

EN VÄG IN I ARBETSLIVET- -EN STUDIE AV NYANLÄNDAS ARBETSINTEGRERING UR ARBETSFÖRMEDLINGENS PERSPEKTIV

Examensarbete – Kandidat Offentlig förvaltning

Saha Berisa

Evelina Cras

Arlinda Rexhepi

A-K2017:27



HÖGSKOLAN I BORÅS

Program: Administratörprogrammet

Svensk titel: En väg in i arbetslivet- En studie av nyanländas arbetsintegrering ur arbetsförmedlingens perspektiv

English title: From refugee to employee – A study in work intergration from the perspective of arbetsförmedlingen

Utgivningsår: 2018

Författare: Saha Berisa, Evelina Cras & Arlinda Rexhepi

Handledare: Andreas Liljegren

Examinator: Danka Miscevic

ABSTRACT

The Employment Service main mission is to match people into the labor market. In 2015, the refugee crisis took place from Syria and many refugees came to Sweden. The Employment Service was commissioned to establish new arrivals in the labor market. The main mission would be to support the new arrivals by facilitating the establishment process. The purpose of this study is to deepen the understanding of how the workforce sees the work on the establishment assignment. The empirics for this study are obtained through a qualitative study in the form of interviews. There are six different administrators at three different offices that have been interviewed. To analyze the empirics from a theoretical point of view we have chosen three different theories based on new public management, structural perspective and human capital theory. With the theories as a basis, we have come to the conclusion that the mediators look seriously at the mission and they try to help the newly arrived in the labor market, with all the resources they have.

This study is written in Swedish.

Keywords: Employment service, labor market, establishment assignment, refugees, integration.

SAMMANFATTNING

Arbetsförmedlingen har i uppdrag att matcha personer ut på arbetsmarknaden. 2015 skedde flyktingkrisen från Syrien och med det kom många flyktingar till Sverige.

Arbetsförmedlingen fick i uppdrag att etablera de nyanlända på arbetsmarknaden. De skulle stödja de nyanlända genom att underlätta etableringsprocessen. Syftet med uppsatsen är att fördjupa förståelsen för hur arbetsförmedlare ser arbetet med etableringsuppdraget. Empirin för studien är hämtad via en kvalitativ studie i form av intervjuer. Det är sex olika handläggare på tre olika kontor som har intervjuats. Empirin har analyserats utifrån new public management, det strukturella perspektivet och humankapitalteorin. Med teorierna som underlag har vi kunnat dra slut slutsatsen att arbetsförmedlarna ser seriöst på uppdraget och försöker hjälpa de nyanlända ut på arbetsmarknaden med alla resurs de har.

Nyckelord: Arbetsförmedlingen, arbetsmarknaden, etableringsuppdraget, flyktingkris, integration, nyanländ.

FÖRORD

Vi vill börja med att tacka våra intervjupersoner som har varit villiga att ställa upp, som tog sig tiden och gjort denna studie möjlig.

Genom detta arbete har vi fått kunskaper och förståelse för arbetsförmedlingens arbete med integreringen av de nyanlända. Resultatet som vi uppnått har öppnat ögonen för det faktiska arbetet som arbetsförmedlingen gör.

Vi vill även tacka vår handledare Andreas Liljegren för en bra handledning under arbetets gång.

Sist vill vi även tacka varandra för ett bra samarbete och stöttningen som vi givit varandra genom uppsatsens gång.

Innehållsförteckning

1 INLEDNING	1
1.1 Syfte	2
1.2 Frågeställningar	2
1.3 Begreppspreciseringar	2
1.4 Bakgrund	3
1.4.1 Arbetsförmedlingen	3
1.4.2 Flyktingkrisen 2015	3
1.4.3 Etableringsuppdraget	4
1.5 Avgränsning	4
2 TIDIGARE FORSKNING	5
2.1 Att förstå integration	5
2.2 Integration	5
2.3 Politik	6
2.4 Sammanfattning av tidigare forskning	7
2.4.1 Vår forskning	7
3 TEORI	8
3.1 Strukturella perspektivet	8
3.2 New public management	8
3.3 Human kapital	9
4 METOD	11
4.1 Förförståelse	11
4.2 Kvalitativ metod	11
4.3 Reflektioner	12
4.4 Urval	13
4.5 Validitet och reliabilitet	13
4.6 Tillvägagångssätt	15
4.7 Vetenskaplig tradition	15
4.8 Etiska överväganden	16
4.9 Empiri	16
4.9.1 Översikt	16
4.9.2 Analysmetod	16
5 RESULTAT	18
5.1 Tillvägagångssätt	18
5.2 Resurser	20

5.3 Arbetsmarknad	21
5.4 Utbildning.....	22
5.5 Motstånd.....	24
5.6 Politik/nationell nivå	25
6 TEORETISK DISKUSSION.....	27
6.1 Strukturella perspektivet.....	27
6.2 New public management.....	28
6.3 Språk.....	28
6.4 Humankapital	28
7 SLUTSATS	31
7.1 Framtida Forskning	31
Referenslista	33
Litteratur:.....	33
Internetkällor:	33
Bilagor	35

1 INLEDNING

Integrationspolitiken är idag ett väldigt aktuellt och debatterat ämne i den svenska politiska debatten. Syftet med integrationspolitiken är att alla i Sverige ska ha lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Trots detta finner man idag svårigheter med att integrera nyanlända på arbetsmarknaden. Man kan läsa om att nyanlända personer har svårt att få ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden, media skriver om att personer som har en akademisk utbildning från sitt hemland arbetar med något helt annat. En av frågorna som kan ställas är hur Sveriges integrationspolitik ska ta tillvara på den kompetens som många av de nyanlända innehar och hur vi ska hjälpa dem ut på arbetsmarknaden. Det såg annorlunda ut i integrationspolitiken i Sverige under 1940-talet och fram till en bit in på 1970-talet. Efter andra världskrigets slut så annonserade Svenska fabriker om att det fanns arbete här, det var brist på folk i industrierna och folk från bland annat Finland kom till Sverige för att leva och arbeta. Det kom personer från olika länder till Sverige för att arbeta, främst nord och andra länder i Europa, det var väldigt få som kom från andra länder än de i Europa. Under 1970-talet minskade sökandet efter arbetspersonal från andra länder till fabrikena. Under den här perioden (1940-1970) så sökte Sverige arbetskraft. (Lundh 2002 s.16)

Invandringspolitiken blev mer reglerad och restriktiv genom ett politiskt beslut år 1967. Därmed avskaffades fri arbetskraftsinvandring och medborgare utanför nord skulle nu genomgå en arbetsmarknadsprövning för att få arbetstillstånd. Arbetskraftsinvandringen från nord och Europa blev senare ersatt av flykting och anhöriginvandring (Lundh 2002 s.17). Arbetsmarknaden ser annorlunda ut idag för människor med annan etnisk bakgrund. Idag diskuteras integrationspolitiken överallt i Sverige. Varför? Flyktingkrisen 2015. Kriget i Syrien medförde rekordstor asylsökning som skapade mycket debatt kring integrering. Framförallt till hur integrationsprocessen skulle se ut med tanke på de svårigheter som vuxit fram med att integrera människor på den svenska arbetsmarknaden.

Flyktingkrisen 2015 ledde till att 162 877 människor sökte asyl i Sverige (Migrationsverket 2016) och detta satte hela Sverige i arbete. Ju fler personer som fick uppehållstillstånd av Migrationsverket, desto fler personer behövde få arbete. I september 2015 fick arbetsförmedlingen ett stärkt förvaltningsanslag för sitt etableringsuppdrag av nyanlända på arbetsmarknaden av Regeringenskansliet. Syftet med uppdraget var att förstärka arbetsförmedlingens arbete och påskynda etableringsprocessen av nyanlända på arbetsmarknaden.

I realiteten så drabbades både myndigheter och kommuner av överbelastning. Arbetsförmedlingen är en av myndigheterna som arbetat med integrering av nyanlända och vi har valt att bygga vår studie kring arbetsförmedlingens arbete.

1.1 Syfte

Syftet med denna kandidatuppsats är att fördjupa förståelsen för hur några av Sveriges arbetsförmedlingar arbetar med integreringen av nyanlända på den svenska arbetsmarknaden. Det är tre olika arbetsförmedlingar i Sverige som vi kommer basera vår forskning på. Vi vill se hur arbetsförmedlingen själva framställer sig med sitt arbete med integrering gentemot samhället. Vi vill undersöka hur arbetsförmedlarna beskriver processen från och med att en nyanländ skriver in sig på arbetsförmedlingen tills att denne får ett arbete. 21 september 2015 så publicerade regeringen ett uppdrag till arbetsförmedlingen. Uppdraget gick ut på att snabbare etablera nyanlända på arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingen som myndighet fick ytterligare 193 miljoner kronor under 2016 utöver tidigare budget och ytterligare 93 miljoner kronor per år 2017-2019 (Regeringen). Arbetsförmedlingen har sen tidigare uppdrag av regeringen att hjälpa människor komma ut i arbetslivet.

Syftet med uppsatsen är även att ta reda på hur arbetsförmedlingen arbetar med uppdraget som de mottagit av Regeringen i samband med flyktingkrisen 2015.

1.2 Frågeställningar

De frågeställningar vi utgår ifrån är:

- Vilka resurser används av arbetsförmedlarna för att underlätta integrering för en nyanländ?
- Hur ser arbetsförmedlarna på sitt arbete med integrering av nyanlända på arbetsmarknaden?

1.3 Begreppspreciseringar

Nyanländ: En nyanländ är en person som sökt asyl eller uppehållstillstånd i Sverige, och som precis fått uppehållstillstånd eller svenskt medborgarskap.

Flykting: En flykting är en person som på grund av risk för förföljelse lämnat sitt hemland.

Kvotflykting: En kvotflykting är den som lever i ett annat land än det den flytt ifrån men som erbjuds vidarebosättning i ett tredje land.

Asylsökande: En asylsökande person är den som har sökt skydd (asyl) i ett annat land än sitt hemland men väntar på att få sin ansökan avgjord.

Invandring: En person som flyttar från ett land till ett annat land, även kallat immigration. I Sverige räknas man som invandrare när man har avsikt att stanna mer än tolv månader.

Icke europeisk invandring: Icke europeisk invandring är personer som invandrar från ett annat land än de 28 medlemsländerna i Europeiska unionen.

Välfärd: Välfärd är en benämning för människor levnadsförhållande dvs. landets ekonomi, utbildning, hälsa, arbetsförhållande etc.

Etableringsplan: Etableringsplan framställs av arbetsförmedlingen i syfte till att flyktingar ska erhålla ett arbete.

Mångfald: Mångfald är ett begrepp som omfattas av kön, religion, sexuell läggning, etnicitet, ålder etc. Det handlar om representation.

1.4 Bakgrund

1.4.1 Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingens generella uppdrag i Sverige är att hjälpa personer ut på arbetsmarknaden. Tidigare var arbetsförmedlingen uppdelad i tre olika organisationer, arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), länsarbetsnämnderna och lokala arbetsförmedlingarna (Olofsson 2009 s.22). 2008 skedde en finanskris över hela världen och i samband med detta så byggdes myndigheten arbetsförmedlingen fram. Efter år 2008 gjordes en myndighet som omfattade de tre tidigare myndigheterna. Idag finns totalt 68 arbetsmarknadsområden i landet där ett område kan omfatta en eller flera arbetsförmedlingar (Olofsson 2009 s.22). En utav dessa arbetsmarknadsområdet är etableringen, vilket är det område som kommer undersökas i denna kandidatuppsats.

Arbetsförmedlingens huvudsakliga uppgift är att förmedla en kontakt mellan arbetssökande och arbetsgivare samt att stödja den arbetslöse genom att erbjuda deltagande i olika aktiviteter och programverksamheter. En annan väsentlig uppgift som arbetsförmedlingen ansvarar för, är att kontrollera att de som får ersättning från arbetslöshetsförsäkringen, verkligen söker arbete aktivt. Det utformas även en individanpassad behandlingsplan, där handläggaren och den arbetssökande kommer överens om vad som kan och bör göras för att den arbetslöse ska komma i arbete (Olofsson 2009 s.22).

Arbetsförmedlingens plikt är att fastställa och alltid prioritera uppdragen som riksdagen och regeringen ger ut. Vid årsskiftet publiceras nya uppdrag som kommer från riksdagen och regeringen. Därefter sammanställs en verksamhetsplan som byggs på vad arbetsförmedlingen behöver prioritera under året. Arbetsförmedlingen har olika uppdrag från regeringen, vilket kan vara ungdomsarbetslöshet, stöd för funktionsvarierade, långtidsarbetslösa och etableringsuppdrag (Arbetsförmedlingen A 2017).

Varje år så fastställer arbetsförmedlingen en verksamhetsplan som bygger på de uppdrag regeringskansliet har tillfört dem. I verksamhetsplanen 2017 finns punkter över hur arbetsförmedlingen ska arbeta med sökanden som befinner sig långt ifrån arbetsmarknaden. En av punkterna handlade om etableringsuppdraget då många av de personerna som kom att söka asyl i Sverige under flyktingkrisen 2015, skulle få uppehållstillstånd och därmed ha rätten till etableringsinsatser (ibid).

1.4.2 Flyktingkrisen 2015

Flera människor var på flykt till Europa från sina hemländer. Människor som flydde från krig, förföljelse och våld till en tryggare plats. Jämfört med tidigare asylmottagningar var detta en rejäl ökning för det svenska systemet och Sveriges regering stod mot ett viktigt beslut. Politikerna beslutade om insatser som skulle göras för att förstärka förmågan i det svenska mottagandet av asylsökande och därefter även etableringen av nyanlända. (Regeringen A 2015)

Insatserna skulle skapa rutin i mottagandet, sänka kostnadsökningar och därmed även tillämpa en effektivare etablering. Under flyktingkrisen var det viktigt att Sverige nu skulle stå för asylrätten, Sverige skulle vara det land man kunde söka skydd i när man flydde från krig. De implementeringar som man har åtgärdat och kommit överens om skulle följas upp tillsammans. (Regeringen A 2015)

Migrationsverket skulle ha kortare handläggningstider för asylansökan där man även införde tillfälliga uppehållstillstånd under en begränsad tid för att i sin tur påskynda processen. Alla kommuner i Sverige skulle dela på ansvaret för mottagandet för att få en jämn fördelning när det gäller kommunernas befolkningsstorlek och arbetsmarknadsförutsättningar. Fler möjligheter till praktik inom både offentliga och privata sektorn skulle finnas tillgängliga för de nyanlända. Detta skulle underlätta för att de skulle lära sig svenska språket snabbare men även få kunskaper om hur det är att arbeta i Sverige. Insatser infördes av regeringen för att underlätta mottagandet samt etableringsprocessen som utdelades till olika myndigheter och kommuner. (Migrationsverket A 2015)

1.4.3 Etableringsuppdraget

21 september 2015 publicerade regeringen ett uppdrag till arbetsförmedlingen. Uppdraget gick ut på att snabbare etablera nyanlända på arbetsmarknaden, det vill säga etablera de nyanlända i studier eller arbeten. Arbetsförmedlingen som myndighet fick 193 miljoner kronor under 2016 utöver tidigare budget och ytterligare 93 miljoner kronor per år 2017-2019. (Regeringen B 2015)

En annan myndigheterna som fick stora utmaningar under flyktingkrisen var migrationsverket. Migrationsverket är en myndighet som prövar ansökningar från personer som vill bosätta sig i Sverige, ansöka skydd utan förföljelse, komma på besök eller ha svenskt medborgarskap. Migrationsverket skriver på sin hemsida att Sverige aldrig tidigare, under ett år, har tagit emot ett så stort antal asylansökningar. Under 2015 sökte 163 000 personer asyl, detta är ungefär dubbelt så många som när Sverige under 1992 tog emot en ström av asylansökningar då balkankriget pågick. Migrationsverkets generaldirektör säger att *“Det har varit en mycket tuff höst där vår förmåga att lösa uppgiften har satts på prov till ytterst. Vi klarade detta tack vare storartade insatser av våra medarbetare”* (Migrationsverket A 2015). De vanligaste nationaliteterna som sökte asyl var afghaner och irakier men den största gruppen var syrier, vilket är cirka 51 000 (ibid).

1.5 Avgränsning

Denna kandidatuppsats kommer enbart belysa arbetsförmedlingen och deras arbete med integreringen. Dels byggdes forskningsfrågan utefter Regeringens anslag till arbetsförmedlingen. Uppsatsens tidskrav innebär vissa begränsningar för skribenterna. Därför valde vi bort att undersöka kommuners och migrationsverkets arbete med integreringen, detta lämnar vi åt framtida forskare att undersöka.

Vi avgränsade oss även med att enbart fokusera på arbetet som sker med nyanlända (*finns under 1.3 Begreppspreciseringar*) och valde då bort integreringen gällande europeiska invandrare. Vi har även avgränsat arbetet med att enbart forska kring hur handläggarna ser sitt

arbete och har inte tagit med de nyanländas perspektiv därmed har inga intervjuer med de nyanlända gjorts.

När tidigare forskning studerats om nyanlända har det varit svårt att hitta forskningar om just nyanlända. Därför baseras tidigare forskning på invandrare generellt och inte endast nyanlända.

2 TIDIGARE FORSKNING

Integreringen syftar enligt Lundh på en “process där skilda enheter förenas så att något nytt uppstår” (Lundh, 2002, s.12). Genom att de nyanlända integreras i samhället bidrar det till en ökning av mångfalden i samhället. Med hjälp utav arbetet får den nyanlände möjligheten till både arbete men även en större möjlighet till att integreras och lära sig språket. Från en undersökning av SCB 2014 uppmärksammades det att sysselsättningsgraden ligger för de utrikesfödda i åldern 20-64 år på 67,8 procent. Medan motsvarande siffra för inrikesfödda ligger på 83,1 procent.

2.1 Att förstå migration

Berg & Spehar tar upp att migration är en viktig aspekt för samhällets utveckling samt individens liv i boken *Eu och välfärdens Europa* (2011). Flera orsaker finns till att människor migrerar. Det som lyfts fram i forskningen är att det finns flera olika faktorer som påverkar varför en individ migrerar till ett nytt land eller inte. Migrationsforskningen har idag lett till att det finns olika förklaringar beroende på forskarens vetenskapliga områden, vilket väger in i flera av dessa faktorer. Sociologer menar på att migranterna påverkas de faktiska skillnaderna mellan ländernas levnadsförhållanden medan ekonomer betonar den ekonomiska skillnaden mellan länderna, exempelvis lönenivåer. Mänskliga rättigheter, politiska ledarskapet och politiska institutionernas kvalitet mellan länderna är vad som statsvetare lyfter fram. En sak som är gemensam för samtliga faktorer är att, vad som trycker (push) och lockar (pull) till att individen väljer att flytta till ett annat land. (Berg & Spehar 2011 s.235)

Forskning om migration har sammanfattat dessa aspekter som kalla för push-pull-faktorer, som kan kopplas till samhälls- och individuell nivå. Pushfaktorer innebär på ett individuellt plan om förbättringar inom individens privatekonomi, medan en pull-faktor innebär vad som lockar individen till det nya landet (familjemedlemmar, liknande språk och traditioner kan vara den lockande faktorn). (Berg & Spehar 2011 s.235)

2.2 Integration

Arbetslivsinstitutet gjorde, 2002 en forskning kring integration och arbetsliv där statistiska centralbyrån (SCB) skrivit en rapport: “*Integration till svensk välfärd? – Om invandrades välfärd på 90-talet*” om levnadsförhållanden för invandrare. I rapporten nämner man att invandrare har det svårt i arbetslivet och har sedan 1900-talet varit utsatta som grupp. Det framgår i rapporten att detta kan ha en grund i att det var en stor flyktinginvandring under 1900-talet vilket ledde till att sysselsättningen minskade och arbetslösheten fyrdubblades. De som främst drabbades av detta var invandrare och ungdomar där situationen hade försämrats

för invandrare jämfört med de infödda svenskarna. Integrationens effekt blev påverkas då det nu skulle fördröjas (SCB 2002 s.9).

I rapporten framgår det även att en nyanländ har resursbrister. Språkkunskaper saknas, samhällskunskaper samt yrkesmeriter behöver utökas. I detta skede ska arbetsmarknadens parter vägleda individerna och man ska med hjälp av integrationspolitiken hjälpa och främja invandrarna (SCB 2002 s.17). Hur lång tid det tar för en invandrare att integrera sig beror dels på effektiviteten av integrationspolitiken men även på mottagandet när de kommer till Sverige. Diskriminering mot religion och hudfärg kan vara en faktor som gör att etableringstiden fördröjs (SCB 2002 s.150).

Rapporten redovisar resultat som påstår att etableringstakten skiljer sig beroende på invandrargruppen där det även konstateras att det tar längst tid att integrera flyktinginvandrare som kommer från länder där välfärden är sämre än för de infödda svenskar (SCB 2002 s.158). Det resoneras vidare i rapporten om hur lång tid det egentligen ska ta för en invandrare, särskild de som kommer från krigsdrabbade länder, att etablera sig. Praktiskt taget är det inte realistiskt att en nyanländ under en kort period ska komma på samma nivå som de inrikesfödda. Ett faktum som är framtaget är att etableringstiden är individuell. Det finns ett politiskt ansvar om humanitära invandringspolitiken, den dolda diskrimineringen i samhället och integrationspolitiken som avgör om hur lång tid den borde ta (SCB 2002 s.159).

2.3 Politik

En av de stora utmaningarna för arbetsmarknadspolitiken är att endast ett fåtal av de arbetssökande är nyttillkommande. Det problematiska är att det stora antalet har varit inskrivna under en längre tid medan de förstagångsinskrivna utgjort mindre än 10 procent. Åldersgruppen 25-54 år hade ca 45 procent av de inskrivna under 2006, varit inskrivna i mer än tre år. Omkring hälften av dem inskrivna får en tidsbegränsad anställning när de fått arbete via arbetsförmedlingen. Tidsbegränsade anställningar är en trend som avspeglar de atypiska jobben på arbetsmarknaden (Olofsson 2009 s.24).

En avhandling som Carl Dahlström skrivit 2004, *Nästan välkomna – invandrapolitikens retorik och praktik*, berättar han om innebörden av integreringspolitiken och dess betydelse. Efter att man mer eller mindre hade förtalat den tidigare politiken har invandrapolitiken fått laglig rätt, säger Dahlström. Invandrarminister 1997, Leif Blomberg uttalade sig med att den tidigare genomförda politiken hade bidragit med att skapa ett destruktivt vi-och-de-tänkande i samhället (Dahlström. 2004 s.9)

Dahlström hävdar att det funnits en problematik i invandringspolitikens mål i form av att det i praktiken inte bedrivits på samma sätt som man inledningsvis tänkt. Dessutom har det sedan 1960-talet inte bedrivits någon ny form av invandringspolitik även om det sedan dess gjorts ändringar. I praktiken har samma åtgärdsprogram använts och inga gamla program har lagts ned, menar Dahlström. Det man gjort är att forma en retorik och praktik som omgivningen accepterat och som uppfattas som legitim. Retoriken har utvärderats i den offentliga

diskussionen medan praktiken utvärderas av statliga myndigheters utredningar (Dahlström 2004 s.11). De som arbetar under de statliga reglerna och handlingsmönstren måste agera och förhålla sig till institutionella reglerna rutinmässigt. Detta leder till att aktörerna inte motsätter reglerna som fastställs av institutionerna och därmed är handlingsmönstren legitima (Dahlström 2004 s.13).

Enligt Dahlström har invandringsfrågan från början inte varit en politiserad fråga. Tidigare har riksdagen varit eniga i frågan om invandrarpolitiska målen, och det fanns ingen vilja av de politiska partierna att politisera frågan. Politiserings begrepp innefattar tre olika element för att en fråga ska uppfattas som politiserad, *“för det första en outtalad förutsättning om att det finns åsiktsskillnader mellan partierna i frågan, för det andra att partierna kommunicerar denna oenighet öppet och för det tredje att oenigheten leder till politisk strid”* (Dahlström 2004 s.73).

2.4 Sammanfattning av tidigare forskning

För att förstå migration finns det flera olika faktorer som påverkar varför en individ väljer att migrera. Arbetslivsinstitutet visar på att det för invandrare är svårare att ta sig in i arbetsmarknaden eftersom de sedan 1900-talet har varit en utsatt grupp. När Sverige befunnit sig i lågkonjunktur har invandrare och ungdomar varit de grupper som haft högst arbetslöshet. Institutet framför även att flera av de nyanlända har resursbrister i form av brist i språk- och samhällskunskaper. Dahlström hävdar att det finns en brist i invandrarpolitiken då den inte har förändrats sedan 1960-talet.

2.4.1 Vår forskning

Med hjälp av de kvalitativa intervjuer vi genomfört under denna kandidatuppsats så hoppas vi att vår forskning kommer öka förståelse för arbetet som arbetsförmedlarna utför gällande integrering av nyanlända på arbetsmarknaden. Vi hoppas vår forskning ökar förståelsen för arbetsförmedlingens arbete gällande integrering av nyanlända på arbetsmarknaden och väcker ett intresse för arbetsintegrering.

3 TEORI

3.1 Strukturella perspektivet

För att förstå den formella ordningen på Arbetsförmedlingen har vi valt att använda oss av det strukturella perspektivet. Det strukturella perspektivets grundläggande antagande är en tro på rationaliteten och lägger en stor vikt i den formella ordningen. För att förstå den formella ordningen på Arbetsförmedlingen har vi valt att använda oss av det strukturella perspektivet. Det strukturella perspektivets grundläggande antagande är en tro på rationaliteten och lägger en stor vikt i den formella ordningen. Den formella ordningen, om den utformas på rätt sätt, används för att minimera uppkomsten av problem och istället maximera utfallet. Perspektivet menar på att välutänkta roller och relationer leder till att det skapar ett utrymme för kollektiva målsättningar (Bolman 2012 s.75). Strukturen på arbetsplatsen fungerar som ritning över de formella förväntningarna och utbytet mellan interna aktörer, till exempel högre chefer, förmän och anställda och externa aktörer till exempel kunder och klienter. Strukturen medför både möjligheter och begränsningar för organisationen (Bolman 2012 s.78).

Bolman uppmärksammar det faktum att i en organisationsdesign är det mest centrala för organisationsstrukturen, själva fördelningen av arbetsuppgifterna. Dessutom fastställs även fördelningen av rollerna och enheterna för varje ansvarsområde. Arbetsdelningen utgör själva grunden för strukturen, för att i sin tur skapa specialiserade roller i arbetsuppgifterna (Bolman 2012 s.80). En arbetsuppgift leder till att man styr in beteende i vissa banor genom föreskrifter av vad som ska göras för att utfallet av uppgiften ska gå på rätt sätt. De formella reglerna i en organisation skapar begränsningar till individens handlingsutrymme. Detta menar Bolman leder till att både en pålitlighet och formighet skapas för att kvaliteten och rättvisan ska kunna upprätthållas (Bolman 2012 s.81).

Inom det strukturella perspektivet nämner man även den vertikala samordningen där medarbetarna på den lägre nivån styrs av de högre nivåernas regler och policy. Reglerna och policyn sätter begränsningar på handlingsfriheten vilket leder till att en enhetlighet och förutsägbarhet uppstår. Reglerna som sätts av de högre nivåerna bidrar till att man legitimerar samt accepterar besluten genom att man arbetar under de förhållningssätt som fastställts (Bolman 2012 s.82).

Det förekommer även en komplexitet i samordningen och kontrollen inom det strukturella perspektivet. Avdelningarna och enheterna i en organisation kan tendera till att inrikta sig på sina egna prioriterade arbetsuppgifter. Resultatet av detta leder enligt Bolman till suboptimering, där man sätter fokus på enhetens egna målsättningar istället för det större uppdraget (Bolman 2012 s.82). Förändringarna i en organisation medför och kräver en strukturell anpassning i organisationen. En omstrukturering på kort sikt leder i allmänhet till förvirring och minskad effektivitet i verksamheten. Det viktiga för att skapa framgång utifrån ett långsiktigt perspektiv är att det i den nya strukturen finns en överensstämmelse mellan omgivningen och organisationen (Bolman 2012 s.130).

3.2 New public management

För att förstå arbetsförmedlingens tänk gentemot sina kunder har vi valt att använda oss av new public management. Teorin ger en förståelse för att avläsa arbetsförmedlingens strategier för att förbättra valmöjligheter för sina kunder. För att effektivisera den offentliga sektorn, som alltid varit väldigt byråkratisk, så introducerades en ny styrningsmetod i Sverige på 1980-

talet, new public management (NPM), eller ny offentlig verksamhetsledning (Svanborg-Sjövall 2014 s.182) NPM härstammar från den privata sektorn. Med hjälp av marknadsekonomiska tankesätt är grundidén med NPM att försöka effektivisera den offentliga sektorns produktion och att försöka kostnadseffektivisera den i den mån det går (Svanborg-Sjövall 2014 s.183). NPM är inte en teori som bygger på att privatisera offentliga verksamheter utan syftar till att förbättra dem genom olika strategier eller med hjälp av privatisering och valmöjligheter.

Svanborg-Sjövall diskuterar att målstyrning är bättre för den offentliga sektorn än detaljstyrning (Svanborg-Sjövall 2014 s.183). Den offentliga förvaltningen ska vara lyhörd för konsumenterna (medborgarna) och jobba med dem, istället för, för dem. En av grundpelarna inom NPM är att chefer, byråkrater och politiker samt medborgare ser sitt egenintresse i första hand (Agevall 2005 s.22). Även att konkurrens är det som ger kvalitet och effektivitet (Agevall 2005 s.22). Den grundläggande idén med new public management är att genom ökning av produktion nå sociala framsteg och starkare förtroende (Agevall 2005 s.21).

Agevall tar upp Eriksens (1997) forskning om NPM där Eriksen nämner att NPM lägger stor vikt vid decentralisering och delegering av de offentliga tjänsterna för att kunna erbjuda en så bra tjänst som möjligt (Agevall 2005 s.22). Att decentralisera verksamheten till mindre enheter ska enligt NMP stärka serviceandan hos tjänstemännen/byråkraterna och kundernas inställning till myndigheten ska stärkas. Agevall tar upp åtta grundkoncept inom NMP:
- Fristående och självständiga enheter - Marknadsorientering och konkurrens - Ledningsstil hämtad från den privata sektorn - Större disciplinering och sparsamhet - Ökad insyn och kontroll i ledningsarbetet - Explicita resultat- och kvalitetsmål, mätbara standarder och mått för måluppfyllelse - Större betoning av kontrollen av det som produceras/ekonomiska incitament - Service och kundorientering (Agevall 2005 s.21).

3.3 Humankapitalteorin

För att förstå samt få en inblick i den kompetens som de nyanlända tar med sig från sina hemländer har vi valt att använda oss av humankapitalteorin. Denna teori ger en förståelse för vilka arbets- och utbildningserfarenheter som har en inverkan i det nya landet för individen. Enligt humankapitalteorin påverkar individens arbetslivserfarenheter och skol- och yrkesutbildning möjligheterna till att få jobb och göra karriär i yrkeslivet. Det finns ett samband mellan individers utbildningsnivå och inkomstnivå. En individs yrkeserfarenheter speglar, samt ökar chansen till framgång i arbetslivet. (Björklund 2016 s.137)

I teorin framgår det att *“olika arbetstagare har olika kunskaper och erfarenheter som gör att de är olika produktiva”* (Björklund 2016 s.136). Skillnaderna som uppstår i de produktiva egenskaperna kan vara en faktor av individens uppväxtförhållanden, där både arvet och miljön inkluderas. Däremot inkluderas även införskaffandet av kunskaper genom skolutbildning och upplärning på jobbet. (Björklund 2016 s.136)

I teorin läggs det en stor vikt i utbildning. Det är ett sätt för individen att förbättra sina framtida inkomstmöjligheter. I denna teori uppmärksammas de faktorer som påverkar individens beslut till att utbilda sig. Det man utgår ifrån i humankapitalteorin är att utbildningsbeslutet bör behandlas som ett investeringsbeslut (Björklund 2016 s.137). I humankapitalteorin belyser man även att det finns olika faktorer som påverkar beslutet att utbilda sig. Avgörandet ligger i om de framtida intäkterna i form av högre inkomst, överstiger inkomstbortfallet under studietiden. (Björklund 2016 s.138) Möjligheten för att även utbilda sig på arbetsplatsen finns. Den formella skolutbildningen är inte det enda sättet för individen att få kunskaper och färdigheter. Olika internutbildningar kan ges av arbetsgivaren till arbetstagarna, detta leder till att individen står inför investeringsbeslutet av hur mycket internutbildning hen ska skaffa sig. (Björklund 2016 s.142)

4 METOD

4.1 Förförståelse

Vi tre som författat denna uppsats har på olika sätt en invandrarbakgrund. Våra olika erfarenheter gällande invandring och integrering har gett oss alla ett intresse för integrering och är orsaken till varför vi valde just detta ämne. Tillsammans med att det är ett debatterat ämne inom den svenska politiken och vår kunskap och utbildning inom offentlig förvaltning. Vår tidigare erfarenhet tillsammans med vårt intresse kan ha bidragit till tolkningarna av resultatet vi kommit fram till och även engagemangen till valda ämne.

4.2 Kvalitativ metod

Utifrån forskningsfrågan *”hur framställer arbetsförmedlarna sitt arbete med integrering av nyanlända på arbetsmarknaden?”* har en kvalitativ metod för denna kandidatuppsats valts. Kvalitativa metoder är en av de metoder som används inom samhällsvetenskaplig forskning och tenderar att vara mer inriktad på ord än på siffror (Bryman 2011 s.341). Denna metod passar forskningsfrågan för den bygger på att se deltagarnas verklighet, genom deras ögon (Bryman 2011 s.341). Intervjuerna har utförts semistrukturerat. Semi-strukturerad intervju ger oss möjlighet att ställa följdfrågor på det intervjupersonerna väljer att ta upp (Bryman 2011 s.415). En intervjuguide följs med frågor som är skapade utefter vår valda frågeställning (Bryman 2011 s.415).

Strukturerad intervju valdes bort på grund av att den inte passade frågeställningen. En strukturerad intervju ger ofta intervjupersonen ett antal svarsalternativ och det ger inget utrymme för följdfrågor (Bryman 2011 s.203). Ostrukturerade intervjuer valdes även bort då denna metod mer liknar ett samtal än en intervju och med det begränsar oss från att få en diskussion och mer djupgående svar (Bryman 2011 s.415). Vi har valt att inte använda oss av kvantitativ metod då den metoden tenderar att vara mer distanserad än kvalitativ metod. Vid enkätundersökningar är det inte en självklarhet att forskarna träffar deltagarna alls och den typ av distansering är inte lämplig för uppsatsen då vi utifrån forskningsfrågan behöver träffa deltagarna (Bryman 2011 s.371). Uppsatsens syfte är att fördjupa vår förståelse och utifrån intervjupersonernas perspektiv få reda på hur de ser på sitt arbete med integreringen av nyanlända på arbetsmarknaden. När man väljer att använda sig av enkätundersökningar (kvantitativ forskning) har forskaren ingen möjlighet att ställa eventuella följdfrågor till deltagaren. Därför valde vi en kvalitativ metod då den ger oss möjligheten att med hjälp av intervjuer försöka förstå och bredda kunskapen kring arbetsintegrering av nyanlända.

Vi har valt att använda oss av semistrukturerade intervjuer då den bäst kan tillämpas för att den bäst kan besvara uppsatsens syfte. De styrkor som beträffas med att använda sig av en semistrukturerad intervju är att, med hjälp av intervjuer få mer genomgripande svar av hur arbetsförmedlarna ser på sitt arbete. Av den semistrukturerade intervjun ges en djupgående inblick i vad arbetsförmedlarna anser om etableringen av nyanlända. Genom att få mer väsentliga svar skapas en grundlig information av vad som ska göras på arbetsförmedlingen för etableringen.

Fördelar med att använda sig av kvalitativa intervjuer är att vi får möjligheten att fördjupa förståelsen och kunskapen gällande integrering av nyanlända på arbetsmarknaden. Metoden är mer inriktad mot ord än på siffror, vilket är betydande för oss då vi vill se hur arbetsförmedlarna själva ser på sitt arbete med integreringen av nyanlända på

arbetsmarknaden (Bryman 2011 s.341). En annan fördel med intervjuer är att en som forskare får chansen att fördjupa sig i ett ämne, där man kan gå till botten med frågeställningen och ställa djupgående frågor till respondenterna (Bryman 2011 s.441). Detta är en klar fördel med denna metod för vårt valda ämne då vi vill undersöka hur arbetsförmedlarna ser på sitt arbete. Bryman & Bell (2013) tar upp att intervjuobjektet kan ta upp relevant fakta för forskningen, som en som forskare kanske inte själv reflekterat över tidigare. Kvalitativa intervjuer ger även intervjuobjektet möjligheten att fritt formulera sina svar (Bryman & Bell, 2013). En kvantitativ studie har ofta redan färdigformulerade svarsalternativ, vilket inte var passande för vår studie inom vårt valda ämne.

Hade en kvantitativ undersökning istället använts hade svaren varit mer binära, i den mening att personen som svarar på enkäten, endast skulle fått möjlighet att markera de svar som fanns med. Detta skulle leda till att utfallet av svaren inte skulle varit lika varierande och frågorna endast skulle formuleras efter vårt intresse. Den intervjuade skulle inte ha möjlighet att lyfta fram det denne anser är relevant. Däremot hade detta sparat tid eftersom transkriberingen kräver mycket tid. Det hade varit enklare för oss att läsa av datamaterialet med specificerade svar. Däremot ansåg vi att en kvantitativ undersökning inte var anpassningsbart för vårt valda ämne. Vi ville ha djupare svar och därför anser vi att kvalitativ metod var den bästa för denna uppsats.

4.3 Reflektioner

Att använda sig av semistrukturerade intervjuer för vår kandidatuppsats har gett oss mycket empiri att bearbeta och arbeta med. Vi tror att vår studie hade blivit ännu bättre om vi hade kunnat komplettera våra semi-strukturerade intervjuer med deltagande observationer. Då kandidatuppsatsen är tidsbegränsad upplevdes det att det inte fanns möjlighet att komplettera med deltagande observationer. Däremot så har vi kommit fram till att det hade fördjupat kunskapen kring handläggarens arbete och fått en inblick i hur etableringsprocessen faktiskt går till, om vi hade kunnat delta i det praktiska arbetet utöver det teoretiska vi har tagit del av. En enkätundersökning hade gett oss ett betydligt större urval än vid intervjuundersökning, vilket kan vara en styrka då resultatet baseras efter fler personers svar.

Kritik gällande kvalitativa intervjuer är att det är svårare att göra en generalisering än vid kvantitativ forskning (Bryman 2011 s.369). En kvalitativ forskning sker oftast på ett mycket mindre urval av antal respondenter och görs ofta inom en specifik organisation eller ett område. Därför menar Bryman att det är svårt att generalisera svaren till andra miljöer eller respondenter (Bryman 2011 s.369). Annan kritik gentemot kvalitativa undersökningar är att intervjun blir subjektiv, vilket kan vara att resultatet bygger på forskarens eller respondentens egna tolkningar om vad som är viktigt (Bryman & Bell, 2013). Vi är medvetna om att kvalitativa intervjuer kan bli subjektiva och har detta i beaktning. Den valda vetenskapliga traditionen vi valde inför denna uppsats är hermeneutiken (*Se mer under 4.7*).

Fördelar inom den kvalitativa forskningen är att det finns ett större utrymme till att ta del utav beskrivningar och förklaringar till varför-frågor. Eftersom man i den kvalitativa forskningen lägger en stor vikt i detaljerade beskrivningar. De detaljerade beskrivningarna är av vikt när man studerar människors agerande (Bryman 2011 s.363).

I och med att vi blev tilldelade handläggare som var villiga att ställa upp på en intervju och att vi inte hade någon kontakt med dem själva från början, då vi fick kontakt med deras chefer, så

är vi medvetna om att det kan vara ett strategiskt val av cheferna att vi fick intervjuas just de specifika handläggarna.

Bryman (2011) tar upp konfirmering, vilket är att man som forskare bör hålla sig så objektiv som möjligt och inte väga in sina egna åsikter eller värderingar. Däremot bör forskaren ha med sig vetskapen att det inte går att uppnå totalt objektivitet i samhällslig forskning (Bryman 2011 s.355). Med den förförståelse vi har är vi medvetna om att vi inte kommer vara helt objektiva i vår tolkning av resultatet. I uppsatsen har vi utgått ifrån hermeneutiken som menar på att vår tanketradition har en inverkan i hur vi tolkar den sociala verkligheten. Med tanke på vår förförståelse har vi därför valt hermeneutiken då våra erfarenheter och tankar påverkar denna studie (Bryman 2011 s.507).

4.4 Urval

Vår studie handlar om hur Arbetsförmedlingen arbetar med integrering av nyanlända på arbetsmarknaden och har därför valt att genomföra våra intervjuer med handläggare på Arbetsförmedlingen. Ett målinriktat urval har använts då vi har fokuserat på att komma i kontakt med de som jobbar med etableringen (Bryman 2011 s.434). Ett målinriktat/målstyrt urval är att försöka finna personer som är relevanta för den forskningsfråga man besitter (Bryman 2011 s.435). Etableringen på Arbetsförmedlingen är de som arbetar med uppdraget som arbetsförmedlingen fick av regeringen 2015. Etableringsuppdraget innebär att Arbetsförmedlingen ska hjälpa personer mellan 20 och 65 år gamla som har fått uppehållstillstånd i Sverige som flykting, kvotflykting eller skyddsbehövande (Arbetsförmedlingen). Det största fokuset har varit att komma i kontakt med de handläggare som jobbar med integreringsfrågor på arbetsmarknaden och har valt bort att intervjuas andra myndigheter, Migrationsverket till exempel.

För att komma i kontakt med handläggare har vi ringt till tre olika arbetsförmedlingar i tre olika städer och blivit hänvisade till den chef som har hand om etableringsuppdraget på respektive kontor. Cheferna på respektive kontor har skickat ut ett mail till de som arbetar med etableringen, och de personer som ville ställa upp på en intervju har vi sedan haft en mailkontakt med och bestämt tid för intervjun. För att bredda vårt urval så valde vi tre olika arbetsförmedlingar på tre olika orter. Detta ger oss en möjlighet att få fler perspektiv och uppfattningar om hur arbetsförmedling utifrån etableringsuppdraget arbetar med detta. Detta ger oss även en djupare empiri.

I och med att det är cheferna på respektive arbetsförmedling som har varit i kontakt med handläggare gällande intervjuer så är vi inte säkra på hur riktat det har varit med just de personerna. Då vi inte vet vad som sagts under möten eller liknande. De personerna som ställde upp på att bli intervjuade jobbar alla som handläggare inom etableringen.

4.5 Validitet och reliabilitet

Bryman & Bell (2013) tar upp att inom såväl naturvetenskapliga forskningsmetoder och samhällsvetenskapliga metoder är reliabilitet, också benämnt tillförlitlighet, och validitet två kärnbegrepp. Dessa begrepp har ansetts vara riktade mot kvantitativ forskning för att kunna se kvaliteten i en undersökning (Bryman 2011 s.351). Olika forskare har diskuterat hur relevanta dessa kärnbegrepp är gentemot kvalitativ forskning.

Reliabilitet handlar om tillförlitlighet, således hur trovärdig ens data är. Det finns olika slag av reliabilitet inom den kvantitativa forskning, Bryman tar upp tre olika aspekter. Bryman

(2011) skriver om stabilitet reliabilitet, vilket är att en undersökning och dess utformade frågor bör vara så pass stabila att svaren vid en enkätundersökning blir ungefär likadana vid två olika tillfällen gjord på samma grupp (Bryman 2011 s.161). Detta tar Bryman (2011) upp som ett "test-reset" vilket är att en specifik grupp får genomgå testet/undersökning två gånger och resultaten bör vara liknande. En extern reliabilitet kan diskuteras gällande kvalitativa studier, Bryman skriver att "*..det är omöjligt att frysa en 'social' miljö och de sociala betingelser*" (Bryman 2011 s.352). Då kvantitativa studier belyser hur intervjuobjektet upplever verkligheten och inte hur verkligheten "är" (Bryman 2011). Nästa aspekt är internbedömarreliabilitet som syftar till att personer inom forskarlaget kommer överens om hur de ska tolka diverse sinnesintryck under intervjun (Bryman 2011 s.160). Intern reliabilitet är hur väl en skala eller ett index är pålitliga och relaterade (Bryman 2011 s.160).

Validitet är hur väl man mäter det man avser att mäta (Bryman 2011 s.163).

Det finns olika typer av validitet som Bryman (2011) tar upp, mättningsvaliditet, intern validitet, extern validitet och ekologisk validitet. Mättningsvaliditet är hur väl det mått man försöker mäta verkligen avser det man försöker mäta, "*Mäter till exempel intelligens verkligen skillnaden i intelligens?*" (Bryman 2011 s.50). Intern validitet är huruvida slutsatsen man drar rymmer ett kausalt samband. Hur väl hänger någonting ihop. Extern validitet är huruvida resultaten från en undersökning kan generaliseras eller överföras. Kan urvalet i populationen verkligen svara för resterande av populationen. Har man som forskare en hög extern validitet så "ska" resultaten kunna generaliseras över (Bryman 2011 s.51). Ekologisk validitet är huruvida man som forskare fångar upp vardagslivet hos intervjupersonerna (Bryman 2011 s.51). För att få en hög ekologisk validitet så valde vi att utföra intervjuerna på handläggarnas kontor, däremot ville två av respondenterna utföra intervjuerna på annan plats och därför utfördes dessa intervjuer på grupprum i ett bibliotek.

Bryman (2011) tar upp andra användbara kriterier för att kunna bedöma kvalitativa studier och forskningar, då de vi tidigare tagit upp i stycken ovanför kan vara eller är svåra att direkt överföra till kvalitativ forskning. Dessa är tillförlitlighet, överförbarhet, pålitlighet och konfirmering. Dessa fyra kriterier är en motsvarighet till kvalitativ forsknings reliabilitet och validitet.

För att vi ska ha en så hög reliabilitet och validitet i vår studie som möjligt har vi valt att bygga vår intervjuguide utifrån Regeringens uppdrag till arbetsförmedlingen. Vi har läst in oss på hur arbetsförmedlingen själva beskriver sitt etableringsarbete. Vid bedömning av empirin har alla försökt hålla en objektiv synvinkel och inte vägt in egna värderingar och åsikter i empirin. Vi informerade våra intervjuobjekt om syftet med uppsatsen, att de kommer vara anonyma och hade full möjlighet att avstå intervjun helt eller avbryta den när de ville.

Trovärdighet: Det finns många olika beskrivningar och tolkningar av den sociala verkligheten och det är viktigt med hög tillförlitlighet i forskningen. För att ha en hög trovärdighet i vår uppsats valde vi att utföra intervjuer med handläggare på arbetsförmedlingen vars specialuppdrag är etablering och integrering av nyanlända.

Överförbarhet: Det är hur överförbart ett kvalitativt resultat är (Bryman & Bell, 2013). Då kvalitativ forskning brukar tendera på en mindre grupp individer eller en social miljö så kollar man på det unika i en viss kontext och även på betydelsen av den aspekt av den sociala verklighet som belysts och undersökts (Bryman 2011 s.355). Bryman diskuterar därmed att hur en fyllig beskrivning och redogörelse av detaljer inom den sociala miljön/kulturen man

forskat om bör ges (Bryman 2011 s.355). Täta eller fylliga beskrivningar ger andra personer möjligheten att avgöra hur pass överförbar studiens kvalitativa resultat är till andra miljöer än den som belysts (Bryman 2011 s.355). Vår studie är inte överförbar till andra sociala miljöer, då vi enbart fokuserat på handläggare inom etableringsenheten på arbetsförmedlingen och hur deras synsätt på deras arbete är.

Konfirmering: Är att ha med sig vetskapen som forskare att det inte är möjligt att hålla sig helt objektiv inom samhällelig forskning. Att man ej skall väga in sina egna åsikter eller värderingar men att man bör ha med sig vetskapen att det inte går att uppnå totalt objektivitet i samhällelig forskning (Bryman 2011 s.355). Bryman skriver att *“..inte får att få någon fullständig objektivitet i samhällelig forskning, försöker säkerställa att han eller hon agerat i god tro”* (Bryman 2011 s.355). Bryman (2011) tar upp konfirmering, vilket är att man som forskare bör hålla sig så objektiv som möjligt. Då vi valt oss av hermeneutik, som kommer ifrån att tolka, så kommer vi inte kunna förhålla oss helt objektiva. Bryman (2011) tar även upp att det inte går att förhålla sig helt objektiv till sin forskning. Med hermeneutiken kommer vi att tolka vad våra intervjupersoner berättar under intervjuerna.

4.6 Tillvägagångssätt

Alla intervjuer förutom två har skett på respektive intervjupersons arbetsplats under deras arbetstid. Två intervjuer genomfördes efter arbetstid i ett bibliotek. Vi har intervjuat sex handläggare totalt, var av varje skribent har intervjuat två personer vardera.

Innan intervjuerna startade så försäkrade vi alla intervjupersoner om att de kommer vara helt anonyma, att ingen annan än vi kommer ha tillgång till varken inspelningarna eller transkriberingen och att allting kommer förbli konfidentiellt och anonymt (Bryman 2011 s.429).

Alla intervjuer förutom en spelades in och har transkriberats av respektive person som har utfört intervjun. Anledningen till att en intervju inte spelades in var på grund av att intervjupersonen inte ville medverka i intervjun om den spelades in. Istället har noggranna anteckningar förts på allt som sades under intervjun. Intervjun genomfördes ändå, trots begränsning av inspelning. Den intervjun tog längre tid än vad som var planerat för att skribenten skulle hinna skriva ned allting som sades. Intervjuperson sa att hen inte ville bli inspelad och detta respekterades. Det viktiga var att intervjupersonen kände sig bekväm.

Samtycke vid forskning är viktigt och därför har information framgått att deltagandet är frivilligt, att man får välja att avstå att svara på en fråga och att de när som helst har möjlighet att avbryta intervjun.

4.7 Vetenskaplig tradition

Uppsatsen har grundats efter hermeneutik som vetenskaplig tradition. Hermeneutik är ett synsätt på själva tolkningen och förståelsen av empirin. Det väsentliga inom denna tradition är att forskaren som analyserar en text får fram textens mening utifrån det perspektiv som skribenten haft. Hermeneutik har även valts i syfte till att ur ett vetenskapligt perspektiv få kunskaper och en inblick i hur funktionen av systemet och handlingarna grundligt fungerar (Bryman 2011 s.507-508).

4.8 Etiska överväganden

I den form av forskningsmetod vi valde att använda oss av, så finns det flertalet etiska reflektioner att göra. Bryman (2011) tar upp fyra nivåer på etiska aspekter att ta under beaktelse för att uppnå ett försvarbart och etiskt resultat inom samhällsvetenskaplig forskning. Dessa fyra etiska krav Bryman (2011) tar upp är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Bryman, 2011).

Informationskravet innebär att intervjupersonerna blir informerade om syftet med uppsatsen och att deras deltagande är frivilligt samt att de alltid har möjlighet att avbryta intervjun (Bryman 2011 s.131). Samtyckeskravet är att de själva bestämt att delta i intervjun utan några påfrestningar av andra (Bryman 2011 s.132). Konfidentialitetskravet innebär att medverkandet i undersökningen kommer vara anonymt, personuppgifter och liknande kommer att skyddas från allmänheten (Ibid). Nyttjandekravet innebär att empirin som samlas in enbart kommer att användas till uppsatsens syfte. Transkriberingar och inspelningar kommer att raderas när uppsatsen är färdig (Ibid).

För att uppnå dessa krav har handläggarna i vår studie informerats om uppsatsens omfång och hur det som de berättar kommer behandlas. De har även informerats om att allting under intervjutillfället kommer spelas in, men under transkriberingen kommer allting anonymiseras. Det har framgått att de kommer förbli anonyma under hela tiden och att inspelningarna kommer att förstöras efter att de har transkriberats. Ingen förutom skribenterna kommer ha tillgång till transkriberingarna eller inspelningarna. Alla handläggare gav oss sitt samtycke till detta förutom en av dem som då inte spelades in, vilket gör att vi anser att vi uppfyllt dessa kriterier. Vi har valt att använda oss av fiktiva namn för att underlätta läsningen. Ingen av dessa namn kan kopplas tillbaka till de intervjuade.

4.9 Empiri

4.9.1 Översikt

För att inte peka ut någon av våra intervjupersoner har vi valt att anonymisera dem i vår studie. Vi har valt att använda oss av fiktiva namn som vi som skribenter kommit på. Alla namn är slumpvalda. Detta för att ge läsare en lättare följd i läsningen.

4.9.2 Analysmetod

Kodning är enligt Bryman (2011) en av de metoder som är passande att tillämpa på kvalitativa studier. Kodning är det som genomförts i denna studie under tiden det empiriska intervjumaterialet bearbetades. Vi valde i början av vår studie att bygga vår intervjuguide utefter specifika kategorier, till exempel *motstånd* och *arbetsmarknad* och har utefter detta genomfört en tematisk analys. Att bygga intervjuguiden utifrån specifika kategorier har underlättat att analysera, tematisera och bearbeta intervjumaterialet vi har fått tack vare våra respondenter. Under analysarbetet av det empiriska materialet har specifika teman/findings kommit fram och utefter dessa teman så har studiens analys byggts. Bryman tar upp att vissa forskare anser att teman och koder kan vara detsamma (Bryman 2011 s.528). Teman kan

komma upp genom bland annat repetitioner, metaforer, likheter och skillnader i intervjupersonernas svar (Bryman 2011 s.529). Teman har identifierats i vår uppsats och sedan kopplats samman till de valda teorier som sedan har utgjort själva analysen. Vi har uppmärksammat att de flesta intervjupersonerna har citerats flertalet gånger medan intervjupersonen vars intervju ej spelades in är mindre representerad i analysen. Orsaken till detta är att vi ej har ett lika grundligt material att utgå ifrån gällande den intervjupersonen och vi är medvetna vad för konsekvenser det kan ha i arbetet. Fördelningen är jämn med citat från de olika intervjupersonerna. Vi har ej valt att ta med vilken handläggare som tillhör vilken stad då vi valt att helt anonymisera städerna och handläggarna, fördelningen i analysen är jämt fördelad mellan de tre olika städerna, vilket vi anser lägger en representativ grund för vår analys.

5 RESULTAT

I detta kapitel presenteras empirin som registrerades under uppsatsens intervjufas. De personer som presenteras i texten är anonymiserade och namnen är således fiktiva. De valda namnen har skribenterna själva valt. Våra respondenter representerar tre olika svenska städers arbetsförmedlingar men städerna kommer förbli anonymiserade. Detta beskrivs även i 2.8.1 översikt.

Sara	Erik	Lina	Mohammed	David	Maria
------	------	------	----------	-------	-------

5.1 Tillvägagångssätt

I etableringen arbetar de anställda mot olika mål och olika grupper, till exempel arbetar vissa med att hjälpa kvinnor och andra med personer som saknar utbildning. De arbetar mot att få ut de sökande på praktik men även utbildning och arbete. Arbetsförmedlarna förklarar att de gör en planering för personen som är anpassad efter dennes behov. Handläggare ansvarar för ett antal sökanden och de har i uppgift att vägleda de sökande till att uppfylla de mål som fastställts i planeringsplanen. En av frågorna vi ställde var hur arbetsförmedlarna arbetar med att etablera nyanlända i arbetslivet. Arbetsförmedlarna börjar alltid med att göra en kartläggning vem personen är och vart den personen står i arbetslivet. Med detta får arbetsförmedlaren information om språkkunskaper, arbetsbakgrund och utbildningsbakgrund, för att vidare matcha efterfrågan. Erik som var en av respondenterna svarade att:

“Det som vi så fort som möjligt vill göra är att göra en kartläggning, ‘vem är personen som vi har framför oss’ vid inskrivningssamtalet. Vart någonstans står den här personen i sin resa mot reguljär arbetsmarknad. Då ser man vad för språkkompetenser, arbetsbakgrund och utbildningsbakgrund och detta ska vi kunna väva ihop för att kunna spegla det som finns i efterfrågan. Hittar vi inte någonting som speglar, då måste vi börja diskutera utbildning. Det kan vara väldigt långvariga utbildningar ibland, det kan ju vara så att man inte har så mycket utbildning från sitt hemland och man kanske inte har språkkunskaper och då blir ens resa väldigt lång.”

Det som sker vid inskrivningen av en nyanländ är den så kallade kartläggningen av personens bakgrund och tidigare kunskaper och utbildning. Kartläggningen görs vid första mötet med handläggare på arbetsförmedlingen och detta sker med alla nyanlända för att så snabbt som möjligt få en övergripande blick och förståelse för hur handläggaren ska kunna hjälpa personen ut i arbetslivet. Handläggaren hjälper även med att vägleda den sökande till att komma fram till vad personen vill arbeta med i framtiden.

Handläggarna gör matchningar själva, antingen med den sökande eller ifall de har fått in ett jobb som matchar den sökande. Det är inte alltid självklart att de sökande vet vad de vill

arbeta med och i dessa fall behöver den sökande vägledning för att komma fram till det. Arbetsförmedlarna hjälper med att vägleda den sökande, komma fram till vad personen vill arbeta med. Maria svarade:

“Om du har en person som kanske aldrig jobbat, men säger att hen vill jobba, då kan jag skicka de till vägledningen och då kommer de fram till ett yrke efter samtal och de har ju specialister med som stöttar och så, och då kommer de tillbaks till mig och säger hen vill jobba inom eller som barnskötare exempelvis, och då kan jag ju fokusera på det ännu mer.”

Ett tydligt mönster i det samlade intervjumaterialet när det gäller vägledning har arbetsförmedlingen ett samarbete med kommunerna i de städerna där intervjuerna skedde. För att den sökande ska få insyn i hur det är att arbeta i Sverige och känna av det rätta yrket för denne har kommunerna samarbete med olika aktörer som kan erbjuda praktikplatser. Kommunerna hjälper till att ta emot de sökande som praktikanter där de både kan praktisera men även läsa SFI för att senare få en anställning. SFI och SO är obligatoriskt för den nyanlända att läsa. Arbetsförmedlingarna har även seminarier där arbetsgivare kommer till dem för att presentera sig. Arbetsförmedlarna skickar då dit sina sökande så att de kan gå runt och prata med dem där de även åker ut till anläggningsboende med information om möjligheterna de nyanlända har med vägledningen och praktik. Samtliga intervjuade var enade om att praktik var den bästa möjligheten för de nyanlända att närma sig arbetsmarknaden. Den sökande får se det sociala spelet på en arbetsplats medan arbetsgivaren får möjlighet till att se hur denna person fungerar och om hen känns bekväm för att man vidare ska diskutera en anställning.

Från och med årsskiftet 2017/2018 kommer en förnyelse/uppgradering av etableringsuppdraget att införas på alla arbetsförmedlingar i Sverige. Detta kallas för etablering 2.0 och innebär att etableringsersättningen kommer förändras. Tidigare har etableringsersättning hört samman med etableringsplanen som sträcker sig i två år, vilket är att man som nyanländ så fort man blir inskriven på arbetsförmedlingen ska man börja läsa SFI och samhällsorientering. I och med detta har man möjlighet att få etableringsersättning från Arbetsförmedlingen. Från och med årsskiftet 2017/2018 kommer detta ändras. De ändringarna som kommer ske är att de nyanlända skrivs in i ett arbetsmarknadsprogram istället för en etableringsplan, samt att möjligheten att tacka nej till en praktikplats kommer att försvinna. Det strävas efter en förhöjd beredskap och starkare inriktning mot reguljär arbetsmarknad. Erik framställer att förändring gällande 2.0:

” Jag ska inte säga för mycket men jag tror mig känna att det kommer bli en mycket högre motivation och intresse från den arbetsökande att komma ut på arbetsmarknaden. Och man kan ju heller inte tacka nej där man presenteras vilket gör att jag tror att kompetenshöjningen kommer att öka. Vi ser det som en multiplikatoreffekt. Alltså, får du ut fler i praktik (på grund av att dem inte kan tacka nej till praktik).. många är ju negativa till praktik för dom tror att praktik är gratis arbete, från sina hemländer, och det har spridit sig på ett ganska konstigt sätt att “det är inte bra för mig att jobba som praktikant” vilket jag har en uppfattning om att det är det.”

Förändringen till *etablering 2.0* framställdes som att satsningen på att få ut nyanlända på praktik kommer bli ännu starkare och möjligheterna till att tacka nej kommer att tas bort. Det kommer bli ett arbetsmarknadsprogram i stället för en etableringsplan och det kommer från 2017/2018 bli en santoneringstrappa i ersättningen om föreskrifterna inte följs. Detta innebär att om de föreskrifter som kommer finnas inte följs av den nyanlända kommer ersättningen att reduceras.

5.2 Resurser

På de olika arbetsförmedlingarna där intervjuerna har skett så finns det tolkar för att kunna hjälpa de nyanlända som ännu inte lärt sig svenska eller engelska. Tolkarna är både för den nyanländes och handledarens skull, för att underlätta kommunikation. På arbetsförmedlingens hemsida så finns det flera olika språk, svenska, engelska, ryska, arabiska, persiska, dari, tigrinja och somaliska. Språken på hemsidan varierar med tanke på vilka personer det är som invandrar till Sverige och uppdateras utefter detta. Tolkar på arbetsförmedlingen finns alltid tillgängligt och vår ena respondent tog upp "tolk on demand" vilket är auktoriserade tolkar som finns tillgängliga via telefon. Erik förklarade att tolkarna är auktoriserade, alltså legitimerade:

"Vi har tolkar här nu, på de vanligaste språken eller dom språken som vi upplever är vanligast i dom grupperna vi möter. I det här fallet så är det arabiska, tigrinja, persiska och farsi. Sen har bland annat rysktalande personal och sen har vi jättemånga i personalen som har en väldigt stor språkbredd men för att du ska föra en regelrätt samtal. För att det ska vara regelrätt ska det vara en auktoriserad tolk, man ska tolka helt objektivt ut över samtalet, så vi inte bildar någon subjektiv uppfattning eller att det kan bli en språkförbristning för då är vi ute på tunn is. Sen så försöker vi prata så mycket svenska som möjligt med de arbetssökande för att det är kompetenshöjande och för en del så fungerar det jättebra."

Våra respondenter tar alla upp att många som arbetar som handläggare kan fler än ett språk och att det ibland kan komma till hand. Dock är de personer som tolkar på arbetsförmedlingen auktoriserade och det krävs för att det ska hållas regelrätt och objektivt. En av våra respondenter tog även upp att familjemedlemmar eller vänner inte får agera tolk, utan att arbetsförmedlingen själva har tolkar för att det ska underlätta arbetet med etableringen.

Arbetsförmedlingen fick 193 miljoner under 2016 av regeringen och ytterligare 93 miljoner 2017 för att arbeta med etableringen av nyanlända på arbetsmarknaden. Detta utöver den vanliga budget, är en ekonomisk höjning för att kunna etablera de nyanlända. När vi frågade handläggaren Sara om "Kan du berätta om det är något som ni i arbetet skulle kunna göra annorlunda för att få en större effekt till ett mer positivt resultat?" så svarade hon:

"Det som skulle behövas för att vi ska kunna etablera mer personer är sjukt mycket mer pengar. Pengarna räcker inte till. Vi skulle behöva bättre mjukvarusystem och mer resurser för att kunna göra vårt arbete bättre."

Handläggaren svarade med att deras arbete begränsas genom att de inte har tillräckligt med pengar att arbeta med, vilket särskiljer sig från de övriga svaranden då de inte såg pengar som ett hinder eller begränsning till effekten av ett mer positivt resultat.

Till exempel anser Maria att:

”Personal finns, vi får ganska mycket, för vår ekonomi är annorlunda, så som vi fått det förklarat, så har vi en egen ekonomi, till skillnad från resten av avdelningarna på arbetsförmedlingen. Och vi har ganska mycket pengar som vi får till oss. Och därför kan vi anställa flera, till exempel.”

Av våra sex respondenter så var det endast en handläggare som valde att ta med pengar som ett problem till etableringen av fler personer. Alla övriga respondenter var nöjda med den ekonomi som de har utgå efter.

5.3 Arbetsmarknad

För att de nyanlända ska få möjlighet att skapa sig en plats på den svenska arbetsmarknaden förekommer det ett antal olika stödformer för den nyanländes etablering på arbetsmarknaden. För att skapa en plats på arbetsmarknaden behöver den nyanlände främst hjälp med språkkunskaperna för att det på så sätt ska bli mer effektivt för den nyanlände att etablera sig. För att få en inblick i vilka de vanligaste jobben är som de nyanlända får vid inskrivningen på arbetsförmedlingen, svarade Erik:

“Det är jättesvårt att säga något mer specifikt men om vi säger utbildat, så vågar jag nog säga delar av industrin, delar av serviceyrkena, alltså allt från restaurangbiträden, köksbiträden, städpersonal, butikspersonal. För där finns det en jättestor efterfrågan. Där kommer dom in. Om dom då inte har högre utbildningar för då är det ju där dom kommer in. Men dessa serviceyrken är ju där generellt man ofta har sitt första arbete, sommarjobb eller extrajobb innan man börjar plugga på universitet.”

För de nyanlända som är utbildade är det mer vanligt att personen börjar arbeta i industrin eller olika serviceyrken. Många nyanlända får även lagerjobb men det finns en problematik inom dessa yrken och det är att man behöver truckkort, inte på alla arbetsplatser men många kräver detta. En handläggare påpekade att det inte är så ofta att en nyanländ har ett truckkort vilket kan påverka deras möjlighet till att få lagerjobb. Det finns fall där arbetsgivaren erbjudit att ge utbildningen av truck, för att denne sett potential i personen och en möjlighet till att fortsätta jobba efter praktiken.

En annan fråga som ställdes var om arbetsförmedlarna ser någon skillnad i integreringen av arbetsmarknaden beroende på om det är en man eller kvinna som försöker få ett arbete. Många handläggare poängterade att det fanns ett tydligt samband i att det i själva processen för kvinnor går långsammare än vad det går för män att påbörja ett arbete. Mohammed svarade att:

“Det är fler män än kvinnor som är vana vid att arbeta eftersom det är mer vanligt för kvinnan att vara hemma och ta hand om barnen och hushållet. Så de är inte lika vana vid att arbeta som män brukar vara. Men vi försöker få upp ögonen för att de ska söka arbeten som lagerjobb som är mer vanligt för män.”

En koppling som kan uppmärksammas i flera av intervjuvaren är att handläggarna poängterar det faktum att kvinnorna utifrån det kulturella inte är lika vana att arbeta så som männen är. Det man försöker göra för att underlätta detta är att göra de mer mansdominerade yrkena mer attraktiva för kvinnorna. Regeringen anförde ett uppdrag till arbetsförmedlingen 2017 om att redovisa en handlingsplan och strategi för att öka andelen utrikesfödda kvinnor ut på reguljär arbetsmarknad, berättade Erik.

Det finns en skillnad på hur snabbt de olika könen integreras, det kan bero på att kvinnorna utifrån en kulturell aspekt tenderar att ta längre tid på sig att integreras i arbetsmarknaden. I de mansdominerade yrkena är det idag välkomnande för kvinnor att börja arbeta i de mer mansdominerade yrkena. David svarade att:

“Vi ser ju att som kvinna som lastbilschaufför så har du ganska lätt för att få jobb ändå och samma sak med en man som är undersköterska har du ganska lätt med att få jobb det är för att arbetsgivaren efterfrågar att det finns en blandning mellan kvinnor och män och ser fördelarna med det. Och det måste vi jobba med men naturligtvis finns det hinder att det är längre och det kan vara kulturellt också då som påverkar varför det är längre. Varför vi valde att ha en kvinnogrupp är för att främja målgruppen då vi vet att det är en längre väg att bryta mönster. Vi kan ju inte heller komma ifrån att vi själva har det men vi måste påminna oss om att detta är målet som vi ska ha utifrån de behov som finns.”

För att försöka bryta mönstret har arbetsförmedlingarna valt att skapa en kvinnogrupp för att få ut kvinnorna på arbete snabbare. Detta görs för att det ska bli enklare för kvinnor att komma ut på arbetsmarknaden och därmed även bli självförsörjande. I alla arbetsförmedlingarna där handläggarna intervjuades svarades det att kvinnogrupper fanns i syfte till att främja kvinnors väg till arbete.

5.4 Utbildning

När intervjuerna genomfördes ställdes även frågor kring utbildning. Hur man arbetar med de personerna som redan har en akademisk utbildning från sitt hemland, hur man arbetar med att erbjuda de sökande utbildningsmöjligheter och vilka olika utbildningsformer som erbjuds åt de nyanlända som omfattas utav etableringen.

Det nämndes att många utav de nyanlända som kommer har en utbildning och många års arbetslivserfarenhet, både män och kvinnor. De sökande kan säga att de har en utbildning från hemlandet men har inte med sig sina betyg eller intyg. I detta fall behöver den sökandes kunskaper utredas i en process via Universitets & högskolerådet (UHR). En sjuksköterska får

till exempel genomgå flera tester för att de sedan ska kunna bedöma om vad som saknas i kunskapen för att vidare kunna kompensera med den rimliga utbildningen som behövs. Personer som har påbörjat en utbildning i sitt hemland har chans till att fortsätta med den i Sverige. Har personen sina betyg från till exempel första och andra året men har inte än tagit sin examen så gör UHR en validering om det finns en valideringsinsats för just den utbildningen. Då bedömer man om de betygen motsvarar de som finns här i Sverige och med detta då kunna fortsätta sin utbildning. De hjälper även med att översätta betygen och bedömer om personernas kunskap räcker till för att utbildningen ska gälla i Sverige.

I intervjun med Erik nämndes olika valideringsprocesser för olika yrken såsom hantverksvalidering. Arbetsförmedlingen har med detta till grund, upphandlingar med olika företag där de sökande får komma ut för att göra en yrkeskompetensbedömning. Erik säger att personer som kommer med en utbildning utan handlingar inom hantverksyrken såsom mekaniker behöver genomgå denna validering. Yrken som kräver yrkesbok. Vidare säger han:

“Byggnadsyrken är det ju så att du har jobbat med det och du kan bekräfta vilka jobb du har gjort, och det är ju inte alltid så att man har med sig sådana handlingar och då får man komma ut till en firma och så gör man ett arbete under överseende av en yrkesman/yrkeskvinna och så konstaterar dom “det här är inget snack om saken den här personen kan det här jobbet” och då får man ett underlag som bekräftar det och helt plötsligt så är det mycket mer attraktionskraft mot arbetsmarknaden. Eller så får man inte det, “det här speglar inte riktigt svensk arbetsmarknad” och det kan vara sådana grejer som att man i vissa länder så beräknar man ju inte köldskador och sånt.”

Validering är en del av processen för att underlätta för arbetsförmedlarna till att hitta den “rätta” utbildningen för den sökande. Sedan finns även en annan metod som används för att göra en generell yrkeskompetensbedömning och detta genom att personen får komma ut till företag som arbetare. Det är företag som har avtal (även företag som inte har avtal med arbetsförmedlingen) med arbetsförmedlingen som kan tänka sig ta emot dessa personer för att göra en bedömning. I slutet av praktiken görs en yrkeskompetensbedömning genom att företaget under en tre veckors period granskar personen och sedan återkopplar till handläggare och i vissa fall anställs personen direkt.

En fråga som vidare ställdes till respondenterna var vilken typ av utbildning som erbjuds till de nyanlända där svaren vi fick ganska lika svar. Arbetsförmedlingen ser i första hand till att personen behärskar svenska språket i tal och skrift genom SFI-utbildning och även samhällsorientering (SO). Både SFI och samhällsorientering är obligatoriskt. Är personen utbildad påbörjas en utbildning från skolbanken och sedan kan man studera på högre nivå. Arbetsförmedlingen erbjuder all slags utbildning förutom högskoleutbildning. Arbetsförmedlingen erbjuder också yrkesutbildningar. Språken kan de läsa antingen via SFI, Komvux eller folkhögskola. För de personerna som vill läsa på en högskola har denna rätt till att få olika grundläggande behörigheter SAS (svenska som andraspråk).

Det som kan utläsas av den empirin vi har är att det skiljer sig en del bland personerna som redan har en akademisk utbildning från hemlandet och de personerna som aldrig gått i skolan. Personerna med utbildning är oftast de som är mer positiva till en utbildning och vill lära sig det svenska språket snabbt för att komma ut till arbete. Maria svarade:

“...många kommer exempelvis från Syrien och många har utbildning, de har lång arbetslivserfarenhet både kvinnor och män. Och de är ganska självgående, de letar själva också även om vi också gör det, så letar de och kommer och säger aa men jag såg den utbildningen och frågar om de kan gå den. Och det har ju mycket med vad de har bakom sig.”

Vad för slags utbildning man erbjuder personen beror helt på vilken bakgrund personen har med sig, akademisk utbildning eller analfabet. Det som också påverkar är den sökandes inställning till en utbildning. Flera av våra respondenter nämner att deras arbete underlättas en hel del när personerna själva tar initiativ och är villiga till att lära sig svenska och utbilda sig där det även nämndes att deras frånvaro påverkar resultatet och hur snabbt de kan gå vidare till nästa aktivitet för att slutligen så snabbt så möjligt komma ut till arbete.

5.5 Motstånd

Arbetsförmedlarna arbetar ständigt med att hjälpa sina deltagare ut till arbete eller utbildning. De gör hela tiden bedömningar över hur de, på bästa sätt kunna hjälpa de nyanlända uppnå sina mål med det deltagarna vill uppnå. Vilken utbildning de vill gå eller vad de vill jobba med. I intervjuerna ställdes en fråga kring vilka motstånd handläggarna bemöter genom integreringsarbetet. Flera handläggare svarade med att det är en del svårigheter med arbetet. En del av svårigheterna som beskrivs är att arbetsgivarna har uppfattats, utifrån arbetsförmedlingens perspektiv, inte ha haft tillräckligt med vilja till att testa att ta emot de nyanlända. Även om de flesta personerna kan engelska så beskriver handläggarna att vissa arbetsgivarna inte tycker, enligt handläggarna, att det är bekvämt att ta emot dem. Lina svarade:

“Det vi märker av det är ju arbetsmarknadskraven, vi har en stor arbetsmarknad men svår att matcha ibland. Det jag kan tycka är att jag inte alltid kan matcha en person mot ett arbete när den personen har brist i språket, även om personen har kompetens och erfarenhet men kan inte prata svenska”

Flera av respondenterna var enade om att språket var ett faktum som påverkade till att det tar längre tid för vissa att få ett jobb och att det kan vara det som påverkar till att de nekats till arbete. Det som även nämndes var att beroende på målgrupp påverkar språket olika mycket till arbetsgivarnas beslut att ta emot de. Personer som har en utbildning var enklare att arbeta med och det var de personerna som lärde sig svenska snabbare som kommer ut till arbete fortare. Handläggarna pratade även om att det finns säkerhetsföreskrifter och regler som ska följas på olika arbetsplatser vilket kan vara svårt att följa för de som inte kan svenska.

Flera av handläggarna svarade med att den främsta svårigheten är att arbeta med de lågutbildade nyanlända. Personer som inte kan läsa eller skriva och personer som saknar yrkeserfarenhet eller utbildning. Enligt respondenterna är svårigheten med denna målgrupp att det är personer som oftast inte vet vad de vill arbeta med eller vilken utbildning de vill gå. En annan svårighet som David tog upp är att han anser att myndigheterna inte klarar av etableringsuppdraget själva. Han svarade att:

“Det är många utmaningar, just detta med att en aktör inte klarar av det själv och vikten av samarbete och i och med att det inte har skett tidigare så är det en hel uppbyggnad av struktur av samarbete och det har ju varit en svårighet och utmaning i sig.”

Flera av de intervjuade ser samarbetet med andra aktörer som en styrka och att det har hjälpt dem mycket i deras samarbete. Flera av de arbetsförmedlingarna vi har intervjuat har haft samarbete med kommunen och de har bidragit med praktikplatser för att de nyanlända ska komma dit och avgöra om det är ett arbete som är rätt för denne. I och med samarbeten med flera nya aktörer så har det varit en utmaning för flera handläggare. Dels att vänja sig i ett större arbetsteam men även att ändra på sitt arbetssätt. Det nämndes även om en ny omorganisation som kommer ske på alla arbetsförmedlingar början av 2018.

5.6 Politik/nationell nivå

Arbetsförmedlingen är en statlig myndighet som arbetar efter statens direktiv. För att skapa en förståelse för hur handläggarna på arbetsförmedlingen påverkas av debatten, har en fråga ställts angående handläggarnas egna erfarenheter av den politiska debatten kring etableringsarbetet. I vilken utsträckning det påverkar handläggarens arbete med integreringen för de nyanlända, svarade David att:

“ Det är inte alltid man tror att dom förstår överhuvudtaget de vi arbetar med och dels så tror man kanske att dem inte förstår det komplexa som är men det beror på hur debatten går. De förstår kanske inte vilken tillgång de personerna som är här är, som vi får arbeta med. Det driv som finns och att vi är i behov av detta. Om vi kollar 2035, jag har sett en prognos kring hur många undersköterskor som saknas, de jätte mkt. Vem tar hand om dom äldre ifall vi inte har en arbetskraft och om vi inte får en arbetskraftsinvandring. Det måste finnas och det måste fungera på ett bra sätt.”

Ytterligare tre respondenter har tagit upp det faktum att de anser att inte många vet vilket arbete man gör på arbetsförmedlingen. Hur man som handläggare arbetar på arbetsförmedlingen är något som få vet om anser handläggarna.

För att arbetet på arbetsförmedlingen ska gå på rätt sätt krävs det att handläggarna följer de direktiv de får av staten. Arbetsförmedlaren Maria poängterade att det fanns en problematik i att man från år till år gjort en förändring i arbetssättet kring hur man ska arbeta med integreringen av nyanlända. Maria förklarar:

“Sen är det ju förändringen, visst att det påverkar en, när de kommer från år till år och säger a men nu ska vi göra såhär och nu ska vi satsa på det här, så det påverkar en mycket mer än vad som sägs ute, för det är den förändringen som påverkar mig i mitt arbete hela tiden, vissa saker är jättebra, det de förändrat nu är jättebra och super allting. Men innan jag började jobba 2012 så var det konstiga grejer man gick in och rörde och då tänkte jag varför lägger man tid på det här. Nu fokuserar man mer på att lägga ned tid på att ha ett bra samtal istället för vad man ska lägga in på datorn så det tycker jag är bra. Och inte bara för att göra det för statistikens skull och sådana saker, nu är det mer vad ger resultat.”

En förändring upplevs av själva arbetssättet som handläggarna måste följa när de arbetar med de nyanlända. Det finns en tydlig skillnad i hur man tidigare arbetat som handläggare, tidigare lades mycket mer tid på det administrativa än vad det idag krävs av handläggarna. Skillnaden som idag upplevs är att fokus ligger på att ha ett bra samtal med den nyanlände.

6 TEORETISK DISKUSSION

Syftet med studien har varit att fördjupa förståelsen för hur arbetsförmedlingar i Västsverige har arbetat med att integrera de nyanlända till arbetsmarknaden i Sverige. Syftet har också varit att se hur arbetsförmedlarna framställer sig ha arbetat med etableringsuppdraget och processen från att en nyanländ blivit inskriven på arbetsförmedlingen och tills denne kommer ut till arbete. För att kunna besvara syftet med rapporten har vi till grund två frågeställningar. De frågeställningar vi utgår ifrån är:

- Vilka resurser används av arbetsförmedlarna för att underlätta integrering för en nyanländ?
- Hur arbetsförmedlarna ser på sitt arbete med integrering av nyanlända på arbetsmarknaden?

6.1 Strukturella perspektivet

Det som framkommit under våra intervjuer till den här studien är att arbetsförmedlingen får uppdrag från regeringen som de sedan ska arbeta utefter. Varje år får arbetsförmedlingen olika typer av uppdrag av regeringen som de sedan fastställer verksamhetsplaner utefter. Detta kan kopplas till det strukturella perspektivet där det läggs en stor vikt på den formella ordningen i organisationer och företag (Bolman 2012 s.75). Regeringen såg 2015 att det behövdes en förändring i hur det integreras nyanlända på arbetsmarknaden och gav sedan arbetsförmedlingen ett etableringsuppdrag där AF fick 193 mkr för att arbeta med detta. (Se *etableringsuppdraget* under 1.4.3).

Arbetsförmedlingen är uppdelad i olika avdelningarna som har olika typer av uppdrag, ett exempel kan vara ungdomsarbetslöshet eller långtidsarbetslöshet. De handläggare vi har intervjuat jobbar alla under Etableringsavdelning och har olika typer av uppdrag under själva etableringen. En av dem arbetade med lågutbildade nyanlända som exempel. Den grundläggande idén inom det strukturella perspektivet är att genom en formell ordning (från top-down) maximera utfallet och minimera uppkomsten av problem (Bolman 2012 s.75). Bolman (2012) tar även upp att för att nå kollektiva målsättningar så bör man ha välutänkta roller och relationer i ledet, uppifrån-och-ned.

Trots en stor ekonomisk satsning från regeringen så ser Sara de ekonomiska resurserna som ett problem. En tanke kan vara att det egentligen inte är en ekonomisk brist som arbetsförmedlingen har utan att det saknas en tydlig struktur och riktlinjer på hur etableringsarbetet ska gå till. Bolman (2012) diskuterar att utifrån det strukturella perspektivet för att nå framgång och resultat så krävs det en tydlig struktur och en överensstämmelse mellan omgivningen och organisationen (Bolman, 2012 s.130).

Vi fick reda på under våra intervjuer att arbetsförmedlingen inte har fått några generella riktlinjer och arbetssätt att utgå ifrån, utan uppdraget var mer "att detta ska göras". Däremot Erik tog upp att från och med årsskiftet 2017/2018 så kommer "*Etablering 2.0*" träda i kraft, vilket kommer innebära stora förändringar för de handläggare som arbetar med integrering av nyanlända på arbetsmarknaden. Det som det strukturella perspektivet poängterar är att den vertikala samordningen är viktigt. Med detta menas att regler och policys bör komma från de högre nivåerna till de lägre nivåerna för att det ska leda till en bättre enhetlighet (Bolman 2012 s.130).

Vi tror etableringen 2.0 kommer leda till en ökad procent som kommer ut i arbetsmarknaden på grund av att de nyanlända nu inte kommer ha samma möjlighet att tacka nej till praktik. Vad som har framgått under intervjuerna är att handläggarna försöker att anpassa den nyanländas preferenser med praktikplatser och vi anser att det kommer läggas ett större fokus på detta från och med införandet. Arbetsförmedlingen behöver anpassa sitt arbete utefter kartläggningen av den nyanlända samt hur arbetsmarknaden ser ut.

6.2 New public management

Flera frågor ställdes kring handläggarnas arbete med de sökande där resultatet vi har fått av intervjuerna som genomförts påvisar ett mönster där handläggarna ser de sökande som kunder. Respondenterna nämnde flera gånger under intervjuernas gång att de arbetade med sina "kunder". När frågan ställdes om vad som skulle kunna göras för att effektivisera det positiva resultatet svarade Sara med att "*Det som skulle behövas för att vi ska kunna etablera fler kunder är...*". Ett av Agevall (2005) grundkoncept är att det är service och kundorienterat. Där poängen är att den offentliga sektorn arbetar med konsumenterna (medborgarna) istället för, för dem. Det vi kan se är att arbetsförmedlarna arbetar mot två olika konsumenter. Den ena sidan är de nyanlända och den andra sidan är arbetsgivaren.

Arbetsförmedlingen arbetar för att vara mer lyhörd mot båda två. Vad vill den sökande och vad vill arbetsgivaren ha? En kombination av detta måste alltid finnas i åtanke hos handläggaren. Då den behöver anpassa sig efter båda parternas önskemål. Det vi kan se är att regeringen inte har ett detaljstyrt tillvägagångssätt på *hur* de ska integrera nyanlända utan mer ett målstyrt sätt *att* integrera nyanlända.

6.3 Språk

Våra respondenter förklarade hur de arbetar med att integrera de nyanlända genom att först börja med en kartläggning åt den nyanlända, där man tillsammans kommer överens om vilken aktivitet den nyanlände ska ha. Det som också görs vid första träffen är att skriva in den sökande på SFI och SO. Både SFI och SO är obligatoriskt att läsa och detta ligger under arbetsförmedlingen att åstadkomma. Flertalet av våra respondenter förklarade att språkkunskaperna var en viktig faktor för att de nyanlända ska komma ut på arbetsmarknaden. Detta är något som även betonas i den tidigare forskningen, där Söderlindh uppmärksammar det faktum att ju mer svenska man kan, desto mer värdefull bedöms man vara i omgivningens ögon. Respondenterna menar även att många gånger kan språkbristerna försvåra den nyanländes möjligheter till arbete, vilket ger förståelse för det faktum att språket har en betydande roll i hur stor potential en nyanländ har till att få ett arbete.

Det kanske hade varit mer lägligt att migrationsverket skulle arbeta med att lära ut eller tillhandahålla SFI. Detta skulle lett till att de nyanlända i ett tidigt stadié, skulle få möjligheten att lära sig det svenska språket, vilket även hade underlättat arbetet för arbetsförmedlingen då deras grunduppdrag är att förmedla personer till arbete. Däremot kan detta vara ett problem eftersom man inte säkert vet om en nyanländ kommer få uppehållstillstånd och man hade då lärt sig språket förgäves men det hade kunnat förkorta integrationsprocessen för de som får uppehållstillstånd.

6.4 Humankapital

I humankapitalteorin framgår det att individens produktivitet samt kunskaper och erfarenheter påverkar individens möjlighet till att få jobb och göra karriär i yrkeslivet.

Yrkeserfarenheterna som en individ har avgör många gånger den framgång som denne kan göra i arbetslivet.

En annan svårighet som uppmärksammades av handläggarna var att det mer specifikt finns en svårighet med att integrera lågutbildade personer. Att arbeta med personer som inte har läs- eller skrivkunskaper, och människor som saknar yrkeserfarenheter, leder till att det blir mer komplicerat att få ut de i arbetsmarknaden. Det handläggarna däremot påpekade är att samarbetet med andra aktörer leder till att fler nyanlända fått praktikplatser. Ett ökat samarbete har lett till att fler kommit ut i arbetslivet. I forskningen om integration och arbetsliv betonades det att etableringstiden är individuell, men det finns ett politiskt ansvar om en humanitär invandringspolitik. Dessutom är hanteringen av den dolda diskrimineringen något som kan leda till en mer skyndsam integrering (SCB 2002:159).

Idag är det lättare att integrera nyanlända på arbetsmarknaden då Sverige befinner sig i en högkonjunktur. Dock kan man ställa sig frågan om det inte är så att det är lättare att integrera nyanlända på grund av de statliga stöden som företag får ta del av, om de väljer att anställa en nyanländ. Det framgår i intervjuerna att arbetsgivarna får möjlighet till olika stöd som kan vara nystartsjobb, vilket våra respondenter tog upp som förmånligt för arbetsgivarna. Är det så att arbetsgivarna väljer att anställa en nyanländ för dennes kompetens eller kan det vara så att de ser det som en ekonomisk vinning att anställa någon som de får till exempel skattereducering för?

I rapporten som SCB har gjort framgår det att invandrare har sedan 90-talet haft det svårt i arbetslivet. Det nämns att detta på grund av att det har varit en stor flyktinginvandring under 90-talet där sysselsättningen minskade och arbetslösheten fyrdubblades. Den grupp som främst blev drabbad var invandrare, då de inte har samma humankapital som svenskfödda personer, till exempel språkkunskaper och i vissa fall utbildning.

För att hjälpa de nyanlända att integreras i det svenska samhället så ser arbetsförmedlingen till att alla läser SFI och samhällsorientering (SO). Både SFI och SO är obligatoriskt i etableringsprogrammet och detta är för att de nyanlända ska få ta del av det svenska samhället och hur den svenska kulturen ser ut. Vad som ytterligare har framgått under intervjuerna är att arbetsförmedlingen erbjuder olika typer av utbildningar för den nyanlände. Gymnasieutbildningar för de som är helt utbildade och olika former av yrkesutbildningar.

Vad som framkom under intervjuerna utöver den obligatoriska SFI och SO är att nyanlända som har en universitetsutbildning kan få sin utbildning validerad, för att sedan kunna arbeta med det. Valideringen sker av universitets- & högskolerådet (UHR). Sjuksköterskor och läkare är bland annat de som får sin utbildning validerat av UHR. Det finns även yrkeskompetensbedömning som görs ute på företag. Då är det ett företag som bedömer om man är kvalificerad att jobba med det yrket som man tidigare arbetat med. Detta kan vara till exempel hantverksyrken, byggarbetare.

I forskningen om integration fastställs det att arbetsmarknadens parter ska vägleda de sökande och man ska med hjälp av integrationspolitiken främja invandrare. Enligt SCBs forskningsrapport beror tiden på att integrera en nyanländ främst på effektiviteten av integrationspolitiken, samt mottagandet som de nyanlända får (SCB 2002:17). Handläggarna på arbetsförmedlingen gör matchningar själva eller tillsammans med den sökande. Dessutom har arbetsförmedlingen ett samarbete med kommunen där man ger den nyanlände möjlighet till att söka praktik i kommunen eller att läsa SFI.

Samtliga respondenter var enade om att praktiken var ett viktigt element till att de nyanlända ska få en chans att närma sig arbetsmarknaden. Forskningen kring integration visar på att det finns en komplexitet i den bemärkelsen att invandringpolitiska målen inte bedrivs på samma sätt som man inledningsvis tänkt. Dahlström (2004) menar att samma åtgärdsprogram använts sedan 1960-talet, att tillvägagångssättet ser liknande ut idag. Det man istället gjort enligt Dahlström är att man format en annan retorik och praktik som omgivningen i sin tur accepterat och som blivit legitim. Detta är något som respondenterna motsäger då det under 2017/2018 kommer göras en uppgradering av etableringsuppdraget, och där etableringsersättningen kommer förändras.

Respondenterna tog upp att det finns en märkbar skillnad mellan män och kvinnor. Integreringsprocessen är långsammare för en kvinna än för en man och detta på grund av att männen är mer vana att arbeta i sitt hemland än vad kvinnan är. Deras kulturella bakgrund kan påverka att kvinnan ses som hemmafru och männen ses som familjens försörjare. För att förändra denna syn arbetar handläggarna med de nyanlända på samma sätt. Åtgärder för att få kvinnor att arbeta mer har tillsats och det är även ett uppdrag från regeringen. En av respondenterna nämnde att AF försöker få ut fler kvinnor i mansdominerade yrken, då företagen ser det som en tillgång att ha en mångfald på arbetsplatsen.

7 SLUTSATS

Uppsatsen har baserats på hur några av Sveriges arbetsförmedlingar ser sitt arbete och ansvar gällande integreringen av nyanlända. Syftet byggdes på etableringsuppdraget som arbetsförmedlingen fick av regeringskansliet i september 2015. Vi har även undersökt vilka resurser förmedlarna har att utgå ifrån för att underlätta integreringen för de nyanlända.

Det finns faktorer som från början inte kan styras av arbetsförmedlingarna och som påverkar arbetssättet med att integrera de nyanlända. De ekonomiska förutsättningarna, efterfrågan på arbetsmarknaden och de olika yrkeserfarenheterna från de nyanlända. Även språkkunskaper är något som varierar mellan varje individ och som även framgår tidigare i studien att de är dessa faktorer som har en inverkan i hur stora möjligheter de nyanlända har till att få arbete. Arbetsgivarna har högre krav idag på utbildning samt språkkunskap till skillnad från 60-talet där Sverige var i behov av arbetskraft och hämtade denna ifrån andra länder.

De bidragande faktorerna som används av arbetsförmedlarna för att underlätta integreringen för en nyanländ är SFI och SO. Har man till exempel en akademisk utbildning är det lättare att få arbete än om man saknar utbildning. För att ge stöd till de som saknar utbildning hjälper SFI och SO till, då de får språkkunskaper och samhällskunskaper i första hand. En annan bidragande faktor för att hjälpa nyanlända ut i reguljär arbetsmarknad är validering, arbetsutbildningar, nystartsjobb et cetera. Handläggarna framställer sitt arbete med en positiv inställning när det gäller resurserna de innehar. De olika stödformerna som arbetsförmedlarna tar hjälp av ser de som tillräckliga. De ser möjligheten till att ge ersättning till arbetsgivare som anställer de nyanlända. Förmedlarna upplever det som en framgångsfaktor, då arbetsgivarna ser en fördel med att få statligt stöd för att anställa personal.

I årsskiftet 2017/2018 kommer det införas ett nytt etableringsuppdrag, också kallat etablering 2.0. Införandet av 2.0 kommer att medföra ändringar i arbetsförmedlarnas tillvägagångssätt. Det går från ett målstyrt till ett mer detaljstyrt tillvägagångssätt och detta tror vi kommer ha en positiv påverkan och vara mer effektivt både för de nyanlända och för handläggarna. En av förändringarna med 2.0 är att det inte kommer i samma utsträckning ha möjligheten att tacka nej till en praktikplats. I dagsläget har den arbetssökanden den möjligheten. Vi tror att detta kommer effektivisera arbetsprocessen genom att den möjligheten kommer att försvinna. Kartläggningen mellan handläggarna och nyanländ förändras då fokus kommer ligga på att verkligen få ut den nyanlända på rätt arbetsplats med en gång. Det kommer effektivisera arbetsprocessen, ge den nyanlända arbetslivserfarenhet och förhoppningsvis leda till att fler nyanlända får ett arbete.

Vår slutsats är att arbetsförmedlarna arbetar för att uppfylla etableringsuppdraget med de medel som de har. Trots media och politiskt motstånd väljer arbetsförmedlarna att bortse från kritik och lägger istället fokus på att etablera de nyanlända. Vi tror att etableringen 2.0 kommer ha en stor betydelse för den framtida integreringsprocessen av nyanlända på arbetsmarknaden.

7.1 Framtida Forskning

I vår uppsats har vi fokuserat på att undersöka hur arbetsförmedlare på olika kontor i Sverige framställer och uppfattar integrering av nyanlända på arbetsmarknaden. Med den tidsram vi

hade under uppsatsen så valde vi att enbart fokusera på arbetsförmedlarna. Till framtida forskare vill vi ge förslagen att undersöka hur de nyanlända upplever integreringsprocessen på arbetsmarknaden, hur de upplever att vara i kontakt med arbetsförmedlingen och arbetsförmedlingens arbete. I framtida undersökningar kan även fler aktörer så som kommuner och migrationsverket som arbetar med integrering vara intressant att ta med för att fördjupa sig mer i hur integreringsarbetet går till. En kvalitativ studie tillsammans med till exempel en deltagande observation lämnar vi till framtida forskare inom ämnet integrering av nyanlända på arbetsmarknaden.

Referenslista

Agevall, Lena (2005) *Välfärdens organisering och demokratin – en analys av New Public Management* Växjö University Press

Alvehus, Johan & Kärreman, Dan (2007) Kunskapsorganisationer och kunskapsarbete. I Alvesson, Mats & Sveningsson Stefan (red.) *Organisationer, ledning och processer* Lund: Studentlitteratur. ss 447-471

Berg, Linda & Spehar Andrea (red.) (2011) *EU och välfärdens Europa. Familj – arbetsmarknad – migration* Malmö: Liber

Björklund, Anders. Edin, Per-Anders. Fredriksson, Peter. Holmlund, Bert & Wadensjö, Eskil (2013) *Arbetsmarknaden* Lund: Studentlitteratur

Bolman, Lee G. & Deal, Terrence E. (2003). *Nya perspektiv på organisation och ledarskap* Lund: Studentlitteratur.

Bolman, Lee G. & Deal, Terrence E. (2005). *Nya perspektiv på organisation och ledarskap* Lund: Studentlitteratur.

Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder* Stockholm: Liber.

Bryman, Alan & Bell, E. (2013). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Stockholm: Liber.

Dahlström Carl, (2004) *Nästan välkomna, Invandrarpolitikens retorik och praktik* Stockholm: Liber.

Svanborg-Sjövall, Karin. (2014) *Privatising The Swedish Welfare State*. I economic Affairs, 06/2014, Volym 34, Nummer 2. ss. 183-192

DOI:[10.1111/ecaf.12071](https://doi.org/10.1111/ecaf.12071)

Söderlindh, Elsie (1984) *Invandringens psykologi* Stockholm: Natur och Kultur

Internetkällor:

Arbetsförmedlingen A

<https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.40fa4e7b159ff029331142cc/1486471907071/Verksamhetsplan-2017.pdf>

Avläst: 2017-10-23

Arbetsförmedlingen B

<https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Om-Arbetsformedlingen/Etablering-av-nyanlanda.html>

Avläst: 2017-10-23

Migrationsverket A

<https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Nyhetsarkiv/Nyhetsarkiv-2016/2016-01-01-Nastan-163-000-manniskor-sokte-asyl-i-Sverige-2015.html>

Avläst: 2017-10-25

Migrationsverket B

<https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Statistik.html>

Avläst: 2017-10-25

Regeringen A

<http://www.regeringen.se/artiklar/2015/09/starkt-forvaltningsanslag-for-arbetsformedlingens-etableringsuppdrag/>

Avläst: 2017-10-30

Regeringen B

<http://www.regeringen.se/informationsmaterial/2015/10/insatser-med-anledning-av-flyktingkrisen/>

Avläst: 2017-10-30

Regeringen C

<http://www.regeringen.se/4aa54c/contentassets/6519e46a9780457f8f90e64aefed1b04/overens-kommelsen-insatser-med-anledning-av-flyktingkrisen.pdf>

Avläst 2017-10-26

Regeringen D

<http://www.regeringen.se/regeringsuppdrag/2017/01/uppdrag-till-arbetsformedlingen-avseende-atgarder-for-att-minska-arbetslosheten-bland-utrikes-fodda-kvinnor/>

Avläst 2017-12-13

http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0105_2008A01_BR_BE57BR0801.pdf

Avläst: 2017-10-30

https://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0105_2014A01_BR_BE57BR1401.pdf

Avläst: 2017-10-31

<http://www.scb.se/statistik/LE/LE0101/2000I02/LE96S%C3%850201.pdf>

Avläst: 2017-10-31

Bilagor

Intervjuguide

Inledande frågor

- Vad är dina dagliga arbetsuppgifter på arbetsförmedlingen?
- Kan du berätta om hur man arbetade med integreringen tidigare jämfört hur det ser ut i dagsläget?
- Kan du berätta lite om arbetet som görs på arbetsförmedlingen för de nyanländas etablering i arbetslivet?

Tillvägagångssätt

- Vad gör ni på arbetsförmedlingen för att det ska vara enklare för nyanlända att etablera sig på arbetsmarknaden?
- Skulle du kunna berätta om de riktlinjer ni har att följa vid erat arbete?
- Vilka typer av andra myndigheter, företag och aktörer har ni samarbete med?
- Hur har organisationen behövt förändras för att underlätta etableringen? (anställs fler personer med invandrabakgrund, projekt, samarbete mellan kommuner)
- Kan du berätta om det är något som ni i arbetet skulle kunna göra annorlunda för att få en större effekt till ett mer positivt resultat?
- Vad gör man som arbetsförmedlare gällande praktikplats åt nyanlända? (Tror du att fler hade fått praktikplats om ni hjälpte dem att hitta praktikplatser?)
- Berätta om det blivit någon förändring i arbetssättet med integrering sedan etableringsuppdraget?

Resurser

- Kan du berätta om de resurser ni som handläggare har till hjälp vid integreringen? (Nyckelord: Tolk)
- Kan du berätta om de resurserna som görs för de nyanlända?
- Hur arbetar ni med personerna som inte kan samma språk som ni?

Arbetsmarknaden

- Kan du berätta lite om vad ni hjälper de nyanlända med när de skriver in sig på arbetsförmedlingen? (Nyckelord: Nystartsjobb, praktik, Instegsjobb)
- Vad är det vanligaste arbete nyanlända får? Finns det något arbete/arbetsuppgifter som är dominerande?
- Påverkas integreringen på arbetsmarknaden beroende på om det är en man eller kvinna som försöker få arbete?

Utbildning

- Hur arbetar man med de som har en akademisk utbildning från sina hemländer?
- Kan du berätta lite om vad för typ av utbildningar eller liknande ni erbjuder de nyanlända?

Motstånd/motgångar

- Vad är den största svårigheten ni märkt av vid integreringsarbetet?

Politik/nationell nivå

- Hur påverkas ni som handläggare av debatten kring integrering i ert arbete?
Här vill vi veta om politiken påverkar deras arbete och tillvägagångssätt.

Avslutande frågor

- Har du något annat som du vill tillägga? Var det någon särskild fråga som var svår att svara på?