagen i regionen har brist på arbetskraft, och mer än hälften förväntar sig att efterfrågan kommer att öka. Ändå rapporterade nästan 60 procent att de inte hade rekryterat, eller ens övervägt att rekrytera, arbetskraft från utlandet. Ett skäl som angavs var kommunikationssvårigheter och utmaningar relaterade till mångkulturalism (14 %).

Jakobstad, en liten stad i Österbotten, utmärker sig som relativt mångkulturell i en finsk kontext. Cirka 55 procent av invånarna har svenska som modersmål, 30 procent talar finska och resterande 15 procent talar andra språk. Inom den senare gruppen – som representerar cirka 80 språk/nationaliteter – finns cirka 200 bulgariska och rumänska romer, en av de mest missgynnade grupperna på den europeiska och finska arbetsmarknaden.

Att enbart öka antalet arbetsplatser räcker inte. Det behövs kultursensitiva och inkluderande arbetssätt för att romer med invandrarbakgrund ska ha verkliga möjligheter till sysselsättning.

Forskning visar att romer, oavsett var de befinner sig, löper större risk att utsättas för diskriminering vid rekrytering och på arbetet, att få lägre lön, att erbjudas osäkra arbetsavtal, att nekas befordringar och utbildningsmöjligheter, och att få oönskade eller osäkra arbetsuppgifter. De är också oproportionerligt koncentrerade till ohållbara och exploaterande anställningsformer, ofta beroende av osäkra anställningar eller säsongarbete.

I en färsk rapport från nätverket ERGO (European Roma Grassroots Organisations) hävdas att det inte räcker att skapa arbetstillfällen för att garantera trygga arbetstillfällen av hög kvalitet för romer. Istället finns det ett akut behov av att främja kultursensitiva och inkluderande metoder.

Som svar på detta startade Diakonissanstalten i Helsingfors 2024 projektet Romportens Sysselsättningslabb i Jakobstad, med målet att främja hållbar sysselsättning för invandrarromer. Denna studie genomfördes för att bättre förstå utmaningarna på den lokala arbetsmarknaden och för att undersöka hur rasism yttrar sig för både invandrarromer och lokala företag. Resultaten utgör en grund för konkreta åtgärder för att förbättra romernas anställningsmöjligheter och samtidigt hjälpa företagen att skapa mer inkluderande arbetsplatser.

Studien

Sommaren 2024 genomförde teamet från Romportens Sysselsättningslabb nio djupintervjuer med invandrarromer och fyra intervjuer med lokala företagsrepresentanter i Jakobstad.

Invandrarromer

Deltagarna härstammade från Bulgarien och Rumänien och valdes ut för att återspegla diversitet gällande kön, ålder, vistelsetid i Finland och anställningshistorik. I gruppen ingick fyra män (i åldern 28–61 år) och fem kvinnor (i åldern 18–48 år). Vissa hade bott i Finland i upp till 16 år, medan andra hade kommit hit bara ett år före studien.

Vid tidpunkten för intervjuerna:

- hade två tills vidare arbetsavtal.
- hade tre "nollkontrakt", vilket innebär att deras veckotimmar varierade från inga alls till heltid.
- var fyra arbetslösa och aktivt arbetssökande.

Familjesituationen varierade: två deltagare var ensamstående, fem var gifta och hade barn och/eller barnbarn, en var fränskild med vuxna barn och en levde i ett förhållande utan barn. Alla hade flyttat till Finland på grund av familjeband. Alla hade släkt i Jakobstad, och många hade också släkt i andra europeiska länder.

Språkkunskaperna var ojämnt fördelade: fyra talade flytande eller god svenska, en talade flytande finska och de övriga fyra hade begränsade kunskaper i antingen svenska, finska eller engelska.

Intervjuerna genomfördes på svenska eller finska när det var möjligt, annars tillhandahölls översättningsstöd av bulgariska och rumänska projektarbetare. Deltagarna försäkrades om konfidentialitet, gavs möjlighet att dra sig ur när som helst och uppmanades att lägga till eller förtydliga uttalanden i efterhand. Det är viktigt att notera att projektgruppen hade känt många av de intervjuade i flera år, vilket bör beaktas vid tolkningen av resultaten.

Företagsrepresentanter

Fyra företagsrepresentanter intervjuades. De valdes ut antingen för att de någon gång hade anställt romer eller andra invandrare, eller för att de representerade företag av olika storlek. Tre av de intervjuade var verkställande direktörer inom sina företag, och en arbetade inom HR. Företagsstorleken varierade från tre till 300 anställda. Två av de intervjuade var män och två var kvinnor. Samtliga intervjuer genomfördes på svenska.





Under sommaren 2024 genomfördes intervjuer i Jakobstad med romer med invandrarbakgrund samt representanter för lokala företag för att få en bättre förståelse av romanernas erfarenheter av sysselsättning och arbetslivets praxis.

Att förstå mänsklig existens som relationell

En stor del av våra fysiska, sociala och kulturella sfärer är utformade på ett sätt som gör att vissa människor, såsom romer, hamnar i samhällets marginaler. Förutfattade och allmänna uppfattningar om marginaliserade människor påverkar hur de uppfattas och behandlas. Denna process, som också kallas annan-görande (eng. othering), skapar hierarkier som upprätthåller ojämlikhet.

De som anses vara socialt privilegierade särskiljer ofta (medvetet eller omedvetet) sig själva från marginaliserade grupper, vilket skapar ett narrativ som ytterligare förstärker utanförskapet hos den marginaliserade. Den här studien bygger på en annan syn på vad det betyder att vara människa: att osäkerhet och sårbarhet inte är något unikt för marginaliserade grupper, såsom romer, utan något som är inneboende i allt mänskligt liv.

Filosofen Judith Butler beskriver människovärdet i termer av "sörjbarhet": ett liv är värdefullt eftersom (det finns en möjlighet att) andra skulle sörja förlusten av det. Enligt detta synsätt uppstår människovärde genom ömsesidigt beroende och erkännande. Detta perspektiv har praktiska konsekvenser. Om sårbarhet och relationalitet är centrala för den mänskliga existensen, är solidaritet och stöd moraliska krav.

Butlers argument står inte i motsats till den filosofiska idén om människovärde som något alla människor besitter, utan antyder att ansvaret för andras välbefinnande är en del av människans natur. Enligt detta synsätt är människan per definition en varelse som befinner sig i ömsesidigt beroende relationer.

Sårbarhet och beroende är inte bara kännetecknen för romska gemenskaper, utan en del av all mänsklighet. Därför är delaktighet vårt gemensamma ansvar.

Även om detta kan låta ganska abstrakt, är det en filosofisk beskrivning som har praktiska konsekvenser. Om man i sin människosyn tar för givet att begränsningar, beroende och relationalitet är inneboende i all mänsklig existens, påverkar det hur vi som människor förhåller oss till varandra. På samma sätt som en kropp i smärta behöver andras vård, behöver en person med begränsade kulturella kunskaper eller språkkunskaper solidaritet och stöd från andra för att kunna delta fullt ut i samhället. Precis som en medarbetare som har varit på samma arbetsplats under lång tid vet exakt vad som ska göras, behöver en ny medarbetare vägledning i början.

Detta innebär att integration inte enbart är invandrares eget ansvar – den är i lika hög grad beroende av andras vilja att stödja den processen.

Det här är själva grunden för mellanmänsklig existens. Det finns både ett moraliskt krav på att finnas där för den andra och en grundläggande förståelse för att människors liv är knutna till varandra. Min egen framgång är alltid beroende av andra människor, precis som min oförmåga att bli en integrerad del av ett nytt land eller en ny arbetsplats alltid är beroende av andras förmåga att bidra till min integration.

Därför menar vi att om vi tar på allvar att mänsklig värdighet och mänskliga rättigheter är centrala värden i samhället, måste vi se till att alla former av mänsklig existens skyddas av dessa värden. Om vi säger oss vilja skydda alla människor kan vi helt enkelt inte upprätthålla praktiker som äventyrar och ifrågasätter vissa människors värde. I stället måste vi erkänna och omfamna alla människor på det sätt som mänskligt liv faktiskt levs, och forma samhället därefter, och inte tvärtom så att människor desperat måste försöka passa in i en normativ bild.

Historien kan inte ändras, men på samma sätt som historien har format nutiden, formar våra handlingar idag framtiden.

Mot ett erkännande av romer som självständiga aktörer

Europeiska länder har historiskt sett konstruerat romer som en etnisk och social "annan", och ofta utövat våld mot dem som stämplats och profilerats som romer. Romerna uthärdade århundraden av slaveri i det förmoderna Rumänien. De berövades systematiskt sitt språk och sin kultur under kommunistregimerna i Bulgarien, Rumänien och andra länder, och de utsattes för folkmord under den nazistiska förintelsen – en historia som till stor del förblev okänd fram till helt nyligen.

Under de senaste decennierna har många romer i Central- och Östeuropa fortsatt att utsättas för strukturell diskriminering, och de bor ofta i segregerade bostadsområden och går i segregerade skolor. Romska barn utsätts ofta för rasism, mobbning och uteslutning inom utbildningssystemen. Även de romer som får tillgång till vanliga bostäder och utbildning tenderar att få sämre resultat när det gäller nästan samtliga indikatorer på välbefinnande, hälsa och medborgardeltagande. Romska EU-medborgare som migrerar utsätts ofta för rasism, övervakning, begränsad rörlighet och förnekande av rättigheter.

Vår analys speglar de vardagliga, specifika och lokala arbetsrelaterade erfarenheter som intervjupersonerna delade med sig av i förhållande till bredare historiska och samtida former av äganderätt, antiromsk politik och systematisk uteslutning.

Det finns en anmärkningsvärd brist på forskning som undersöker samspelet mellan offentliga och privata arbetsgivare och invandrarromer inom EU, i synnerhet i de nordiska länderna. Befintliga studier har fokuserat mer på det som den danska forskaren Camilla Ida Ravnbøl beskriver som lappverk och det som Anca Enache kallar osynligt arbete – olika informella strategier som romer använder för att säkerställa ekonomisk överlevnad, såsom att samla flaskor, tiggas, spela gatumusik, samla metallskrot eller sälja gatutidningar. Denna betoning återspeglar det faktum att många invandrarromer har varit tvungna att förlita sig på informellt gatuarbete på grund av begränsad tillgång till formella sysselsättningsmöjligheter och integrationstjänster.

Jan Grill har i sin forskning om slovakiska invandrarromer i Storbritannien visat att även de som lyckas få en formell anställning ofta använder osynlighet som en strategi för att undvika det stigma som förknippas med "zigenarskapet" på arbetsmarknaden. Detta resultat stämmer överens med våra egna observationer: i Finland likställs invandrarromer ofta med tiggare i den offentliga debatten – en kollektiv representation som både producerar och vidmakthåller negativa stereotyper.

I samband med forskning och strävan efter social rättvisa har dessa frågor betydande etiska konsekvenser. Att enbart fokusera på romer som arbetar i offentliga miljöer riskerar å ena sidan att förstärka rasifierade och förtryckande narrativ, som visar att romer positionerar sig utanför formella arbetsmarknader. I årtionden har både statliga institutioner och viss akademisk forskning beskrivit romer som motståndare till formell anställning och benägna att ägna sig åt informell ekonomisk verksamhet. Dessutom behandlas romer ofta som en homogen grupp, vilket döljer mångfalden i deras erfarenheter och omständigheter – inklusive faktorer som kön, social klass, ålder och språkkunskaper.

Vår studie utmanar det som Miika Tervonen har kallat "den romska myten" – framställningen av romer som nomader, problematiska eller oförenliga med det moderna samhället. I motsats till narrativ som framställer romer som utomstående på arbetsmarknaden har de kvinnor och män vi talade med långa och varierande arbetslivserfarenheter, allt från anställning i fabriker och jordbruk under socialisttiden i Rumänien och Bulgarien till arbete inom olika sektorer i dagens europeiska ekonomier. Men det som återkommer i deras arbetslivshistorier är en ihållande känsla av osäkerhet och utsatthet.



Studien utmanar stereotypen av romer som stående utanför arbetsmarknaden och lyfter fram deras mångsidiga arbetshistorier samt de strukturella hinder de fortfarande möter.

Otrygghet genomsyrar allt

Upplevelsen av otrygghet präglar livet för många invandrarromer i Finland och genomsyrar sociala, ekonomiska och kulturella dimensioner. Det är ett mångfacetterat och dynamiskt fenomen som har sina rötter i historisk marginalisering, strukturell ojämlikhet och begränsad tillgång till viktiga resurser. Otrygghet uppstår i specifika situationer och ögonblick, men äldre erfarenheter av utanförskap rör sig över gränserna och sammanflätas med nya otryggheter som uppstår i Finland. Till exempel är rädslan för att bli negativt stämplat på grund av sin romska identitet alltjämt närvarande i vardagen i Jakobstad. Det som börjar som en individuell angelägenhet utvidgas till en kollektiv verklighet, som ramar in romernas relation till det finska samhället.

Intervjuer med företagsrepresentanter visar hur gamla stereotyper om romer fortsätter att cirkulera, även när människor uttryckligen betonar att rasism är oacceptabelt. Som en av respondenterna uttryckte det:

”Jag kommer från en stad där de finska romer alltid har varit synliga, och de omtalas alltid i dåliga ordalag. Men jag antar att det är sant, även om det säkert är mycket generaliserat, att romerna är högljudda och att de alltid vill göra saker på sitt eget sätt. Jag antar att det här har sina goda och dåliga sidor, men vid första anblicken verkar det ganska skrämmande och annorlunda. På något sätt börjar romerna alltid på minus och måste arbeta sig fram till att få människors förtroende. Sedan är det förstås så att vi kanske inte vet så mycket om dem. Men det verkar som om de bara vill umgås med varandra och det kan vara avskräckande. Med det sagt tror jag att det skulle vara viktigt att få mer information om romerna och om att det finns romer överallt i världen.” (Intervjuad företagsperson 2)

Även om sådana åsikter ofta presenteras som tillfälliga observationer, belyser de hur systematisk diskriminering fortsätter att forma romernas erfarenheter över landsgränser. I vår studie rapporterade romska intervjupersoner ofta att de utesluts från den formella arbetsmarknaden på grund av språkbarriärer, brist på dokumentation, begränsad utbildning och fördomsfulla rekryteringsmetoder. Som en deltagare uttryckte det:

”Min erfarenhet är att finländare gynnas i rekryteringsprocesser. Jag förstår det mycket väl, men det är frustrerande. Det faktum att jag inte talar bra svenska är den främsta anledningen till att jag inte får de jobb jag vill ha, men även min brist på utbildning är en vanlig anledning till att jag inte ens får komma på intervju. Folk säger att jag borde lära mig språket och studera, men det är helt enkelt inte möjligt. Jag måste kunna försörja min familj. Jag har mycket erfarenhet från byggnadsarbete, men utan en formell utbildning är det svårt. Därför är jag dömd att arbeta med saker som jag inte tycker om, eller med säsongarbete som är mycket opålitligt.” (Intervjuperson 3)

Även om de intervjuade ofta tog hänsyn till arbetsgivarnas perspektiv, bidrar denna uteslutning till ekonomisk instabilitet och tvingar många till osäkra och underbetalda arbeten. Den resulterande bristen på ekonomisk trygghet skapar en dominoeffekt, som begränsar tillgången till bostäder, sjukvård och utbildning, och förstärker cykler av fattigdom och marginalisering.

Andra studier bekräftar att det psykiska välbefinnandet hos invandrare och etniska minoriteter i Finland tenderar att vara sämre än hos majoritetsbefolkningen. Många kämpar med sorg över att ha lämnat sitt hemland, posttraumatisk stress, depression, ångest och sömnsvårigheter. Stress i samband med minoritetsstatusen, i kombination med ensamhet, är utbrett. Vårt material illustrerar också dessa svårigheter, såsom en av deltagarna uttryckte det:

”Jag var tre år när min pappa dog och 15 år när min mamma dog. Därför var jag tvungen att stanna hemma och hjälpa till. Jag har aldrig lärt mig läsa, och därför är det inte möjligt för mig att lära mig ett nytt språk. Med anledning av det kan jag aldrig få ett riktigt jobb och tjäna mina egna pengar. Jag har aldrig haft känslan av framgång i mitt liv, och jag tänker inte ens på det längre. Framgång och lycka fanns aldrig i stjärnorna för mig.” (Intervjuperson 8)

Osäkerheten på arbetsmarknaden formar inte bara den ekonomiska verkligheten för invandrarromer, men undergräver också den sociala integrationen. En anställning är ofta en väg in i samhället och ger ekonomisk stabilitet samtidigt som den ger möjlighet till språkinläring, nätverkande och kulturellt utbyte. Utan tillgång till sådana möjligheter förblir invandrarromer socialt isolerade,



”I mitt nuvarande arbete känner jag mig utnyttjad eftersom arbetsschemat är så oförutsägbart och arbetstiderna så oregelbundna.”

vilket fördjupar klyftorna och förstärker stereotyper som bidrar till ytterligare utanförskap. Begränsat ekonomiskt oberoende försvagar också deras förmåga att delta i samhällslivet och att försvara sina rättigheter, vilket gör dem politiskt röstlösa och sårbara.

Den osäkra karaktären hos informellt eller oreglerat arbete gör att många romer utsätts för exploatering och övergrepp. Eftersom de saknar rättsligt skydd är de ofta utlämnade till skrupelfria arbetsgivare eller mellanhänder, vilket förstärker sårbarheten och misstron mot institutioner, bekanta och till och med släktingar. En intervjuperson förklarade:

”Det är deprimerande att inte hitta något annat jobb än att städa. Det får mig att känna mig dålig och dum. På mitt nuvarande jobb känner jag mig utnyttjad när arbetsschemat är så oförutsägbart och arbetstiderna så oregelbundna. Vi får inte heller åka på semester på sommaren som finländarna, utan vi får bara ta ut semester när den hektiska säsongen är över. Det känns verkligen orättvist.” (Intervjuperson 5)

Utöver de praktiska svårigheterna har osäkerheten på arbetsmarknaden en djupgående psykologisk inverkan. Oförmågan att försörja sin familj eller uppnå stabilitet leder till skam, frustration och hopplöshet. Dessa känslor förvärras av etnisk stigmatisering, vilket skapar en genomgripande känsla av utanförskap som genomsyrar vardagen.

Skärningspunkten mellan ekonomisk, social och kulturell osäkerhet avslöjar en oroande verklighet: de förstärker varandra på ett sätt som gör det nästan omöjligt för romska migranter att bryta sig ur systematisk utslutning. Utan stabil inkomst förblir tillgången till sjukvård och utbildning begränsad, vilket begränsar möjligheterna till rörlighet. Samtidigt urholkar stigmatiseringen förtroendet för institutioner som annars skulle kunna ge stöd.

I slutändan är otryggheten bland invandrarromer i Finland inte bara ett resultat av individuella omständigheter, utan snarare ett strukturellt tillstånd med rötter i historien och systematisk ojämlikhet. Uteslutning från arbetsmarknaden är en central del av denna otrygghet, med följdverkningar på boende, hälso- och sjukvård, utbildning och socialt deltagande. För att komma till rätta med detta krävs inte bara praktiska åtgärder utan också ett djupare engagemang för jämlikhet och social rättvisa, så att de romska grupperna kan kräva sin rättmätiga plats i det finska samhället.

Vad vi pratar om när vi pratar om språk?

Språk och språkkunskaper har fått en central roll i diskussionerna om migration och integration. De beskrivs ofta som nyckeln till en framgångsrik integration i ett nytt samhälle, men också som det största hindret. Begränsade språkkunskaper kan hindra migranter från att få tillgång till tjänster, gå vidare till utbildning, få anställning och delta fullt ut i samhället.

I våra intervjuer med både invandrarromer och lokala företag var språkkunskaper ett återkommande tema. Romska deltagare uppgav ofta att bristande kunskaper i svenska, finska och engelska var ett hinder för att komma in på arbetsmarknaden, medan företagsrepresentanter ofta angav dåliga språkkunskaper som det främsta skälet till att inte anställa migranter. På ytan kan dessa framstå som neutrala, sakliga uttalanden. Men när man tittar närmare på vårt material framträder andra, mer komplexa och ibland problematiska dimensioner av hur språk upplevs och diskuteras.

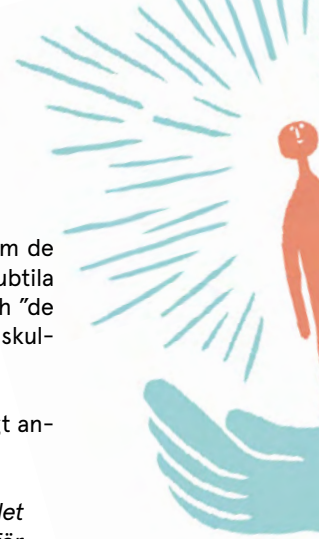
För många romska respondenter väcker situationer som avslöjar deras begränsade språkkunskaper känslor av skam och frustration. Oavsett om det är i en butik, under en anställningsintervju eller till och med på en språklektion är oförmågan att kommunicera effektivt en källa till förlägenhet. Även om sådana erfarenheter kan förväntas motivera språkinlärning blir de för vissa ett ytterligare hinder som avskräcker från att försöka förbättra sig.

Språkkunskaperna varierar också inom familjer och sociala nätverk. Vissa familjemedlemmar är mer säkra på svenska, finska eller engelska, vilket gör att de kan hantera vardagliga kontakter med arbetsgivare, myndigheter, skolor och grannar. De som har större kunskaper hjälper ofta andra genom att översätta i olika situationer, från möten på arbetsförmedlingen till instruktioner på arbetsplatsen. Barn och ungdomar, som lär sig språket i skolan och på daghem, hjälper ofta sina föräldrar med översättningsuppgifter. Detta ömsesidiga stöd ses som en del av familjens ansvar och solidaritet och är knutet till en gemensam plats, släktskap och, för vissa, tro.

"Ibland har jag fått jobb genom andra bulgarer, men när de inte är på plats är det svårt med kommunikationen. Det har hänt att jag helt missförstått den uppgift jag fått, vilket naturligtvis har skapat frustration både hos mig och arbetsgivaren. Ibland har jag ringt min son och bett honom översätta åt mig när jag inte förstår, men det är ingen lösning. Jag skäms ofta för att jag inte kan språket, eftersom jag deltog i språkutbildning i ett år, men jag lärde mig inte så mycket. Jag är inte bra på att skriva, och kursen var så fokuserad på skrivande." (Intervjuerson 1)

"Jag skäms ofta över att jag inte kan språket, även om jag gick en ettårig språkkurs lärde jag mig inte mycket.."





De som kan ge översättningsstöd får ofta ett rykte om sig att vara "framgångsrika", särskilt om de också har en anställning. Inom den bulgariska och rumänska romska gruppen skapar detta subtila hierarkier: mellan "de som talar" och "de som inte gör det", eller mellan "de som arbetar" och "de som förblir arbetslösa". Dessa uppdelningar kan leda till att de mer framgångsrika migranterna skuldbeläggs, samtidigt som de som stämplas som misslyckade känner skam.

En intervjuperson med goda språkkunskaper och en historia av anställning betonade personligt ansvar som nyckeln till framgång:

"Under ett bra tag kan man inte tänka på något annat. För att utvecklas i det här landet är det viktigt att kunna behålla sitt jobb. Du kan inte ge upp vid första hindret eller när det känns för svårt. Du måste lära dig språket om du vill arbeta och du måste själv vara aktiv." (Intervjuperson 2)

Sådana perspektiv speglar ofta bredare samhälleliga diskussioner som lägger ansvaret på individen. Men inom de bulgariska och rumänska romska grupperna kan de skapa ytterligare påtryckningar, skuldbeläggning och modlöshet, vilket urholkar solidariteten.

Företagsrepresentanterna reflekterade också över kommunikationsutmaningarna. Vissa noterade att anställda ibland påstod sig förstå instruktioner men sedan inte följde dem, vilket arbetsgivarna tillskrev osäkerhet eller förlägenhet att be om förtydliganden. Flera chefer uttryckte empati, men också frustration när kommunikationen bröt samman. Vissa intervjupersoner beskrev dock att de hittat kreativa sätt att överbrygga dessa klyftor:

"Vi använder ganska mycket kroppsspråk. Jag kan fråga enkla saker på svenska ansikte mot ansikte, men föredrar att fråga om detaljer per SMS, eftersom jag kan översätta texten med en app. Översättningsappar är verkligen viktiga när jag kommunicerar med min chef." (Intervjuperson 5)

Ojämlig tillgång till språkinlärningsmöjligheter bidrar ytterligare till att forma dessa erfarenheter. Alla migranter kan inte delta i kurser på grund av ekonomiska begränsningar, familjeansvar eller begränsad tillgång till kurser – i synnerhet för EU-medborgare. Kvinnor som arbetar med städning har till exempel ofta få möjligheter att öva på språket under arbetsdagen. Kulturen på arbetsplatsen varierar också: på vissa arbetsplatser skapar kaffepauser och informella möten möjligheter till lärande, medan arbetstempot på andra arbetsplatser lämnar lite utrymme för kommunikation. Arbetsledarnas tålamod, humor och vilja att förklara upprepade gånger spelar också en avgörande roll.

Relationerna mellan barn och föräldrar är annorlunda jämfört med relationerna inom den utvidgade familjen och vänskapen med andra bulgarer och rumäner. Ofta behärskar de barn och ungdomar som gått i skola i Finland språket bättre än sina föräldrar. Våra intervjuer med föräldrar visar att föräldrarna är glada och stolta över att barnen går på daghem och i skola i Finland. De ser att barnen inte har de språkliga utmaningar som de själva har och att de kommer att få bättre möjligheter i framtiden. De ser barnens nuvarande och framtida möjligheter och kopplar det till att vara i Jakobsstad och i Finland, och detta motiverar dem att hantera sina egna svårigheter. En av våra intervjupersoner säger:

"Det faktum att mina barn kan gå i skolan gratis betyder oerhört mycket. De får lära sig språket både på daghemmet och i skolan, vilket kommer att öppna så många möjligheter för dem i framtiden. Jag är glad över att veta att de kommer att få ett lättare liv än jag själv." (Intervjuperson 4)

Nästan alla som intervjuades upplevde eller funderade över om det är bra eller dåligt att arbeta på samma arbetsplats som andra som talar bulgariska och rumänska. De gjorde det eftersom det var det vanligaste sättet att komma in på arbetsmarknaden. De som inte kunde tala de språk som talades på arbetsplatsen trodde att andra som talade bulgariska och rumänska kunde översätta och hjälpa dem att förstå vad som behövde göras och mer allmänt hjälpa dem att kommunicera. De som hade sådana erfarenheter tyckte helt klart att det är till hjälp att arbeta i sådana team. Samtidigt beskrev de situationer när de kollegor som talade språket var frånvarande och de var tvungna att sköta kommunikationen på egen hand. En del av de intervjuade, särskilt de som hade goda kunskaper i svenska eller positiva erfarenheter av att lära sig och kommunicera på arbetsplatsen, ansåg att om det finns fler bulgarisktalande i samma team kommer språkutvecklingen inte att lyckas.

Stöd på arbetsplatsen

Språkinläring beror inte enbart på individens motivation, utan också på arbetsplatsens atmosfär, teamets struktur och kollegornas tålamod.

Vardagens realiteter

Alla har inte samma möjligheter att lära sig språket eftersom arbetsdagens upplägg och arbetets karaktär begränsar det.

"När flera bulgarer arbetar på samma ställe kommer problem att uppstå. I dessa fall är det vanligt att bara en behärskar språket tillräckligt bra och att resten stannar kvar på samma svaga nivå. Man måste tala för att lära sig." (Intervjuperson 2)

På samma teman säger en annan person:

"Att inte arbeta med andra bulgarer skulle naturligtvis vara bättre ur perspektivet att lära sig språket bättre. Å andra sidan är det skönt när vi är fler. Då kan vi stötta och hjälpa varandra. För mig är det helt enkelt mycket bekvämare att arbeta tillsammans med andra bulgarer." (Intervjuperson 4)

Även om intervjuerna tydligt visar att deltagarna funderade mycket över hur de skulle hantera språkfrågor på arbetsplatsen, var det ett alternativ att arbeta i team med personer som talar bulgariska och rumänska. De hade dock inte så många möjligheter att välja mellan på arbetsmarknaden. Samtidigt som deltagarna funderar över de kommunikationsresurser som andra bulgarer och rumäner kan erbjuda, visar intervjuerna att framgången i kommunikationen i hög grad beror på bredare arbetsplatsrelaterade faktorer, till exempel om det finns tålamod och tid att förklara saker och om det finns en humoristisk och positiv atmosfär.

Bulgariska och rumänska romer i Jakobstad utgör en relativt liten och ekonomiskt utsatt grupp med begränsade arbetsmarknadsnätverk. Detta minskar deras förmåga att hjälpa varandra att hitta en anställning. Ibland uppstår också spänningar med andra invandrargrupper från Bulgarien och Rumänien, som kan ta avstånd från romerna eller till och med nedvärdera dem inför arbetsgivarna.

Arbetsplatsens språkmiljö uppstår inte av sig själv. Den formas av människor, attityder och vardagliga praktiker som avgör vem som kan delta och på vilket sätt.

Möjligheten att lära sig språk på arbetsplatsen är inte beroende av det individuella intresset och ansträngningen, som de "framgångsrika" migranterna förmedlar. De kvinnor som arbetar med städning har på grund av arbetets natur små möjligheter att höra och använda språket på arbetet. Arbetsplatserna har också olika kulturer när det gäller hur kafferasterna tillbringas och i allmänhet hur mycket teammedlemmarna har roligt, kommunicerar och interagerar med varandra. Det handlar också om individuella omständigheter och handlingar, till exempel hur mycket tålamod cheferna har att förklara saker flera gånger. Som en deltagare sa: Det största problemet är när kommunikationen upphör. Men humor och kroppsspråk, att försöka använda olika sätt att kommunicera var helt klart en styrka hos de arbetsplatser som lyckades ha medarbetare med olika bakgrund.

För det andra anger företagen ofta dåliga språkkunskaper som skäl för att inte anställa migranter. Även om språket ibland kopplas till säkerhet på arbetsplatsen eller kundinteraktion, används det också som en bekväm förklaring som döljer andra former av exkludering, inklusive rasism. Uttrycket "dåligt språk" blir därmed en generell motivering som sällan ifrågasätts. När den väl har etablerats kan den överskugga mer nyanserade överväganden, till exempel den faktiska kompetensnivå som krävs för specifika roller eller hur arbetsplatser kan anpassa sig till anställda med olika språkkunskaper.

När idén om "dåligt språk" som en homogen fråga börjar leva på företagsnivå, tänker man mindre på vilken kompetensnivå som krävs för specifika uppgifter och roller, eller vad arbetsplatsen behöver förändra för att få medarbetare med olika språkkunskaper. Ett företag som intervjuades beskrev hur teamet svetsades samman eftersom de använde engelska som arbetsspråk, ett språk som inte var någons modersmål. Vilket språk som används som "huvudspråk" påverkas av historiken, branschen och personalsammansättningen i varje företag. Det är dock viktigt att reflektera, som vår intervju antydde, över effekterna av att ha ett språk som arbetsspråk på relationerna och interaktionerna mellan teammedlemmarna.



Svaga språkkunskaper blir lätt en stämpel som får diskriminering att framstå som individens problem, trots att de verkliga hindren ligger i miljöns strukturer och attityder.

För det tredje framgår det tydligt av vårt material att dåliga språkkunskaper alltid är ett problem, en barriär, ett hinder, ett obehag, och när språkkunskaper beskrivs som "nyckeln till integration" eller som "biljetten in på arbetsmarknaden" blir det inte bara ett kriterium för social acceptans i allmänhet, utan det blir också en identitetsmarkör för invandrare. "Jag talar inte språket, vilket måste betyda att jag är dum, lat eller ovärdig x, y, z". När dåliga språkkunskaper alltid beskrivs som en utmaning eller ett problem internaliseras det av många migranter på så sätt att det är de som är problemet. Det är de som människor som är problemet, utmaningen, hindret, problemet som måste övervinnas.

När man lägger till detta till en bakgrund av allvarlig diskriminering, segregation, antiziganism, låg social status och fattigdom, blir det något mycket mer meningsfullt än att bara lära sig eller kunna ett nytt språk i individernas och det omgivande samhällets ögon. Med språket som bevis och medel för integration riskerar både individer och hela migrantgruppen från Rumänien och Bulgarien att bli positionerade och representerade som icke-integrerade migranter, och i de flesta fall oönskade migranter. Denna stämpel befästs bland företagen genom jämförelser med andra invandrargrupper som bor och arbetar i staden, till exempel de ukrainska flyktingar eller vietnameser som har bott i Jakobstad sedan 1970-talet. När etiketter och stigmatisering kopplas till en grupp är risken stor att arbetsgivarna missar individuella omständigheter och de förändringar som sker också språkutvecklingsmässigt.

Vårt material belyser också hur migranter upplever orättvisa i rekryteringen, där personer med svenska och finska som modersmål konsekvent gynnas. Vissa ser detta som förståeligt, men många känner sig missgynnade bara för att de är utländska, vilket påverkar hur de ser på sina framtidsutsikter. Om hindret upplevs som oöverstigligt flyttar vissa sin energi från integrationsinsatser till familjeprojekt eller personliga projekt som de tror är mer uppnåeliga.

Slutligen handlar språk inte bara om att överföra information utan också om hur relationer byggs upp. För många romska intervjupersoner var det viktigare att känna sig respekterade och vänligt bemötta än att ha en perfekt kommunikation. Arbetsgivare som visade vänlighet, humor och tålamod blev positivt ihåggomna, även när språkförbistringar kvarstod. Detta understryker att även om språket är viktigt kan attityder och kulturen på arbetsplatsen vara lika avgörande för upplevelsen av tillhörighet.

Att känna sig sedd och hörd: Kan medkänsla och effektivitet samexistera?

Familjen och familjerelationerna spelar en central roll i de invandrarromernas liv. För nästan alla som vi intervjuade var beslutet att flytta till Finland, och i synnerhet till Jakobstad, kopplat till familjeband. Många kom för att återförenas med makar, svärföräldrar eller syskon. Andra följde släktingar som hade flyttat tidigare. Familjenätverken tillhandahåller viktiga resurser för nyanlända: information om Finland, översättningsstöd, hjälp med att hitta arbete, bostad under de första månaderna och hjälp i nödsituationer. Detta stöd är mycket viktigt eftersom de flesta familjer anländer med mycket begränsade ekonomiska medel och få lokala kontakter.

"Att vara nära min familj betyder allt för mig. Jag flyttade till Finland sex månader före resten av min familj. Jag bodde hos min bror och hans familj, och när jag fick ett permanent arbetskontrakt och uppehållstillstånd anslöt sig min fru och mitt barn till mig. Till en början bodde vi alla hos min brors familj, men efter att ha sparat ihop lite pengar flyttade vi till ett eget hem. Genom vänner fick min fru också arbete." (Intervjuperson 2)

Närvaron av familjemedlemmar i ett främmande land är en källa till trygghetskänsla. Familjen fortsätter att vara en resurs för välbefinnande och stöd även efter flytten till Jakobstad. En av deltagarna berättade att han var beredd att ge upp sitt arbetssökande, men att han inte gjorde det eftersom familjen uppmuntrade honom. Familjen är alltså en viktig källa till integration och välbefinnande för de romska invandrarna i Jakobstad. Utmaningen är att familjerna har begränsade resurser, kunskaper, språkkunskaper och kontakter med arbetsgivare och andra lokalinvånare, så det finns begränsningar för hur mycket de kan stödja, i synnerhet eftersom tjänsterna och arbetsmarknaden fungerar på ett helt annat sätt än vad de flesta invandrarromer känner till och har upplevt i Bulgarien, Rumänien eller andra länder. Det är viktigt att förstå familjen som en resurs, men det är också viktigt att förstå att inte alla migranter har sådana nätverk. Som tidigare nämnts

För många romska migranter handlar flytten till Finland framför allt om att trygga familjens framtid, en vardag där besluten fattas med barnens välbefinnande i åtanke.



kan behovet av att förlita sig på andra också vara en källa till negativa känslor, konflikter och ojämna relationer.

För det andra beskrivs familjens bästa, i synnerhet barnens, av de intervjuade personerna som en drivkraft bakom flytten från Bulgarien och Rumänien till Finland, en resa som syftade till att skapa bättre levnadsvillkor, möjligheter och framtid. Att skapa en bra nutid och framtid för familjen, i synnerhet för barnen, är ett centralt livsvärde. Det är det som gör en person god och respektabel i familjens och bekantas ögon. Barn med sin nutid och framtid symboliserar också generationsväxlingen, ett viktigt livsvärde för individer och familjer. Syftet med livet är att skapa framtidstro för familjer och barn. I vardagslivet och i praktiken innebär det att individer förväntas agera på specifika sätt för att uppnå dessa mål, eller att de själva har specifika idéer om hur de ska göra för att uppnå dessa värden. Detta påverkar vardagliga beslut, som att prioritera omedelbar inkomst för familjens välbefinnande framför att delta i långa integrationskurser.

Samtidigt står EU-medborgare som migrerar för att arbeta inför särskilda utmaningar. Den fria rörligheten gör det möjligt för romer från Bulgarien och Rumänien att bosätta sig i Finland, men många känner inte till sina rättigheter eller skyldigheter. Det kan ta flera år att få fram nödvändig dokumentation eller att få en integrationsplan. Under tiden förlitar sig familjerna ofta på instabila, kortsiktiga jobb utan språkkunskaper eller ordentligt skydd, vilket låser dem i den cykel av otrygghet som beskrivits tidigare. Könrollerna komplicerar saken ytterligare: kulturella förväntningar gör att kvinnor ofta stannar hemma och tar hand om barnen, vilket kan leda till att de blir socialt isolerade och hamnar i en utsatt ställning som rättighetsbärare.

Värderingar, känslor och välbefinnande är starkt kopplade till familjelivet. Vårt material visar dock att dessa också formar, och formas av, erfarenheter i arbetslivet. På frågan om vad som gör en arbetsplats bra betonade de romska respondenterna både praktiska aspekter, som säkra avtal och rättvisa löner, och relationella aspekter, som vänlighet, respektfull kommunikation, humor och att känna sig välkommen. För dem var det lika viktigt att bli "sedda och hörda" på arbetet som att få lön och scheman.

”En bra arbetsledare är någon som talar vänligt, bryr sig om hur vi mår och visar respekt. Även om språket är bristfälligt gör gester och positiv attityd stor skillnad.” (Intervjuperson 5)

De företag vi intervjuade, mestadels småföretag, uttryckte liknande värderingar. De betonade vikten av vänskapliga relationer, informella sammankomster som julfester och grillkvällar på sommaren och att umgås under kafferasterna. Dessa aktiviteter suddade ut gränserna mellan privatliv och arbetsliv och skapade närmare band inom arbetsgemenskaperna. Samtidigt betonade arbetsgivarna också effektivitet, precision, vinst och kundservice som sina vägledande värderingar.

Ibland uppstod spänningar mellan medkänsla och effektivitet. Vissa arbetsgivare beskrev till exempel situationer där tidspress hindrade dem från att tala vänligt eller ge förklaringar. Arbetstagarna å sin sida accepterade ofta dessa tillfällen som oundvikliga med tanke på verksamhetens krav. I andra fall kolliderade osäkerhet i företaget med osäkerhet i familjen: en arbetsgivare förklarade sin frustration när en mamma missade arbete på grund av ett sjukt barn, trots att pappan var arbetslös. I sådana situationer upplevdes familjeansvar och krav på arbetsplatsen som konkurrerande skyldigheter snarare än gemensamma utmaningar. En representant för företaget sade:

”Arbetsledarna upplever att det finns många kulturella skillnader och inom vårt företag har tyvärr invandrarromer det sämsta ryktet som anställda.” (Företagsintervju 4)

Vår studie visar att för invandrarromer är familjen inte skild från arbetslivet, utan djupt sammanflätad med det. Familjen ger motivation, värderingar och mening som överförs till arbetsplatsen, medan arbetsmetoderna i sin tur påverkar hur vård och ansvar hanteras i hemmet. Utmaningen för både anställda och arbetsgivare ligger i att hitta en balans där medkänsla och effektivitet kan samexistera – där produktivitet inte sker på bekostnad av värdighet och där ”att bli sedd och hörd” anses vara en viktig del av välbefinnandet på arbetet.



Avslutande tankar och praktiska åtgärder

Denna studie belyser hur strukturella ojämlikheter, kulturella fördomar och praktiska hinder som språkkunskaper och osäkra anställningsavtal samverkar för att forma de erfarenheter av arbetsmarknaden som invandrarromer i Jakobstad har. Medan företag ofta betonar språket som det största hindret för anställning, visar våra resultat att osäkerhet inte bara är en fråga om individuella brister utan är inbäddad i en bredare systemisk dynamik, som vidmakthåller uteslutningen. För invandrarromer handlar sysselsättning inte bara om ekonomisk stabilitet utan också om värdighet, tillhörighet och deltagande i samhället.

Studien understryker också den centrala roll som familj och omtänksamma relationer spelar för att forma vardagslivet och förväntningarna på arbetsplatsen. Invandrarromers ideal om respekt, vänlighet och solidaritet står ofta i kontrast till företagets värderingar om effektivitet och vinst, men dessa perspektiv behöver inte utesluta varandra. Tvärtom verkar arbetsplatser som lyckas förena medkänsla med effektivitet ha bättre förutsättningar att skapa hållbara och inkluderande anställningsförhållanden.

Samtidigt visar företagsrepresentanternas tvekan att anställa romer, trots att de själva är engagerade i antirasistiska värderingar, att det fortfarande finns omedvetna fördomar. Dessa fördomar tar sig sällan uttryck i uttalad diskriminering, utan förekommer snarare i subtila vardagliga rutiner. Arbetsgivare kan till exempel anta att romska sökande är mindre pålitliga och inte kalla dem till intervju, tveka att placera dem i kundnära roller eller undvika att ge konstruktiv respons på grund av felaktiga antaganden. Sådana metoder, som ofta är osynliga för dem som tillämpar dem, reproducerar i det tysta utanförskap och hindrar lika deltagande på arbetsmarknaden.

Bakom varje arbetsplatspolicy, varje språkkurs och varje integrationsinitiativ finns en djupare princip: människovärdet. Det är otvivelaktigt så att företag existerar för att tjäna pengar på arbetet och det som produceras, i motsats till att vara ett socialt företag. Men arbete handlar inte bara om uppgifter, effektivitet eller resultat – det handlar om människor. En arbetsplats är en plats där människor tillbringar en stor del av sina liv och varje person tar med sig sin historia, sin kultur, sitt språk och sina förhoppningar till arbetsplatsen. När dessa erkänns och respekteras är individerna inte bara anställda utan värdefulla människor.

När företag behandlar sina anställda som personer med värdighet bekräftar det deras egenvärde, bygger upp deras självförtroende och gör det möjligt för dem att lära sig och växa. Människor som känner sig respekterade är mer motiverade och friskare – både psykiskt och fysiskt.

Värdighetsbaserade kulturer minskar konflikter och missförstånd, främjar lojalitet och uppmuntrar till kreativitet. Team där alla känner sig inkluderade är starkare, mer motståndskraftiga och mer produktiva. Värdighet är inte något vi ger om det finns tid. Det är själva grunden för trygghet, lärande, delaktighet och framgång.

Det är viktigt att komma ihåg att en arbetsplats är en miniatyrversion av samhället. Om respekt och inkludering frodas i rekryteringsprocesser och på arbetsplatsen sprider det sig vidare till familjer, bostadsområden och det offentliga livet. När arbetsplatserna skyddar värdigheten bidrar de till att bygga ett rättvisare, mer sammanhållet och mer demokratiskt samhälle.

Att behandla människor med värdighet är inte en "mjuk värdering" – det är grunden för hållbara arbetsplatser och samhällen. En (potentiell) kollega är en person med talanger, potential och värde. Särskilt i sammanhang där marginaliserade grupper, som invandrarromer, utsätts för fördomar eller uteslutning, är människovärdet den princip som överbryggar skillnader och skapar verklig tillhörighet.

Genom att koppla dessa empiriska insikter till en relationell förståelse av mänskligheten ser vi tydligare det moraliska och politiska ansvar som delas av alla människor som lever i samhället. Om människors liv i grunden är beroende av varandra måste arbetsplatser, institutioner och samhällen organiseras på ett sätt som tar hänsyn till detta ömsesidiga beroende. Att göra något annat är inte bara att undergräva invandrarromers välbefinnande, utan också att försvaga själva strukturen i de samhällen där vi alla lever.



När arbetstagare bemöts som människor, inte bara som arbetskraft, skapas tillit, välmående och verkliga möjligheter.

I slutändan tyder resultaten av denna studie på att det är både möjligt och nödvändigt att skapa en mer inkluderande arbetsmarknad i Jakobstad. Det kräver ett skifte från att se invandrarromer som ett "problem som ska lösas" till att erkänna dem som rättighetsbärande individer vars deltagande stärker hela samhället. Genom att ta itu med otryggheten, konfrontera omedvetna fördomar i den dagliga verksamheten på arbetsplatsen och genomföra konkreta, intressentspecifika åtgärder kan Jakobstad, och Finland i stort, ta meningsfulla steg mot att forma inte bara en rättvisare arbetsmarknad, utan också en mer rättvis och levande framtid för alla.

För att ta itu med de utmaningar som presenteras i denna studie rekommenderas flera praktiska åtgärder:

För arbetsgivare:

- Implementera fördomsfria **rekryteringar** genom att anonymisera ansökningar (större företag) och se till att romska kandidater ges lika möjligheter att bli intervjuade. Intervjuerna kan genomföras med hjälp av en översättare eller stödperson.
- Erbjud **strukturerade inskolningsprogram**, inklusive mentorskap, jobbskuggning och gradvis tilldelning av arbetsuppgifter, så att medarbetarna kan öka sitt självförtroende och sina färdigheter över tid.
- Använd **tydliga, tillgängliga kommunikationsverktyg** som översättningsappar, visuella instruktioner och klarspråksmaterial för att minska den överdrivna betoningen på flytande språk.
- Skapa trygga rum där personalen kan reflektera över och utmana sina egna antaganden genom **kontinuerliga workshops om fördomar och medvetenhet** som tar upp verkliga situationer på arbetsplatsen, till exempel anställning, uppgiftsfördelning och befordran.
- Upprätta **transparenta utvärderingskriterier** för prestation och befordran för att säkerställa att romska anställda inte utesluts från utvecklingsmöjligheter.

För beslutsfattare och lokala myndigheter:

- Utöka **integrations- och språktjänsterna** för att bättre inkludera EU-medborgare och erbjuda flexibla program som kan kombineras med deltidsarbete.
- Utveckla **incitament för inkluderande anställningar**, till exempel bidrag eller offentligt erkännande för företag som uppvisar vidmakthållande insatser för att anställa marginaliserade grupper.

För det civila samhället och tjänsteleverantörer:

- Fungera som **broar mellan arbetsgivare och invandrarromer** och erbjuda medling, kulturell tolkning och stöd för att bygga upp förtroende.
- Anordna **gemensamma workshops och samhällsdialoger** där arbetsgivare, anställda och romska familjer kan utbyta erfarenheter och motverka stereotyper.
- Lyfta fram **positiva anställningsberättelser** för att utmana dominerande berättelser om romers utanförskap och visa på fördelarna med inkluderande metoder.

Källhänvisningar

- Achim, V.** (1998). *The Roma in Romanian History*. Central European University Press.
- Ahlvik-Harju, C.** (2016). *Resisting Indignity. A Feminist Disability Theology*. Åbo Akademi.
- Apers, H., Van Praag, L., Nöstlinger, C., & Agyemang, C.** (2023). Interventions to improve the mental health or mental well-being of migrants and ethnic minority groups in Europe: A scoping review. *Cambridge Prisms: Global Mental Health*, 10, e23. <https://doi.org/10.1017/gmh.2023.15>
- Blazevski, N. M., Marnie, S., & Keskinen, I.** (2018). *The Position of Roma Women and Men in the Labour Markets of the Western Balkans: Micronarratives Report*. UNDP:s regionala byrå för Europa och OSS.
- Butler, J.** (2009). *Frames of War – When is Life Grievable?* Verso.
- Castaneda, A. E., Rask, S., Koponen, P., Suvisaari, J., Koskinen, S., Härkänen, T., Mannila, S., Laitinen, K., Jukarainen, P., & Jasinskaja-Lahti, I.** (2015). The Association between Discrimination and Psychological and Social Well-being: A Population-based Study of Russian, Somali and Kurdish Migrants in Finland. *Psychology and Developing Societies*, 27(2), 270–292. <https://doi.org/10.1177/0971333615594054>
- Christidis, Y.** (2020). The Roma in Post-Communist Bulgaria: Growing Social Marginalization and State Policies. *Journal of Asian Social Science Research*, 2(1), 1–24.
- Dergacheva, Y., & Kang, D.** (2024). *Tackling poor mental well-being among precarious migrant workers in Finland*. Mobile Futures Policy Brief 2/2024.
- Enache, A.** (2018). Children's Agency in Translocal Roma Families. In L. Assmuth, M. Hakkarainen, A. L., & P. M. Siim (Eds.), *Translocal Childhoods and Family Mobility in East and North Europe* (pp. 193–216).
- Enache, A., & Markkanen, A.** (2023). Claiming Translocal Place among Romanian Roma Migrants in Helsinki: Infrastructures, Urban Encounters and Displacement. In L. Assmuth, M. Aure, M. Hakkarainen, & P. M. Siim (Eds.), *Migration and Families in East and North Europe: Translocal Lifelines* (1st ed., 22 p.). London: Routledge.
- Enache, A., Dorofte, M., & Iordache, A.** (2025). *Mentoring as Support for Roma Women's Life Goals*. National Research Report for Finland. Helsingfors: Stiftelsen Helsingfors Diakonissanstalt. ISBN: 978-952-9854-81-3
- Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA).** (2023). *Roma Employment Rates: Public Hearing Summary*. Bryssel: FRA.
- Ferro, A.** (2024). *Roma Access to Decent and Sustainable Employment in Bulgaria, Czech Republic, Hungary, Romania, Slovakia, Spain*. Bryssel: ERGO Network.
- Finlands program för romsk politik (ROMPO) 2023–2030.** Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2023:15. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164779/STM_2023_15_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Statsrådets meddelande om främjande av likabehandling, jämställdhet och icke-diskriminering i det finländska samhället.** (2023). <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165112>
- Grill, J.** (2012). "Going up to England": Exploring mobilities among Roma from Eastern Slovakia. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 38(8), 1269–1287.

- Grill, J.** (2018). Invisibility and racialization: Slovak Roma migrants in the UK. In C. Yıldız & N. De Genova (Eds.), *Un/Free mobility: Roma migrants in the European Union*.
- Jauhola, L., Ärling, M., Karinen, R., Luukkonen, T. och Oosi, O.** (2019). *Sysselsättning och företagande bland romer och om integrering av romer på arbetsmarknaden*. Arbets- och näringsministeriets publikationer 2019:58.
- Katisko, M., Enache, A., & Jylhä, M.** (2022). *Roma Gate Project: Roma Migrants' Narratives on Agency and Insecurities in Pietarsaari*. Helsingfors: Diakonissanstalten.
- Khalfaoui, A., García-Carrión, R., & Villardón-Gallego, L.** (2020). Bridging the gap: engaging Roma and migrant families in early childhood education through trust-based relationships. *European Early Childhood Education Research Journal*, 28(5), 701–711. <https://doi.org/10.1080/1350293X.2020.1817241>
- Arbets- och näringsministeriet i Finland.** (2021). *Programmet för mångfald i arbetslivet. Ett åtgärdsprogram för att främja mångfald i arbetslivet från migrations- och integrationssynvinkel*. Publikationer 2021:10. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162933/TEM_2021_10.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nshom, E., Sadaf, S., & Khalimzoda, I.** (2022). Perceived challenges living and integrating into Finnish society: A study among immigrants in Finland. *Journal of Intercultural Communication*, 22(3), 31–42. <https://doi.org/10.36923/jicc.v22i3.82>
- Ravnbøl, C. I.** (2015). Surviving in the margins: Informal Roma labor and the patchwork economy in Copenhagen. In C. Yıldız & N. De Genova (Eds.), *Un/Free mobility: Roma migrants in the European Union*.
- Tervonen, M.** (2014). The "Roma question" in Finnish public debates: Romani minorities and the racialization of poverty and mobility. *Ethnic and Racial Studies*, 37(10), 1780–1798.
- Tervonen, M., & Enache, A.** (2018). Romanisiirtolaiset ja arjen rajallistaminen Helsingissä. *Sociologia*, 55(4), 384–399.
- Yıldız, C., & De Genova, N.** (red.). (2020). *Roma migrants in the European Union: Un/Free mobility*. Routledge.

Modigt för människo- värdets skull



Diakoniss-
anstalten

Alppikatu 2, 00530 Helsinki · www.hdl.fi