



HÖGSKOLAN I BORÅS

# **Hur fungerar etableringsuppdraget på arbetsförmedlingen för nyanlända?**

*En studie utifrån kundens perspektiv.*

**Kandidatuppsats**

**Offentlig förvaltning**

**Saaly Al-Mashhadani**

**Wafaa AL Mousilli**

<A-K2017:37>

**Program:** Administratörsprogrammet 180 hp, kandidatexamen i offentlig förvaltning  
**Svensk titel:** Hur fungerar etableringsuppdraget på arbetsförmedlingen? *En studie utifrån kundens perspektiv.*

**Engelsk titel:** How does the job documentation system work at the employment office? *A study based on the customers perspective.*

**Utgivningsår:** 2018

**Författare:** Saaly Al-Mashhadani & Wafaa AL Mousilli

**Handledare:** Alexis Palmas

**Examinator:** Osvaldo Salas

**Nyckelord:** Arbetsförmedlingen, nyanländ, sysselsättningsgrad, arbetsmarknaden, arbetsmarknadspolitik, kön, utbildningsnivå.

---

## **Abstract**

The purpose of this research study is to evaluate the work of Employment Service's when helping new immigrants in finding a job based on their sex, education and age. A survey was distributed to persons who have had an "establishment plan" at the Employment Service in the last five years this would give us an overview of the customer's perspective. The survey was distributed digitally. The result from the questionnaire would help us answer our question regarding that everyone got the same help regardless of sex, educational level or age. Through the study, we also wanted to see if gender or education level has any effect on entering the job market. We supported our study by researches, to get a good picture of the area of focus; establishment and employment agency. In this investigation, we compared the of employment rates among foreign-born versus native-born. This helps us see how employment for foreigners has been in Sweden over time. We believe that it gives us a better understanding of how and why things happen. Our study showed that there's in a correlation between gender or education level and entering the labor market as well as getting help from the Employment Service. We recommend the studies used of this field (both quantitative and qualitative) in order to see that the results continue to be the same as we received from our study and also why the results look like it does.

## **Sammanfattning**

Syftet med uppsatsen är att undersöka hur Arbetsförmedlingens arbete går mot nyanlända inom etableringsuppdraget; utifrån kundens perspektiv. En enkät delades ut till personer som har/har haft en etableringsplan på Arbetsförmedlingen under de senaste fem åren. Enkäten delades ut digitalt. Genom svaren från enkäten ville vi besvara vår frågeställning om att all får hjälp på samma utsträckning oavsett kön, utbildningsnivå eller ålder. Genom studien ville vi även se om kön eller utbildningsnivå har någon påverka för att få ett jobb som passar personens kompetens i frågan. Som stöd för vår studie, läste vi oss av tidigare forskning. Detta är för att få en bra bild om de studerade områden; etablering och hur möjligheten för en nyanländ påverkas för att komma in på arbetsmarknaden. I uppsatsen tog vi upp en jämförelse om sysselsättningsgrad bland utrikes födda kontra inrikes födda. Den jämförelsen gjorde vi med hjälp av tidigare offentliga statistik. Detta är för att se hur sysselsättningen för utrikes födda har varit i Sverige över tid. Vi anser att det ger oss en ökad förståelse över hur och varför saker och ting händer. Vår studie resultat visar att det finns ett samband mellan kön eller utbildnings nivå och att komma in i arbetsmarknaden samt att få hjälp av Arbetsförmedlingen. Vi rekommenderar vidare studier inom område, både kvantitativa och kvalitativa, i syftet att se om resultaten fortsätter vara samma som vi fick av vår studie och även varför resultaten ser ut på det sättet.

# Innehållsförteckning

|   |    |
|---|----|
| 1. Inledning .....  | 6  |
| 1.1 Bakgrund .....  | 6  |
| 1.2 Syftet, problemformulering & frågeställning .....                           | 8  |
| 1.3 Avgränsningar .....   | 8  |
| 1.4 begreppsdefinition .....  | 8  |
| 1.4 Disposition .....   | 9  |
| 2. Metod.....   | 10 |
| 2.1 En kvantitativ metod .....  | 10 |
| 2.2 Utformning av frågorna .....  | 11 |
| 2.3 Kodning .....   | 11 |
| 2.4 Urval .....   | 12 |
| 2.5 Sambandsanalys.....   | 12 |
| 2.6 Validitet och reliabilitet.....   | 13 |
| 2.7 Metodkritik .....   | 13 |
| 2.6 Etiska överväganden .....   | 13 |
| 3. Teorier .....  | 14 |
| 3.1 Neoklassiska perspektivet.....  | 14 |
| 3.2 Postkoloniala perspektivet.....   | 14 |
| 3.3 Humankapitalteori .....   | 15 |
| 4. Tidigare forskning.....  | 16 |
| 4.1 Sysselsättningsgraden övertid.....  | 16 |
| 4.2 Sysselsättningen och arbetslösheten bland utrikes födda.....                | 18 |
| 5. Könsegration på arbetsmarknaden .....  | 20 |
| 5.1 Jämställdhet bland kön på arbetsmarknaden .....                             | 21 |
| 5.2 Arbetsmarknadspolitik .....   | 21 |
| 5.3 Lagen (2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare..... | 22 |

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| 5.4 Om arbetsförmedlingen.....       | 23 |
| 5.5 Insatser för nyanlända .....     | 24 |
| 6. Resultat och analys .....         | 27 |
| 6.1 Resultat .....                   | 27 |
| 6.2 Analys.....                      | 33 |
| 7. Diskussion .....                  | 38 |
| 8. Slutsats .....                    | 41 |
| 9. Referenslista Tryckta källor..... | 42 |
| 9. Bilagor .....                     | 46 |

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Arbetslösheten bryter ner friska människor och personen kan gå under på grund av arbetslöshet eller kravlöshet. (Elofsson 2009:22) Även om man inte jobbar är det bra att delta i en aktivitet. Det görs med intention. Det vill säga att människan utvecklas på olika sätt och lär sig någonting nytt från deltagande i aktivitet. Detta ger större möjligheter för individen att komma in på arbetsmarknaden och skaffa ett jobb. Elofsson (2009) tycker att varje människa ska få chansen att jobba, eftersom alla kan jobba och varje människan är själv experten på sin förmåga. (Elofsson 2009:29-40)

Etableringsreformen introducerades i december 2010 enligt lagen (SFS 2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare. Således tog Arbetsförmedlingen ansvaret för nyanlända från kommunerna. Syftet med etableringsreformen var att stödja nyanlända invandrades etablering i samhälls- och arbetslivet (SFS 2010:197).

Statskontoret fick i uppdrag av regeringen att följa utförande av etableringsreformen och avgöra hur myndigheterna samarbetar samt anpassar sin verksamhet för att nå den effektiva etableringsprocessen. Det ingår i uppdraget att bedöma hur etableringslotsar samt kommuner tillför ett verkningsfullt genomförande av etableringsreformen. Statskontoret granskar processerna för bosättning och behandling av etableringsansättningar och avgör etableringsplaner för nyanlända som är utformade efter individens behov och förutsättningar. (Statskontoret 2012:22, s. 17).

Bedömningen av statskontoret är att de nämnda aktörerna genom koordinering bör vara insatta samt bidra till att de nyanlända så fort som möjligt får möjlighet att delta i en etableringsplan. Detta ledde till att många av nyanlända fick vänta länge på en etableringsplan. (Statskontoret 2012:22, s. 10).

En studie av en uppföljning av myndigheternas genomförande av etableringsreformen visade att många nyanlända fick vänta ganska länge på en etableringsplan. De berörda aktörerna genom en samordning borde bidra till att nyanlända får snabbare tillgång till en etableringsplan. Även om etableringsplans utveckling går mot kortare ledtider hade nära hälften av de nyanlända inte fått en etableringsplan inom två månader sedan hösten 2011. (Statskontoret 2012:22, s. 11).

I Sverige uppgick antalet asylsökande år 2014 till ungefär 81 000 personer vilket motsvarar en ökning med 50 procent jämfört med 2013. Antal asylsökande fördubblades år 2015, jämfört med föregående år, med ett helt antal som motsvarar 162 877 personer (Migrationsverket 2). En minskning i antal asylsökande var år 2016 med ungefär 28 939 personer. Under de senaste åren har de flesta asylsökande varit från Syrien. Det har visat sig att det var 38 procent av de som sökte asyl i Sverige år 2014 är från Syrien, år 2015 var det 32 procent och år 2016 motsvarade 19 procent (Migrationsverket 3).

I slutet av 2014 hade 38 770 personer en etableringsplan. Under den perioden var det 4 263 som väntade på att påbörja sin etableringsplan på arbetsförmedlingen och/eller blir

kommunmottagna. Av det totala 43 033 personer som omfattades av etableringsreformen år 2014, var det 44 procent kvinnor och 56 procent män.

Arbetsförmedlingen kan följa nyanländas tillstånd 90, 180 samt 365 dagar efter etableringsperiodens slut. Enligt statistik publicerad 2015 har totalt 15 774 personer som har haft en etableringsplan lämnat etableringsuppdraget varav 60 procent av dessa, vilket motsvarar 9 570, har lämnat etableringsuppdraget under 2014 (Riksdags datainsamling s.68). I september 2017 var antal deltagare i etableringsuppdraget 75 714, tilldelat på 56 procent män och 40 procent kvinnor. Arbetsförmedlingen rapporterar att antal nyinskrivna i september 2017 är 2103, tilldelat på 51 procent män och 49 procent kvinnor. Åldersgruppen 30-39 är dominerande bland de som deltar i etableringsuppdraget. (Arbetsförmedlingen 1)

En tidigare forskning gjordes av Studielin, visade att nyanlända personer hade mer svårigheter när det gäller att läsa vidare utbildning eller skaffa ett arbete i Sverige än de andra som är inrikes födda (Sundelin, 2015:15). Den svenska statistiken har kommit fram till ett resultat att skillnaden mellan nyanlända män och kvinnors svårigheter var att komma in på arbetsmarknaden och/eller läsa vidare på den svenska utbildningen. Statistiken visade att män hade större möjligheter till arbete och utbildning än kvinnor (SOU 2012:69, s. 295- 300).

Enligt en studie av regeringen är integration som jämställdhetspolitiken syftar till att jämna ut skillnader i individens handlingsutrymme och förutsättningar. Skillnaderna har varit beroende på kön, etnicitet och kulturell bakgrund. Studien visade att utrikes födda hade lägre sysselsättningsgraden och högre arbetslösheten än inrikes födda. Det resulterar i att det tar längre tid för utrikes födda att etablera sig i samhällslivet och arbetsmarknaden. Bland utrikes födda kvinnor var sysselsättningsgraden lägre än bland utrikes födda män samt att utrikes födda kvinnor träffar mer på svårigheter när det gällde att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. (SOU 2012:69, s.313-314) (Regeringen 1)

En del diskussioner har uppstått kring etableringsreformen senaste åren vilket det väckte vårt intresse och därför vill vi undersöka hur etableringsplaner har gått till på arbetsförmedlingen genom en kvantitativ studie. Detta för att se huruvida etableringsplan når upp till de krav och fullgöra det syftet som var bestämt från början.

## 1.2 Syftet, problemformulering & frågeställning

### 1.2.1 Syftet

Syftet med uppsatsen är att undersöka på vilken grad har arbetsförmedlingen i Västra Götaland har lyckats med etableringsuppdraget som arbetsförmedlingen fick av regeringen, utifrån kundens perspektiv. I studien vill vi även se om tillgången till arbetet kan påverkas av utbildningsnivå eller ålder, samt om etableringen på lika villkor tillämpas vad det gäller kön.

### 1.2.2 problemformulering

Valt ämne för studien är utifrån att samhället står inför ett problem i form av hög arbetslöshet bland utrikes födda. I studien vill vi undersöka hur stor andel av de nyanlända har lyckats komma in på arbetsmarknaden med hjälp av Arbetsförmedlings etableringsuppdrag.

### 1.2.3 Frågeställning

- Påverkas inträdet till arbetsmarknaden av utbildningsnivån och ålder?
- Att få jobb eller praktikplats som matcha kompetensen, kan det påverkas av kön eller utbildningsnivå?
- Arbetar arbetsförmedlingen med etableringsplan på lika villkor gällande män och kvinnor?

## 1.3 Avgränsningar

Vi begränsa vårt arbete genom att undersöka arbetsförmedlings etableringsuppdrag enbart i Västra Götaland. Vi har skickat ut enkäten till nyanlända personer som bor i Västra Götaland och har fått uppehållstillstånd under de senaste fem åren.

## 1.4 begreppsdefinition

**Inrikes födda:** De personer som är födda i Sverige medan

**Utrikes födda:** De personer som är födda i ett annat land än Sverige.

**Nyanländ:** En person som har fått beviljat uppehållstillstånd och är skriven i en kommun. Den personen alltså har genomgått asylprocessen och fått godkänt att vistas i Sverige, anhöriga till den person som även fick uppehållstillstånd anses som nyanlända.

**Invandring:** När en person flyttar från ett land till ett annat land. Personen räknas som invandrare när man stannar mer än tolv månader i Sverige.

**Utbildningsbakgrund:** När vi talar i vår studie om högre utbildningsbakgrund så avses det att avslutade grundskolan som är minst nio år, gymnasial samt efter gymnasiet utbildning.

**Kort utbildningsbakgrund:** med kort utbildningsbakgrund menar vi personer som endast har grundskoleutbildning eller ingen utbildning allas.



**Etableringsplan:** Den skapas av arbetsförmedlingen med syftet till att en nyanländ ska erhålla ett arbete.

## 1.4 Disposition

Här presenterar vi kort vad vi kommer skriva om i uppsatsens kapitel 1-7.

**Kapitel 1:** Handlar om ämnets inledning, syftet samt problemformulering och frågeställningar. Uppsatsens avgränsningar och begreppsdefinitionen också förklaras i detta kapitel.

**Kapitel 2:** Redogörs kvantitativa metoden och datamaterial som studien använd sig av och även presenteras utformning av frågorna, kodning samt vilket urval som görs i studiet. Sambandsanalysen, validitet och reliabilitet samt metodkritik och etiska överväganden kommer att redovisas i kapitlet.

**Kapitel 3:** en beskrivning om Neoklassiska perspektivet, Postkoloniala perspektivet och Humankapitalteori.

**Kapitel 4:** Redogörs en tidigare forskning om hur sysselsättningsgraden övertid ser ut samt hur sysselsättningen och arbetslösheten bland utrikes födda ser ut jämfört med dagsläge.

**Kapitel 5:** Kommer könssegregation på arbetsmarknaden, jämställdhet bland kön på arbetsmarknaden samt arbetsmarknadspolitik och lagen om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare att förklaras. Presenteras allmänt vad Arbetsförmedlingen är, vilka är Arbetsförmedlingens mål angående etableringsuppdraget samt redogörs vilka Arbetsförmedlingens arbets sätt mot nyanlända och vilka insatser finns för nyanlända.

**Kapitel 6:** I detta kapitel presenteras och analyseras studiens resultat.

**Kapitel 7:** I det slutliga kapitlet redovisas diskussioner och slutsatserna som uppsatsen ledde fram till.

## 2. Metod

I arbetet studerar vi den arbetslöshetsstatistiken och etableringsuppdrag bland utrikes födda för de senaste fem åren. Vi skickade ut en enkät på sociala medier. Vår målgrupp som deltog i studien var de nyanlända som har etableringsplan under de senaste fem åren, oavsett ålder, kön, utbildningsnivå och etniska bakgrunden. Enligt Bryman (2011) används kvantitativa metoder när forskaren vill samla in sitt datamaterial och dra allmänna slutsatser av resultaten i form av siffror (Bryman 2011: 40).

De resultaten som framställs har presenterats med en deskriptiv analys och därefter har diskuteras utifrån teoretiska utgångspunkter och tidigare forskning.

Deskriptiv analys innebär att med hjälp av insamlad information kan beskriva och visa relationer mellan variablerna som finns. Det kan vara också att beskriva en statistisk studie med olika grupper av människor och ålder.

### 2.1 En kvantitativ metod

En kvantitativ undersökning gör oftast ett uttalande om hur det är allmänt spridd i olika förhållanden och inställningar bland de som har fått en viss fråga. Det är viktigt att få så många svar som möjligt och det är lika bra att fånga in många grupper bland de tillfrågade, (Eliasson 2013, s.28).

En kvantitativ metod fungerar bra och viktigt för att kunna placera in siffror på undersökningsmaterialet. När man vill undersöka en stor eller mindre grupper, så använder man sig av en kvantitativ metod, vilket det underlättar att undersöka och göra en klarare bild för slutliga resultatet kan bli. Med kvantitativa metoden underlättar undersökningen på något sätt bearbetar man snabbt att göra saker i ordning i förväg. Med ett väl utformat frågeformulär går att förbereda ett databaserat schema för programmering, det vill säga att man kan lägga in svaren på data från frågeformulären för längre fram analysen och detta gör lättare ifall blir det ny undersökning längre fram i tiden. (Eliasson 2013: 30)

En enkät består av ett formulär som innehåller frågor med övervägande slutna svarsalternativ. Formuläret kan fylla respondenten i själv. Det finns flera möjliga sätt att distribuera enkäten, men vi använt oss av datorenkät genom att delat ut enkäten i sociala medier till exempel Facebook och Whatsapp. Enkätundersökningar kan genomföras direkt genom datorn, vilket det underlättar att dela ut enkäter genom sociala medier än i pappersform för distributionen, (Ejlertsson 2005:10).

En enkätundersökning har både fördelar och nackdelar som kan hjälpa forskaren att komma fram till den lämpligaste analys och slutsatsen. Fördelar med skriftliga enkätundersökningar är att de som fick svara på frågorna kan själva välja när han eller hon vill fylla i frågeformuläret, eftersom det finns till hands när det passar den deltagande (Eliasson 2013, s.29). Det vill säga att respondenten kan tänka i lugn och ro över frågorna och överväga svarsalternativen i enkäten. Respondenterna har gott om tid och möjlighet att kontrollera faktauppgifter. Vid en enkätundersökning undviker man den så kallade intervju-effekten, eftersom respondenten vid en intervju i större eller mindre utsträckning påverkas av intervjuarens sätt att ställa mer frågor och följdfrågor, (Ejlertsson 2005:12).

Enkätundersöknings nackdel är att risken för missförstånd ökar och den tillfrågade uppfattar vad som står i frågeformuläret som undersökningsformen förutsätter. Enkätundersökning riskerar att misslyckas med att fånga in alla personer av alla grupper, (Eliasson 2013, s29). Enkätformuläret är begränsat med ett antal frågor och inte bör överstiga 40–50 st., vilket det innebär att man får ta högst en halvtimme att fylla i formuläret. Respondenten har inga möjligheter att ställa kompletterande frågor vid en enkätundersökning, om det är något som är svårförståeligt. (Ejlertsson 2005:12)

Nackdelen att respondentens identitet inte kan styrkas med fullständig säkerhet. Vid en enkätundersökning hamnar man i bortfallsgruppen för de som har svårt att skriva eller läsa eller har problem med att fylla i formuläret, (Ejlertsson 2005, s.12). Det gäller även utländska medborgare som inte behärskar svenska språket. Enkätundersökningen ger inte möjlighet till oplanerade följdfrågor och inte alltför komplicerade frågor, som skulle innebära fördjupning. Enkäten är en färdigkonstruerad avhänder man sig av alla möjligheter till ännu mer information. Dessutom att enkätens frågor ger bara delvis möjlighet till fördjupning. (Ejlertsson 2005:13)

## 2.2 Utformning av frågorna

Det är viktigt i en undersökning att ha en eller flera indikatorer för att kunna mäta ett visst begrepp, som är i frågan. Bryman (2011) definierar indikatorer som ett sätt för att mäta begreppen som inte är direkt mätbara, det vill säga mäta bakom liggande orsaker för en viss situation (Bryman, 2011:155–156)

Ett sätt för att utforma indikatorer är genom att ställa en eller flera frågor om samma tema som blir en del av en enkät eller strukturerade intervjuschema. Frågorna kan röra respondenternas attityd, sociala situation och/eller beteende. Offentlig statistik som exempelvis rör boendeformer eller kriminalitet kan användas när indikatorer utformas. Massmedian och innehållsanalys kan vara användbara (Bryman, 2011:156–167)

Innan vi formulerar frågorna i enkäten läste vi oss av arbetsförmedlingens arbete mot nyanlända och hur en etableringsplan ställs fram, vi studerade olika offentliga statistik om arbetslöshet bland utrikes födda kontra inrikes födda, vi läste olika media artiklar samt vi gick igenom olika lagar som rör arbetsmarknaden och etablering för nyanlända.

## 2.3 Kodning

Kodningen är en viktig fas i uppsatsen. Insamlade material måste kodas för att kunna kvantifieras och analyseras. Kodningen sker på två huvudsakliga stadier; 1) kategorisering 2) tilldela siffror till kategorierna som formulerats (Bryman 2011:242).

Enligt Bryman (2011) finns två typer för kodningen, *kodning i förväg* ("pre-codning") och *kodning i efterhand* ("post codning"). En sluten fråga kodas i förväg. Respondenterna får flera alternativ och var och en kan ringa in eller bocka för det svaret som passar bäst för just hen (Bryman 2011:242). Vilket är den metoden som vi använde i enkäten. I enkäten hade vi använd oss av slutna frågor. Det vill säga att man svarar utifrån de alternativsvaren som står i enkäten.

Fördelarna med slutna frågor är: att det underlättar bearbetningen av svaren. Forskaren får en ökad möjlighet för att jämföra svaren. Därmed är det lättare för respondenterna att förstå innebörden av frågan, utifrån de alternativen som finns. Det är lättare för forskaren att ställa slutna frågor, det är även lättare och fortare för respondenterna att besvara slutna frågor. Då de enbart behöver kryssa för svaren utan att skriva för mycket. (Bryman, 2011:245)

## 2.4 Urval

Metoden som används för att välja urvalet är snöbollsmetoden. Enligt Bryman (2011) i denna metod, kontaktar man mindre antal personer som anses relevanta för forskningen. De här personerna tipsar om fler personer inom samma område. På det sättet blir kontaktnätet större och större som en snöboll (Bryman, 2011:196)

Vi gjorde en digitallänk för enkäten, personer kan svara på frågorna. Det vill säga att vi skickade webblänken för enkäten till lämpliga personer. De personerna i sin tur vidarebefordrade länken till personer som de vet att de personerna som får länken är i samma situation, det vill säga nyanlända och har eller har haft etableringsplan på Arbetsförmedlingen. Det mest lämpliga sättet för att sprida enkäten och nå så många personer som möjligt var att delar det på sociala medier, liksom Whatsapp och Facebook. Vi delade enkäten även med personer som jobbar inom arbetsområden, där har de kontakt med nyanlända. Detta underlättade och utbredde spridning av enkäten.

Vi utgår ifrån att det finns en etologi, men det kan bli känslig frågan och därför frågade vi inte det frågan om nationalitet. Vi skickade enkäten i Västra Götaland och fick svar från 110 respondenter.

Respondenterna som besvarade enkäten var fler nyanlända män än nyanlända kvinnor med olika ålder och utbildningsnivån. Enkäten besvarades av 78 män som motsvaras 70,9 procent. Det var endast 28 kvinnor som besvarade enkäten och det motsvarar 25,5 procent, och ett fåtal deltagare inte ville ange kön i enkäten och det var endast 4 personer som motsvarar ungefär 0,04 procent.

## 2.5 Sambandsanalys

Vi har valt att använda oss av Chi-två som metod, för att kunna se om det finns något samband mellan variablerna (liksom kön, utbildningsbakgrund och/eller ålder) och att komma in i arbetsmarknaden eller att få hjälp av Arbetsförmedlingen under etableringsperioden. Chi- två- testet används ofta för att räkna ut om det finns något beroende mellan två nominalskalemätta variabler. Chi- två- testet bygger på att det lägger märke till antalen i tabellen som presenteras i form av en korstabell och jämförs med de som skulle ha genererats, om statistiskt beroende mellan variablerna hade existerat. (Eggeby 1999:103)

## 2.6 Validitet och reliabilitet

Viktiga kriterier för att bedöma en samhällsvetenskaplig undersökning är reliabilitet och validitet (Bryman, 2011:49).

Reliabilitet handlar om pålitlighet och följdriktighet för frågor som rör måtten och mätningen. Reliabilitet har tre betydelse: *Stabilitet, intern reliabilitet och interbedömmarrelabilitet*.

Stabiliteten för en undersökning mäts enklast genom en test som kallas *test-retest*. Bryman (2011) förklarar det, att genom exempel en viss grupp deltar i en undersökning vid  $T_1$ , sedan samma grupp gör testet ytterligare en gång vid  $T_2$ . Det förväntas vara ett högt samband mellan resultaten av både tillfällen. Ett högt samband mellan respondenternas svar tyder på hög tillförlighet för studien. I vår studie är vi tidsbegränsade och därmed är det omöjligt att tillämpa stabiliteten i undersökningen.

Intern reliabilitet handlar om hur indikatorerna i en undersökning som rör en skala är pålitliga. Betydelse för Interbedömmarrelabilitet handlar om överensstämmelse bland forskarlaget om hur saker och ting ska tolkas och bedömas (Bryman, 2011:160–162). I vår studie är vi som genomförd studien och handledaren är eniga om vår uppfattning runt hur vi tolkade och bedömde resultaten av undersökningen.

Validitet rör frågan om en undersökning verkligen mäter just begreppet som är i frågan och hur väl begreppet mäts.

Validiteten bestäms på flera olika sätt. *Ytvaliditet, samtidig validitet, prediktiv validitet, begreppsvaliditet och konvergens validitet*.

I uppsatsen tillämpades begreppsvaliditet och konvergens validitet. Enligt Bryman (2011) ska forskaren utifrån begreppsvaliditet sträva efter att bevisa sina hypoteser som viktiga för begreppet i frågan. Det tillämpas genom att vi besvarar och analyserar frågeställningen. Medan konvergens validitet är att bedömningen sker utifrån en jämförelse med andra studier som har samma begrepp i frågan (Bryman, 2011:163–164). I uppsatsen har vi studerat tidigare forskning som undersökte liknande områden som vi undersöker i vår studie och vi gjorde en jämförelse mellan resultaten av tidigare forskning och resultaten från vår studie.

## 2.7 Metodkritik

Om undersökningen sträckte sig under längre period skulle det vara en fördel. Det vill säga om tiden inte varit knapp skulle vi välja komplettera vår kvalitativa undersökning i form av intervju metoden. Den möjligheten i form av kvalitativundersökning skulle ge oss en klarare bild om hur arbetsförmedlingen genomför etableringsplan för nyanlända de senaste fem åren. Nackdelen med enkät som metod är att vi endast skickar ut enkäten och inte kan hjälpa respondenten att svara på enkätfrågorna, samt det kan hända att frågorna inte passar till alla personer i målgruppen.

## 2.6 Etiska överväganden

Det etiska dilemma som inträffar vår studie är att respondenterna kan missuppfatta frågorna och känner sig osäkra på att svara riktigt vad de tycker och inte vad allmänheten tror. Under studiens gång valde vi att alla respondenterna är anonyma. Bryman (2011) påpekar om vikten

av konfidentialitetskravet, vilket det innebär att respondenten informeras i första hand om de olika uppgifter och kraven handlar om att respondenterna ska informera om anonymitet. Informationen handlar om deras namn, personuppgifter som inte kommer att nämnas i studien.

På första sidan av enkäten har vi informerat om studiens syfte och även om anonymitet, för att respondenten ska vara säkra på att deras personliga uppgifter är anonyma. Studiens syfte berör på de uppgifterna som respondenterna lämnar. Det betyder att denna studie samlar in endast svar i studiens ändamål och att det inte kommer att sprida vidare till ett annat.

När det gäller samtyckeskravet hade vi tydliga information om studiens syfte, det vill säga att respondenterna fick den möjligheten att acceptera eller neka deltagandet i studien.

### **3. Teorier**

De två mest vanliga teoretiska ansatser som förklarar integrationsproblemet i Sverige är det postkoloniala och neoklassiska perspektivet. Vi valde även att använda oss av Humankapitalteori för att tolka sambandet mellan utbildningsnivå och kompetens och att komma in i arbetsmarknaden.

#### **3.1 Neoklassiska perspektivet**

Neoklassiska perspektivet ligger på individnivå. Den neoklassiska teorin tar hänsyn till utbuds- och efterfrågeförhållandena på arbetsmarknaden. De systematiska skillnader i produktivitet är en aspekt som spelar roll mellan grupperna av individer.

En annan aspekt inom detta perspektiv är arbetsgivarens rekryteringsstrategier. Neoklassiska perspektivet hävdar att felet inte ligger på marknadsmekanismerna, utan det finns ingen stark konkurrens mellan utrikes födda om jobbet. Bland de forskare som använder sig av de neoklassiska ansatser, är det inte kontroversiellt att säga att det inte är konstigt att en inrikes född (som förbereder sig under hela sitt liv) får bättre möjligheter på arbetsmarknaden. (Bursell, M. 2015:285–286)

#### **3.2 Postkoloniala perspektivet**

Postkoloniala perspektivet handlar om ojämlikhet mellan etniska grupper på arbetsmarknaden. Ojämlikheten beror på maktrelation mellan kolonialländerna och de koloniserade länderna (Bursell, M. 2015:290). Enligt en postkolonial forskare, Marie Lugones, är genusystemet ett av de mest bestående arv som postkolonialismen har lämnat efter sig. Synen på kön och könstillhörighet har funnits sedan tidigare runt om i världen och finns fortfarande. Forskaren ifrågasätter genus som en given ordnande princip och pekar på att kunskapsproduktion i det koloniala systemet är bekönat. Det finns en uppfattning hos den västerländska människan att det existerar endast två kön och dessa är beroende av varandra. Detta tänkesätt är än idag dominerande i den postkoloniala världen (Ingridsdotter, J. 2014)

### 3.3 Humankapitalteori

För att få en uppfattning och förståelse i den kompetens som de nyanlända har med sig från sina hemländer, valde vi att använda oss av humankapital. Denna teori ger en uppfattning för utbildnings- och livserfarenhet som har en effekt för individen i det nya landet.

Humankapitalet har en stor inverkan på individens yrkes- och arbetslivserfarenhet, det vill säga att hur lyckas man att få ett jobb och göra en befordringsgång inom sitt arbetsliv.

Individens erfarenheter kan öka möjligheten till att lyckas i arbetslivet. (Björklund, 2006:131)

Humankapitalteorin framgår att olika arbetstagare har olika erfarenheter och kunskaper, vilket gör att de är olika produktiva i arbetslivet (Björklund 2006 s.131). Det uppstår skillnader i produktiva egenskaper som kan ha sitt ursprung av individens uppväxtförhållanden, där omfattas både miljön och arvet. Dessutom kan individen skaffa sig kunskap genom upplärning på jobbet eller skolutbildning. (Björklund, 2006:131)

I teorin läggs stor vikt på utbildning och det är ett sätt för individen att utveckla sina inkomstmöjligheter för framtiden. Teorin lägger stort märke till de faktorer som påverkar beslut för individen att utbilda sig. Det är utgångspunkten ifrån humankapitalteorin att utbildningsbeslut bör hanteras som ett investeringsbeslut (Björklund, 2006:132).

## 4. Tidigare forskning

### 4.1 Sysselsättningsgraden övertid

Sverige har mottagit olika invandrargrupper efter krigstiden. Det var många som emigrerade från både europeiska och nordiska arbetskraftsinvandrare tillsammans med sina familjer till Sverige under 1970-talet. Invandringen var flyktingar och anhöriga från Balkan, utomeuropeiska länder samt Östeuropa (Lundh 2016:61). Det viktigaste var att sysselsättningsgraden för hög som andelen för utrikes födda män representerade i ålder mellan 25 och 50 som andelen varit högre än det för inrikes födda män. Det var även vanligt att man får arbeta på två olika ställe, där hade utrikes födda högre inkomst än vad inrikes födda hade. Efter krigstiden fanns inkomstskillnadsnivå, speciellt för kvinnor eftersom andelen sysselsatta inrikes födda kvinnor var lägre och att många kvinnor arbetade deltid, som allt detta ledde till en inkomstskillnadsnivå. (Lundh, 2016:62)

Sverige hade under de olika perioder med flyktinginvandring under 1970–1980 och 1990-talet varierande högre eller lägre arbetslöshet och sysselsättning bland utrikes- och inrikes födda män och kvinnor. Enligt studier om hur det gått för infödda barn i Sverige för arbetskraftsinvandrare som kom före 1970-talet visades att dessa var väl införlivade. När det handlade om arbetslöshet och sysselsättning upptäckte man under 1990-talet att det inte fanns stora skillnader mellan infödda barn med föräldrar av svensk bakgrund samt vuxna barn till de tidiga arbetskraftsinvandrarna. (Lundh, 2016:63)

Sysselsättningen är lägre bland utrikes födda och arbetslösheten är ofta högre än vad det är bland inrikes födda på grund av olika faktorer. IFAU- forskarna, Anders och Olof (2016) (IFAU är Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering), visar att sysselsättningsgraden bland inrikes födda år 2014 var 79 procent för åldersgruppen 16–64. I samma år var sysselsättningsgraden för utrikes födda 64 procent, vilket är skillnad på 15 procent. Skillnaden mellan åldern 25–54 år var ungefär en 18 procent. (IFAU hemsida)

Utrikes föddas sysselsättningsgrad och inkomster har visat överlag en ökning men tenderar fortfarande att vara lägre än inrikes föddas sysselsättningsgrad och inkomster. Även bland de utrikes födda som har bott i Sverige i 15–20 år. Det kan ibland bero på vilket år gruppen invandrat till Sverige och skälet bakom uppehållstillstånd. Om invandringen är till exempel på grund av skyddsskäl, då ligger sysselsättningsgraden för utrikes födda på 35–40 procent efter bara fem år. När sysselsättningsgraden stiger ligger stabilitets grad på 60–65 procent (Forslund och Åslund 2016) (IFAU hemsida).

I en rapport för Europaparlamentet (2016) står att mellan 1997 och 2010, var sysselsättningsgraden för utrikes födda som har varit i Sverige i tio år 53 procent. (European Parliament: Labour Market Integration of Refugees: Strategies and Good Practices, 2016)

En annan forskning (Irastorza och Bevelander 2017) riktade sig för att studera skillnaden i sysselsättningsgraden bland utrikes födda kvinnor och utrikes födda män. Sysselsättningsgraden bland utrikes födda som har varit i Sverige i 10 år är 65 procent bland kvinnor och 70 procent bland män. Samma studie hävdar att de nyanlända har stora chanser att få permanent bostad i Sverige jämfört med andra EU- flyktmottagare länder. Däremot är



det mindre lovande i Sverige att få jobb i jämförelse med de samma länder. (Irastorza, N. & Bevelander, P. 2017)

Sedan början av det kriget i Syrien har mottagandet och integration av flyktingarna blivit ett prioriterat ämne i agendan för forskare och beslutfattare i Sverige och andra värdländer. Sverige är ett av de tre europeiska länderna som har mottagit de flesta asylsökanden sedan 2014. De två andra länderna är Tyskland och Österrike. (Irastorza, N. & Bevelander, P. 2017)

Moulettes (2015) skriver i sin artikel ”*The Darker Side of Integration Policy*” att många av de utrikes födda är högutbildade. Trots det hamnar flesta av högutbildade utrikes födda i arbeten där lågutbildning gäller. Där arbetsuppgifterna inte matchar deras kompetenser, dessutom har utrikes födda lägre inkomst än inrikes födda (Moulettes 2015). Enligt Moulettes (2015) är det endast 20 procent av högutbildade invandrare som får ett stöd från arbetsförmedlingen för att vidare få ett jobb som motsvarar deras kompetens. Detta stöd tillämpas oftare för män än för kvinnor (Moulettes 2015).

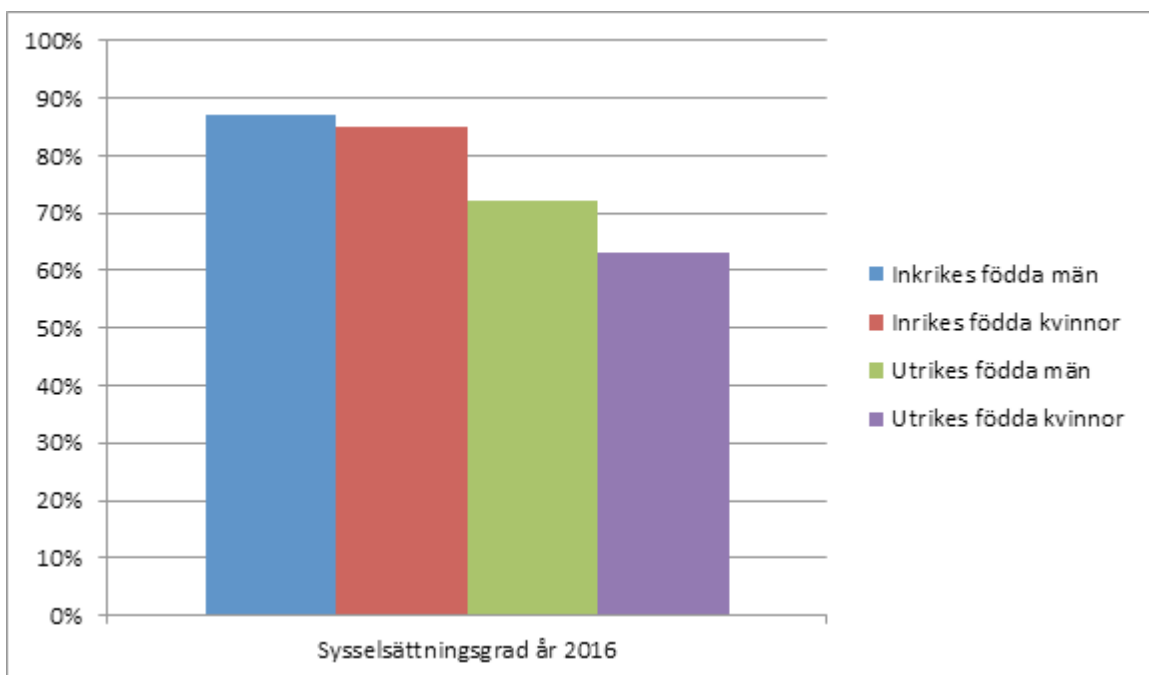
Enligt tidigare forskning som gjordes om nyanlända som deltog i etableringsuppdraget under 2013 och 2014 var det 12 procent för kvinnor och 24 procent för män år 2013, respektive 11 procent och 28 procent år 2014 som blev sysselsatta. Arbetsförmedlingens uppdrag är ganska komplicerat eftersom det finns få lämpliga jobb tillgängliga. Det offentliga stödet vad det gäller bostad, allmän sociokulturell kunskap och språkutbildning har varit till hjälp för att underlätta integrationen på arbetsmarknaden sedan början av 1970-talet. (Irastorza, N. & Bevelander, P. 2017)

## 4.2 Sysselsättningen och arbetslösheten bland utrikes födda

Nivåskillnaden mellan utrikes- och inrikes föddas sysselsättningsgrad har historiskt sett varit mindre än idag. Mellan 1950- och 1960- talet var sysselsättningen hög bland män, både för utrikes födda och inrikes födda. Medan sysselsättningen var hög bland utrikes födda kvinnor än inrikes födda kvinnor. Allmänt var förvärvsfrekvensen lägre bland kvinnorna än bland män. (SCB dokument s.86)

Under perioden av 1970-talet var sysselsättningen i Sverige lägre bland utrikes födda män än inrikes födda män (SCB dokument s.88). Sysselsättningsgrad var lägre för utrikes födda i mitten av 1970-talen än inrikes födda befolkningen, vilket var beroende av förändringar som skett på den svenska arbetsmarknaden. Förvärvsarbete ökade bland utrikes födda kvinnor fram till 1985-talet, men ökade långsammare än för inrikes födda kvinnor i Sverige. Sysselsättningen drabbades hårt och sjönk bland utrikes födda under den ekonomiska krisen under 1990-talet (SCB dokument s.88)

Sysselsättningen bland utrikes födda började öka under andra kvartalet år 2017, vilket ökade med 89 000 jämfört med föregående år. Det skedde ingen sysselsättningsförändring bland inrikes födda. Antalet utrikes födda mellan 15 och 74 år gammal ökade med 93 000 medan antalet inrikes födda mellan 15 och 74 minskade med 9 000, dessa skillnader som skedde kan kopplas med befolkningsutveckling. (statistiska centralbyrån)



Källa: SCB: AKU

Arbetslösheten för utrikes födda är högre än inrikes födda. Arbetslösheten är högre för de som är nyflyttade till Sverige och det gäller första åren, oavsett utbildningsnivå. Av de personer som var inskrivna hos arbetsförmedlingen i augusti 2017 hade runt 126 000 personer avklarad gymnasial utbildning, där 73 procent av dem är utrikes födda. Arbetslösheten för de som kommit nyligen till Sverige och för personer som har lågt utbildning är hög. Arbetslösheten

för personer som har varit 30 år i Sverige sänks bland personer som har gymnasial utbildning, således arbetslösheten sjunkit till samma nivå som inrikes födda. (ekonomifakta 2)

Det finns tre olika typer av arbetslöshet som man skiljer mellan. Den första är friktionsarbetslöshet som sker på grund av att det finns konflikter på arbetsmarknaden. Friktionsarbetslöshet uppdelas i två faktorer. Vid den första faktorn tar det längre tid att hitta arbeten och även tar det tid att hålla intervjuer och gå igenom alla ansökningar. I den andra faktorn som friktionsarbetslösheten har innebär det att arbetslösheten på efterfrågan och utbud är obalanserat. Den andra typen kallas för strukturell arbetslöshet och den beror på de tomma arbetsplatserna på grund av ledighet men även arbetslösa, som inte kan fylla varandra. Konjunkturrell arbetslöshet är den tredje typen av arbetslöshet och är exempelvis när företag värvar färre antal personal på grund av dåliga ekonomiska perioder. (ekonomifakta 2)

## 5. Könnssegration på arbetsmarknaden

Norberg och Segerfeldt (2012) skriver att en stor del av de utrikes födda "invandrare" är arbetslösa och/eller hamnar i utanförskapet. Författarna hänvisar detta till att, det finns ett påstående om att utrikes födda är diskriminerade av arbetsgivaren. Ett annat påstående är att utrikes födda inte är tillräckligt benägna till att arbeta som inrikes födda. Ett tredje påstående är att det är svårare för utrikes födda att komma in på arbetsmarknaden än inrikes födda när det gäller svenska modellen "systemet stänger ut invandrare". (Norberg, J. & Segerfeldt, F. 2012:83–84)

Diskussionen om könsssegregering på arbetsmarknaden består av två ståndpunkter. Den ena är att segregering inte är något problem, utan det är löneskillnaderna som är problemet. När män och kvinnor får samma lön för jämlikt arbete så spelar könssuppdelning ingen roll. Den andra punkten att segregationen är anledning till löneskillnaderna samt att lika lön för samma eller likvärdigt arbete så länge män och kvinnor har olika arbetsuppgifter mer eller mindre tydliga avgränsningar och barriärer på arbetsmarknaden. (Lena G, 2001:15)

Det finns stora skillnader när man jämför olika länder när det gäller mäns och kvinnors nivåer avseende arbetslöshet och sysselsättningen. Kvinnorna har lägre sysselsättning och högre arbetslöshet, det vill säga att könsnivån varierar. Skillnaden är stor mellan män och kvinnor inom varje land när det gäller fördelningen av de obetalda arbeten samt segregering på arbetsplatsen, (Gonäs, 2001:18).

En av de svårigheterna som finns för att sysselsätta de nyanlända är att matcha deras utbildningsbakgrund med de tillgängliga jobben på arbetsmarknaden. Eftersom det att de flesta nyanlända har pedagogisk och professionell bakgrund och att det inte är säkert att man kan fastställa deras framtida anställning i Sverige. (Irastorza, N. & Bevelander, P. 2017)

Trots de ändringarna i för integrationsprogrammet för nyanlända och den större finansieringen, har man inte märkt större förbättringar av den kortsiktiga integrationen på arbetsmarknaden för denna grupp. (Irastorza, N. & Bevelander, P. 2017)

Enligt Irastorza och Bevelander (2017) är den positiva sidan med etableringsuppdraget är att det säkerställer att arbetsförmedlingarna kontaktar och tillhandahåller tjänster till flyktingar mycket tidigare än vad kommunerna gjorde när de tog hand om etableringen för nyanlända. Men siffrorna som studien kom fram till visar att nyanlända fortsätter långsamt att komma in på arbetsmarknaden. (Irastorza, N. & Bevelander, P. 2017)

Regeringens mål för integrationspolitik är att alla har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett etnisk bakgrund. Detta uppnås genom generella åtgärder inom arbetsmarknaden, utbildningar, hälso- och sjukvården samt bostadsbyggnaden. (regeringens hemsida)

## 5.1 Jämställdhet bland kön på arbetsmarknaden

I Sverige deltar idag båda könen lika mycket i arbetskraften, alltså de söker arbete eller arbetar. Det kvinnliga arbetskraftsdeltagandet var 83 procent och manliga arbetskraftsdeltagandet var 88 procent mellan ålder 20 och 64 år under första kvartalet 2016. Nivåskillnad i arbetskraftsdeltagande för både män och kvinnor började minska över tid. Det vill säga att personer med hemmaboende barn över 7 år, var mäns sysselsättningsgrad högre än kvinnors. Under första kvartalet 2016 var sysselsättning 77,6 procent för män som har klarat gymnasial utbildning. Medan kvinnorna var endast 42,5 procent. Män var i högre utsträckning långtidsarbetslösa än kvinnor med en eftergymnasial utbildning. (SCB hemsidan)

Det finns stora skillnader mellan män och kvinnor, men nu har det skett ändringar på arbetsmarknad. Idag är det lättare att kombinera arbetslivet och barn för kvinnor. Det vill säga att kvinnor kan jobba på olika ställen och på alla möjliga sätt, exempelvis kan kvinnorna jobba inom offentlig sektor, de jobbar även deltid och har längre ledigheter i samband med att de blir föräldrar. Inkomstskillnaden beror på att kvinnorna har lägre utbildning än männen och på det sättet tjänar de i genomsnitt mindre. (IFAU 2)

Arbetsmarknaden skapar löneskillnaden mellan könen. Kvinnorna har lägre lön än män, vilket bidrar till att kvinnorna oftare har högre utbildning än män för det yrket de arbetar inom. En överutbildning bland kvinnorna är vanlig och det bidrar till att kvinnorna har lägre genomsnittslön än män. (IFAU 2)

Det finns de senaste 30 åren i Sverige mer sjukskrivna kvinnor än män. Skillnader har tydligt ökat och att den är större idag än vad det har varit under 1980-talet. Kvinnorna lever längre än män, vilket det betyder att kvinnorna är nog mer friskare än män, (enligt IFAU 2). Enligt projektet som IFAU undersökt att sjukfrånvaros skiljer sig mellan män och kvinnor och betydelsen delas upp i två delar: dels beror på att män och kvinnor reagerar olika på deras beteende samt egenskaper och dels kan beror på att män och kvinnor har olika egenskaper. (IFAU:s projekt s.36).

IFAU studien visade att män och kvinnor har olika egenskaper i betydelsen som beror på att de arbetar på olika arbetsplatser med olika ålder, och skillnaden kan motsvara ungefär två procentenheter. Män och kvinnor har olika egenskaper i arbetskraften som skillnaden kan motsvara tre procentenheter. Studien visade att på arbetsmiljöförhållanden kan kvinnorna reageras mer på sina egenskaper än män. (IFAU:s projekt s.37)

## 5.2 Arbetsmarknadspolitik

Arbetsmarknadspolitiken i Sverige handlar om statens åtgärd med syftet att främja sysselsättning och minska arbetslöshetsnivån samt förbättra arbetsmarknadens funktioner. (ne.se) Det är vanligt att prata om passiv och aktiv arbetsmarknadspolitik. Passiv arbetsmarknadspolitik avser de ekonomiska stöden till arbetslösa, exempel på det är arbetslöshetsförsäkring. Medan aktiv arbetsmarknadspolitik avser de åtgärder som syftar till att matcha arbetssökanden med de lediga arbetsplatserna på arbetsmarknaden, öka möjligheten för arbetslösa att få arbete genom till exempel utbildning, flyttningsstöd eller genom att betala en del av lönekostnaden till arbetsgivaren för att öka benägenheten för att anställa arbetslösa. De här uppdragen är hänvisade till arbetsförmedlingen. (Olofsson, J & Wadensjö, E 2009:7)

Arbetsmarknadspolitik är i första hand riktad till arbetslösa (men inte endast). Det vill säga, även de som inte är arbetslösa, kan få hjälp av arbetsförmedlingen, exempelvis i arbetsmarknadsutbildningar som kan ge kompetens i bristyrken. (Olofsson, J & Wadensjö, E 2009:7)

Arbetsförmedlingen ansvarar för att dessa åtgärder ska genomföras i enlighet med mål och riktlinjer som fastställs av riksdagen och regeringen. De arbetsmarknadspolitiska åtgärderna uppdelas i tre huvudkategorier; Matchningsåtgärd, utbudspåverkande åtgärder och efterfrågepåverkande åtgärder. Matchningsåtgärder syftar på att koppla samman arbetssökande med de lediga platserna på ett effektivt sätt. Denna åtgärd utförs av arbetsförmedlingen.

Utbudspåverkande åtgärder syftar på att underlätta anställningar genom att påverka arbetsmarknaden egenskaper. Detta nås genom olika arbetsmarknadsutbildningar som understödjer yrkesmässiga rörligheten. Under utbudspåverkans åtgärder ingår även flyttningsbidrag som är ett viktigt utbudspåverkande medel.

Efterfrågepåverkande syftar på att minska arbetslösheten genom att på något sätt öka efterfrågan på viss typ av arbetskraft. Detta utifrån att arbetssökandes karaktär förändras successivt, till exempel från byggnads- och anläggningsarbete till arbeten inom tjänstesektorn. Det i stort sätt beror på ökande andelen kvinnor och ungdomar bland de arbetslösa (ne.se). Enligt lag är arbetsgivaren skyldigt att meddela de lediga arbetsplatserna till arbetsförmedlingen (SFS 1976:157).

### **5.3 Lagen (2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare**

Lagen omfattar föreskrifter om skyldigheter och åtgärder som avses för att underlätta och samtidigt påskynda nyanländas etablering i samhällslivets och arbete. Åtgärderna som lagen följer görs för att ge nyanländas omständigheter för egen försörjning samt förstärka deras aktiva medverkan i samhällslivets och arbete.

Enligt lagen § 6 ska arbetsförmedlingen etablera en personlig plan med åtgärder för att hjälpa nyanlända och påskynda etableringsplan. Varje nyanländ som bokförs första gången i en kommun har rätt till att få en etableringsplan inom ett år. Etableringsplanen ska utformas med den nyanlände och i gemensamt arbete med de berörda myndigheterna, kommuner, organisationer och företag. Arbetsförmedlingen upprättar en individuell plan som kallas för etableringsplanen med insatser för att påskyndar och underlättar för de nyanländes etableringsland. Varje nyanländ har rätt inom ett år får ett etableringsplan efter att hon/han är inskriven första gången i en kommun. Aktiviteter och samhällsorientering görs för att underlätta för den nyanländes etablering i arbetslivet. En etableringsplan hos arbetsförmedlingen ska inkludera högst 24 månader.

Enligt socialförsäkringsbalken 12 kap beskriver att en etableringsplan får förlängas mer än 24 månader om planen omfattar aktiviteterna på 75 procent av heltid eftersom den nyanlände individen har vårdat barn med föräldrapenning. Den högsta förlängning för planen är åtta månader och förlängningen görs med den tid som sammanlagt stämmer med tiden för den vårda barnen, Lag (2014:952).

## 5.4 Om arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen är ett arbetsmarknadspolitiskt redskap för att underlätta matchningen på arbetsmarknaden. Den offentliga arbetsmarknaden upprättades först år 1902 i kommunal regi. Den privata arbetsförmedlingen förbjöds år 1935. Arbetsförmedlingen flyttade från kommunal regi till statlig styre under andra världskriget. 1993 upphävdes förbudet för privata arbetsförmedlingen. Trots det privata alternativet, fortsatt den statliga arbetsförmedlingens ställning mycket starkt. (Olofsson, J & Wadensjö, E 2009:22)

Det finns flera funktioner för arbetsförmedlingen genom att vara, 1) kontaktförmedlare mellan arbetssökanden och arbetsgivaren. 2) stödjare för arbetslösa individer, genom till exempel att arbetslösa deltar i olika programverksamhet och aktiviteter. För att förbättra individens utsikter att få ett tillsvidare arbete. 3) kontrollinstans, då många arbetslösa får arbetslöshetsersättning via arbetslöshetsförsäkringen. Arbetsförmedlingens roll i detta fall är att se till att den arbetssökanden som får en arbetslöshetsförsäkring, aktivt söker jobb och accepterar de arbetserbjudande som anses matcha utbildningen och tidigare erfarenheter. (Olofsson, J & Wadensjö, E 2009:22–23)

### 5.4.1 Arbetsförmedlingens mål angående etableringsuppdraget

Målen för arbetsförmedlingens etableringsuppdrag enligt verksamhetsplan 2017 är att öka andelen nyanlända som slutar etableringsuppdraget för arbete eller studier, speciellt bland kvinnor. Det gäller även de som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program och avslutat en etableringsplan, ska andelen som går till arbete eller studier öka. Jämfört med föregående år, ska arbetsförmedlingen öka andelen med max 30 dagar från uppehållstillstånd till etableringssamtal. Verksamheten ska säkerställa att tidigt identifiera nyanländas kompetens och behov, för att snabbt sätta in aktiva insatser.

Enligt arbetsförmedlingens verksamhetsplan (2017) kan detta tillämpas genom en fördjupad samverkan i alla nivåer för att få fler att börja reguljära studier, väglednings betydelse jobbmatchning genom arbete ska stärkas, användning av yrkesutbildningar på ett effektivt sätt för att möta arbetsmarknadens behov samt rollen för Arbetsförmedlingens som expertmyndighet ska stärkas, vad det gäller utbildnings roll för arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingen anser att dessa åtgärder är för att kunna möta framtida utmaningar, framför allt den ökade andelen som deltar i kommunal vuxenutbildning bland de nyanlända i etableringsuppdraget. Med de insatserna som erbjuds förväntas en ökning med tillgång till arbete eller studier. Det är viktigt att säkerställa att kvinnor får jämbördiga möjligheter som män inom etableringsuppdraget (arbetsförmedlingens verksamhetsplan 2017).

### 5.4.2 Arbetsförmedlingens arbetssätt mot nyanlända

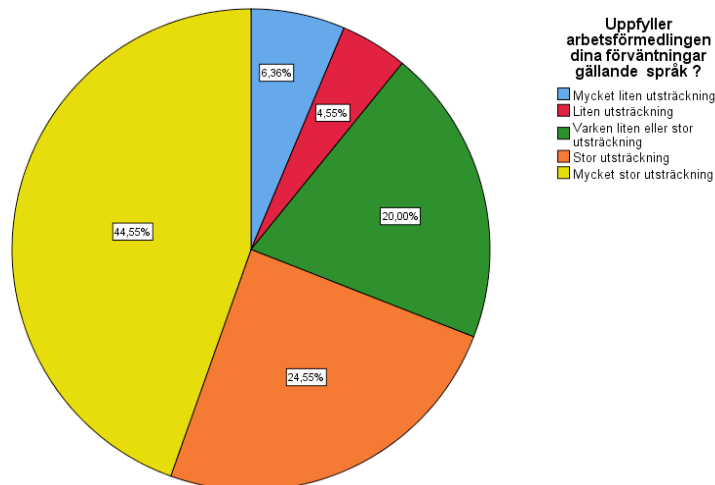
Arbetsförmedlingen identifierar den nyanlända personens erfarenheter, yrkesambitioner och kompetenser, för att matcha dessa aspekter med efterfrågan hos arbetsgivaren i olika orter. arbetsförmedlingen kombinerar olika insatser, då kan tiden i etablering utnyttjas maximalt. När en person har fått uppehållstillstånd, får hen ett etableringssamtal med en arbetsförmedlare. Där informeras den nyanlända person om vilka stöd hen kan erbjudas och vad som förväntas av hen under etableringstiden. En kartläggning görs av deltagarnas tidigare erfarenheter och kompetenser. (Arbetsförmedlingen 3)

## 5.5 Insatser för nyanlända

Syftet med etableringen är att den nyanlände så snabbt som möjligt ska lära sig svenska språket, komma nära arbetsmarknaden och kunna försörja sig själv. Det finns olika insatser som den nyanlände kan ta del av under etableringstiden, som praktik eller utbildning. Arbetsförmedlingen tycker inte att språket kan vara något hinder för den nyanlände för att kunna ta del av Arbetsförmedlings tjänster. Det används antingen en tolk eller den nyanlände träffar en arbetsförmedlare som talar samma språk. Arbetsförmedlingen tillämpar även språkstöd. Det erbjuds olika former av språkstöd vid till exempel möten med arbetsgivaren, utbildning, gruppaktiviteter och utbildning.

Utifrån det resultat som vi har fått av vår studie, är det ca 70 procent av de som får eller har fått etableringsplan hos arbetsförmedlingen är nöjda med den hjälp som de fick vad det gäller språket (Diagram 1)

Diagram 1



Praktik är en möjlig utväg för den nyanlände som behöver stärka sina möjligheter att kliva in på arbetsmarknaden. Det finns olika typer av praktik som passar det individuella behovet, till exempel för att stärka personens yrkeskompetens eller för att yrkesorientering samt arbetslivserfarenhet. (Arbetsförmedlingen 3)

Subventionerad anställning är en form av insats för nyanlända via arbetsförmedlingen. Arbetsgivaren som anställer en nyanländ kan i vissa fall få en ekonomisk ersättning under en tidsbegränsad period. Detta utifrån att till exempel den nyanlände behöver lära sig mer svenska genom att vara på arbetsplatsen eller att den personen av någon anledning behöver mer stöd under sin etablering på arbetsmarknaden. Syftet med ekonomiska stödet till arbetsgivaren är att underlätta för den nyanlände att få anställning. Arbetsförmedlingen har även andra anställningsstöd. (Arbetsförmedlingen 3)

Kompletteringsutbildning erbjuds när kunskaperna hos de nyanlända behöver byggas på eller utvecklas för att de ska matcha den svenska arbetsmarknadens krav.

Kompletteringsutbildningarna är yrkesinriktade och individuell anpassade.



### (Arbetsförmedlingen 3)

Snabbspår är för de nyanlända som har utbildning eller yrkeserfarenhet som är efterfrågad i Sverige, då kan de komma snabbare in i arbetsmarknaden. Snabbspår är riktat till de yrken där finns knapp arbetskraft, till exempel kockar, slaktare, läkare och lärare. (arbetsförmedlingen 3)

Validering är när den nyanlände själv beskriver sina tidigare erfarenheter för en arbetsförmedlare.

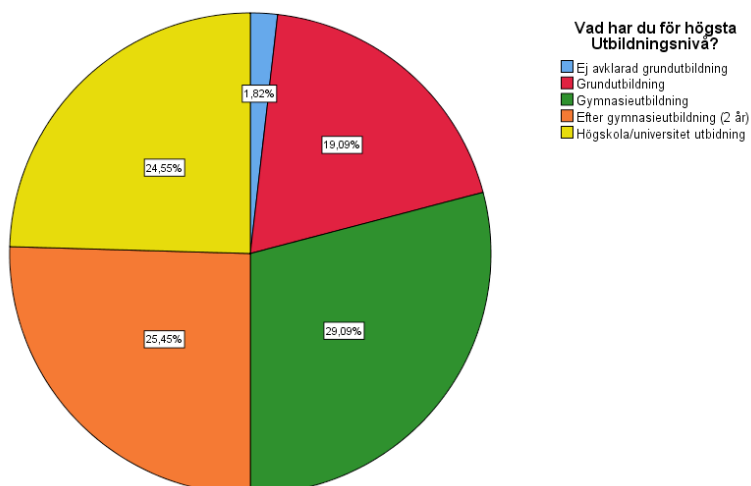
De kompetenser och tidigare erfarenheter översätts och bedöms på arbetsförmedlingen utifrån svenska förhållanden för att enklare kunna matcha de mot arbetsmarknaden. Det vill säga att förstå förhållanden mellan kompetens och de kraven för en liknande utbildning eller yrke, underlättar det för den nyanlände att söka jobb inom sitt yrkesområde eller lättare kunna planera hur hen ska ta sig tillväga för att utveckla sin kompetens. (Arbetsförmedlingen 3) Det finns olika metoder hos arbetsförmedlingen för att validera kompetens samt tidigare erfarenheter. Socialstyrelsen och UHR, Universitets och högskolerådet, valideras högre utbildningar. (Arbetsförmedlingen 3)

Diagram 2 visar utbildningsnivå bland nyanlända (kvinnor och män) som var/är skrivna i etableringsuppdraget hos arbetsförmedlingen senaste fem åren 2013–2017.

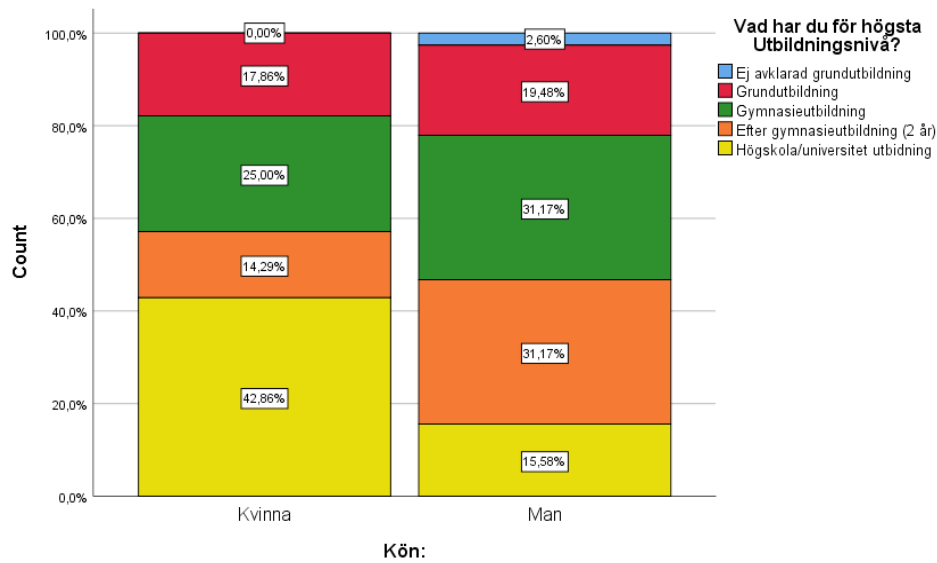
Diagram 3 visar mer detaljer på hur utbildningsnivå är uppdelat bland nyanlända kvinnor respektive män.

Både diagram 2 och 3 visar på hög utbildningsnivå bland nyanlända. Enligt diagram 2 är det ca 25 procent av nyanlända som har högskoleutbildning och en motsvarande siffra för de som har efter gymnasieutbildning. Däremot endast en liten andel som inte har grundutbildning. Vilket kan vara en positiv bild för att kunna utbilda vidare eller omskola de nyanlända för att kunna passa in i den svenska arbetsmarknaden.

### Diagram 2



**Diagram 3**



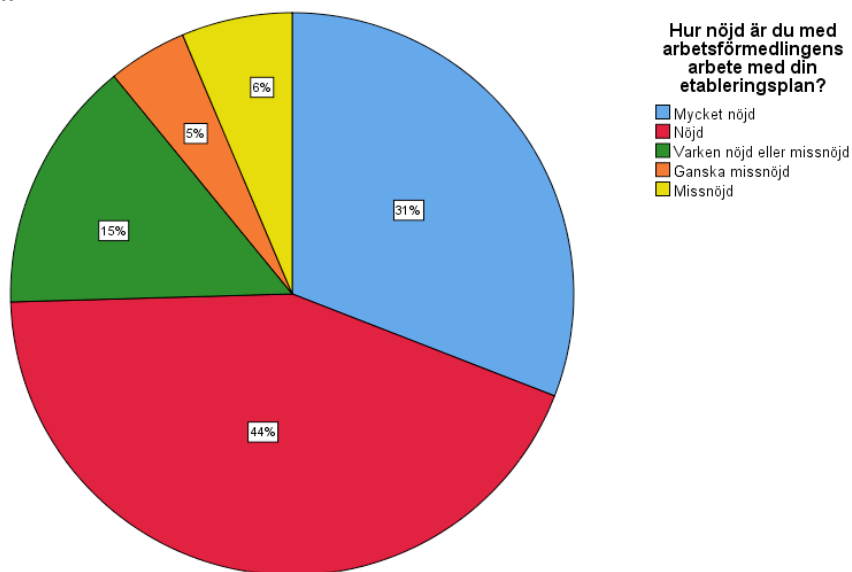
De utländska akademiker som har motsvarighet till kandidatexamen eller högre utbildning från hemlandet, kan erbjudas korta vägen. Detta är med syftet att man som akademiker tar kortare väg till arbetsmarknaden. Utbildningslängd är cirka 26 veckor, där språkstudier går hand för hand med ämneskunskap, praktik och samhällskunskap. (Arbetsförmedlingen 3)

## 6. Resultat och analys

### 6.1 Resultat

Resultaten tyder på att arbetsförmedlingens kunder (nyanlända) är nöjda med arbetsförmedlingens arbete angående arbetet i etableringsuppdraget, diagram 4. Det är 75 procent av respondenterna som svarade på enkäten att de är nöjda eller mycket nöjda med arbetsförmedlingens arbete gentemot etableringsplanen.

Diagram 4



Det är endast 37 procent av gruppen med högskoleutbildning som fick jobb som matchar deras kompetens, medan 63 procent av de som fick jobb i denna grupp tycker att jobbet inte matchar deras kompetens eller utbildningsnivå. Gruppen med gymnasieutbildning fick matchning med 75 procent, diagram 5.

**Diagram 5**

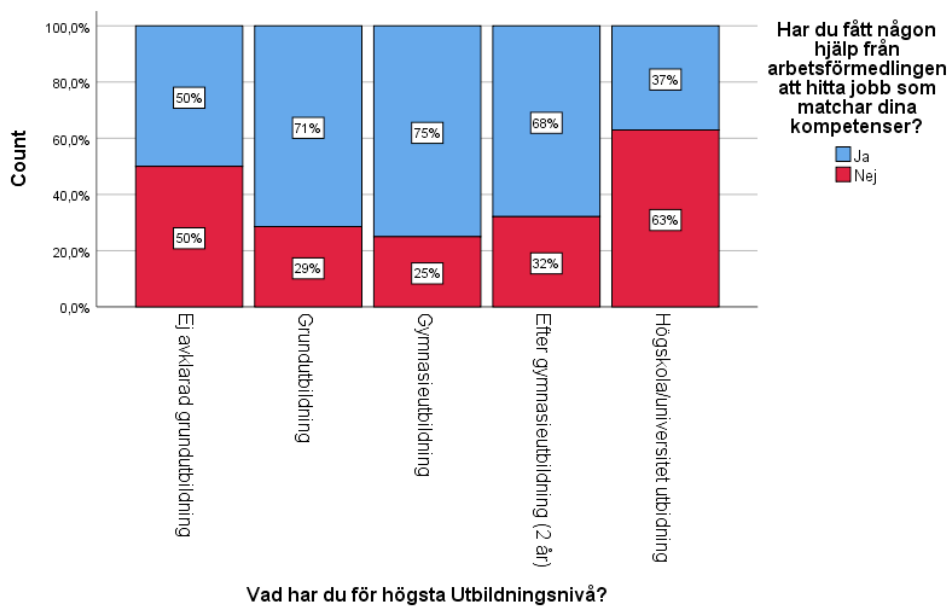
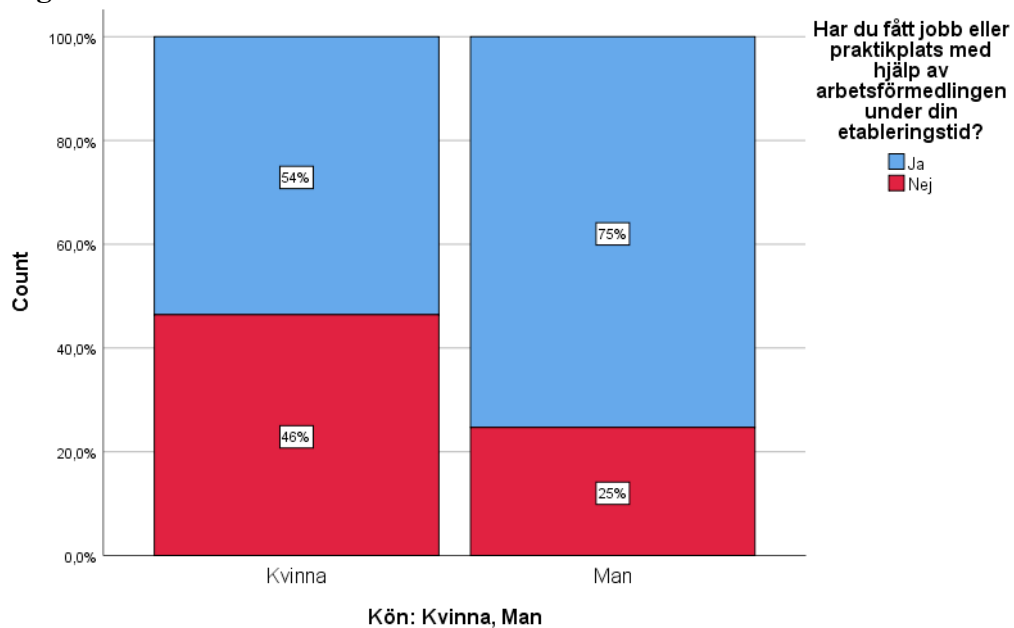


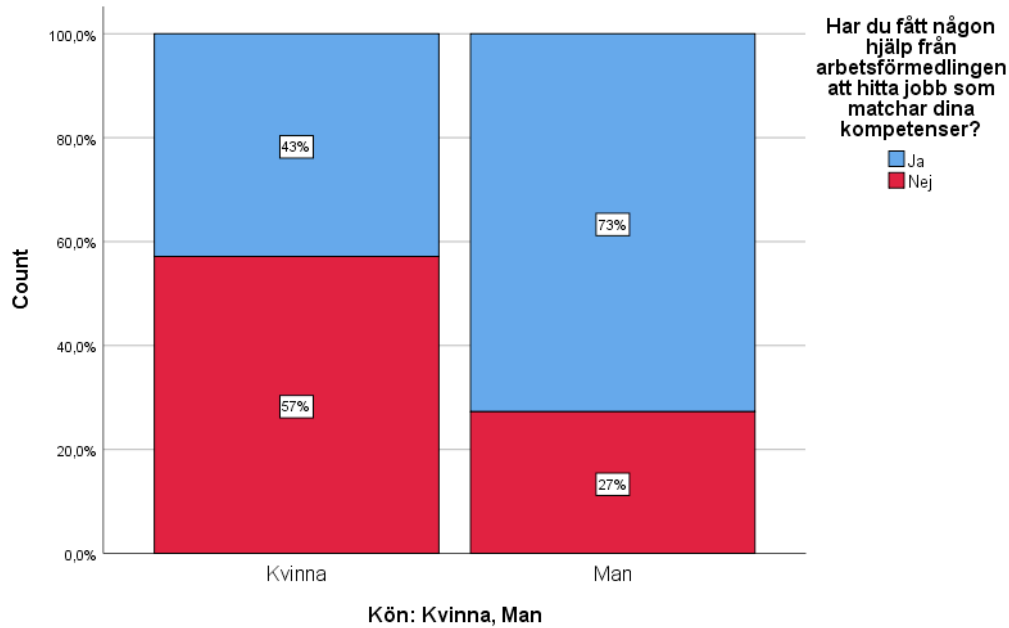
Diagram 6 visar att det är 75 procent av män fick ett jobb under deras etableringstid mot 50 procent av kvinnorna som fick ett jobb under etableringstiden.

Vårt resultat har dessutom visat att det är fler män än kvinnor som får jobb som matchar deras kompetens. Diagram 7 visar att 73 procent av män som fick jobb, arbetar inom ett arbete som matchar deras kompetens. Kvinnorna hamnar i lägre siffra, där är det endast 43 procent av kvinnorna som fick jobb, arbetar med något som matchar deras kompetens.

**Diagram 6**

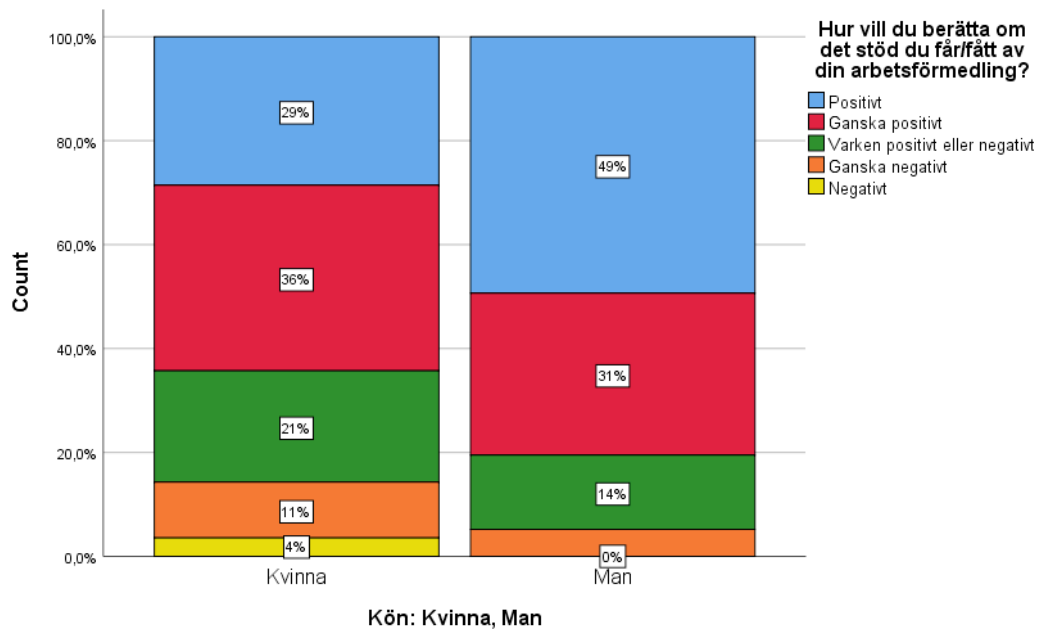


**Diagram 7**

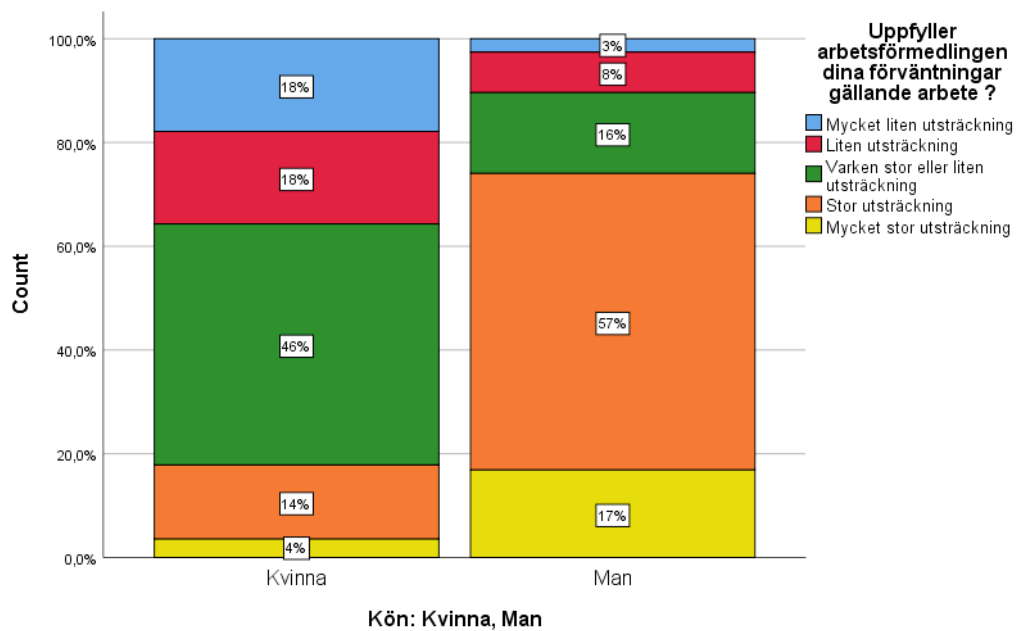


Mäns upplevelse runt det stödet som de fick av arbetsförmedlingen når 80 procent, positivt eller ganska positivt. Kvinnornas upplevelse runt stödet från arbetsförmedlingen var inte lika positivt, då 65 procent av kvinnorna upplevde stödet som positivt eller ganska positivt.

**Diagram 8**



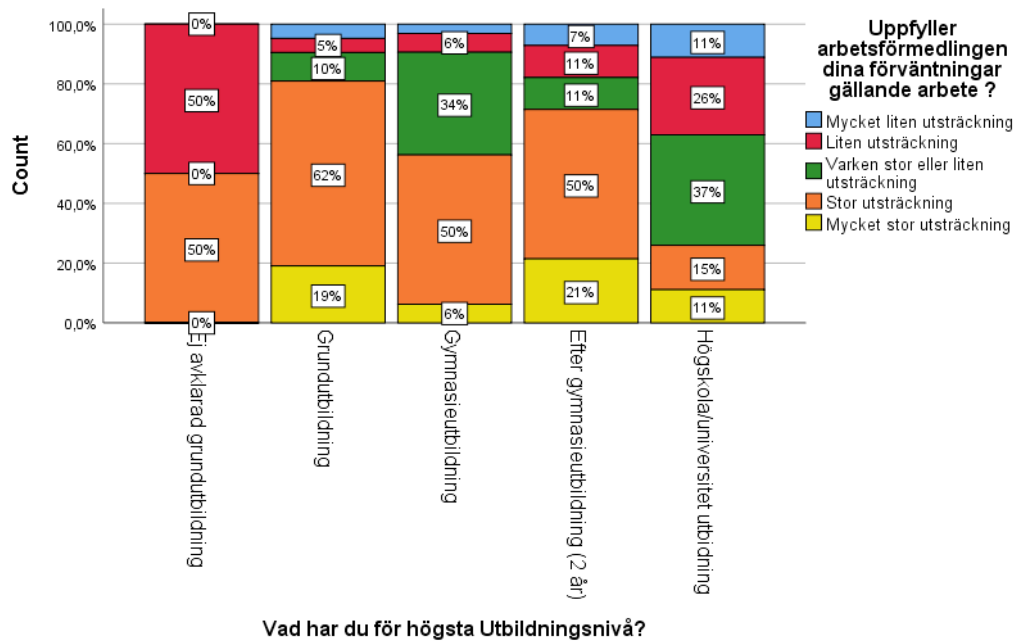
**Diagram 9**



Män tycker i större utsträckning än vad kvinnorna att Arbetsförmedlingen uppfyller deras förväntningar, diagram 9. Det är endast 4 procent av kvinnorna tycker att arbetsförmedlingen uppfyller deras förväntningar, i mycket stor utsträckning, gällande arbete. Samt är det bara 14 procent av kvinnorna tycker att deras förväntningar uppfylls i stor utsträckning.

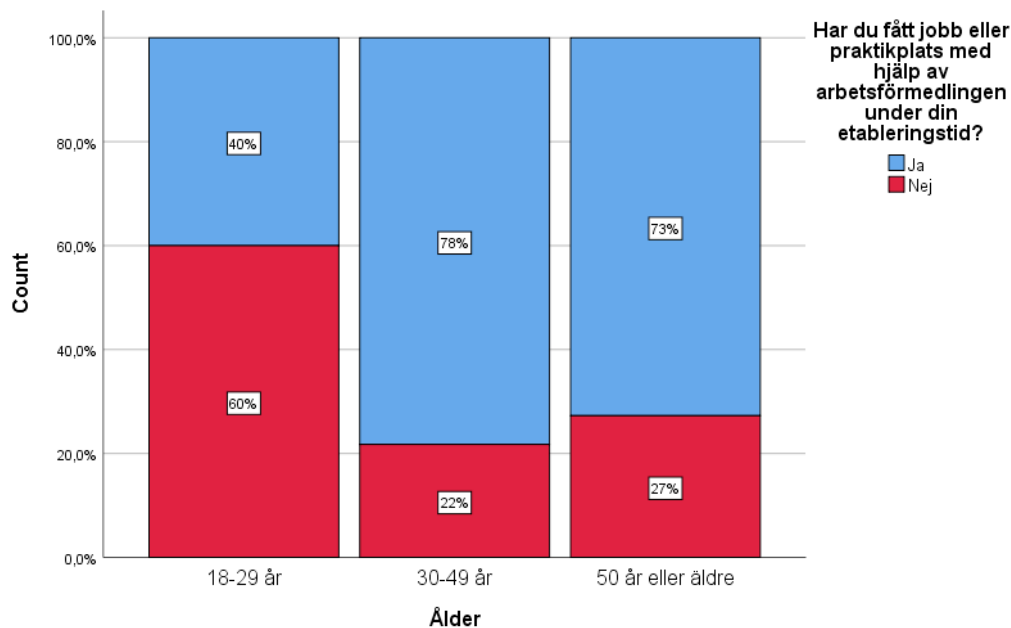
Enligt diagram 10 är det 81 procent av de med grundskoleutbildning som tycker att arbetsförmedlingen uppfyller deras förväntningar gällande arbete i stor utsträckning eller i mycket stor utsträckning. Dessa individer i denna grupp är mest nöjda i jämförelse med andra grupper med andra utbildningsbakgrund. Däremot är individerna som har en högskoleuniversitet utbildning minst nöjda. Där uttrycker 37 procent av individerna i denna grupp att arbetsförmedlingen uppfyller deras förväntningar i mycket liten utsträckning eller i liten utsträckning och 37 procent svarade på varken stor eller liten utsträckning.

**Diagram 10**

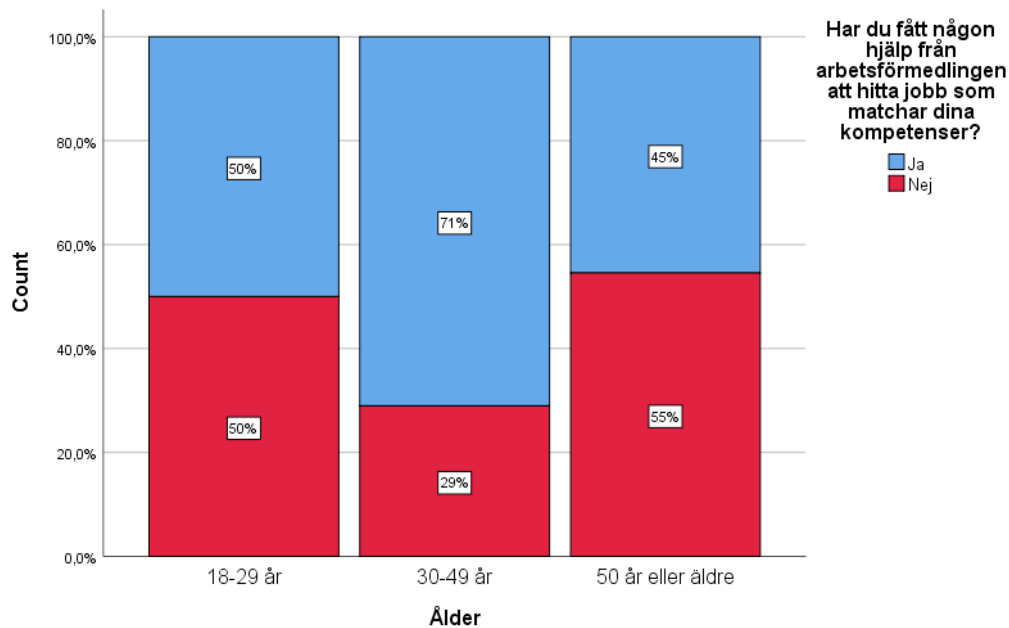


Enligt diagram 11 och 12 spelar åldern ganska stor roll när det gäller att få ett jobb med hjälp av Arbetsförmedlingen. Åldersgruppen 30-49 år är de som oftast får jobb. 73 procent av de som fick jobb med hjälp av Arbetsförmedlingen är av åldersgruppen 30-49 år. Det är även samma åldersgrupp som fick ett jobb som matchar deras kompetens. Då 71 procent av de som fick ett jobb som matchar deras kompetens är av åldersgruppen 30-49 år.

**Diagram 11**



**Diagram 12**



Angående relation mellan individens ålder och att få jobb som matchar kompetensen, visar diagram 11 vid ”JA-svaret” att 78 procent av personerna i ålder 30-49 fick hjälp från arbetsförmedlingen att hitta jobb. Dessutom har 71 procent av de som fick jobb i den åldersgrupp fått jobb som matchar deras kompetens, enligt diagram 12. Resultaten är ganska lika för åldersgruppen 50 år eller äldre. Det är 73 procent av den åldersgruppen som fick ett jobb, men att matcha jobb med kompetensen för denna åldersgrupp gav inte så bra resultat. Det är endast 45 procent av de som fick jobb inom den åldersgrupp, 50 år eller äldre, fick jobb som matchar deras kompetens.

Diagrammen ger en tydlig bild för åldersgrupp mellan 30–49 år samt 50 år eller äldre vid ”Ja-svaret” att resultatet var ganska nära och arbetsförmedlingen har verkligen gett chansen för dessa åldersgrupper att komma in på arbetsmarknaden. Resultaten var inte lika bra för åldersgruppen 18-29 år. Där är det 40 procent av denna grupp som fick jobb under deras etableringsperiod med hjälp av arbetsförmedlingen.



## 6.2 Analys

I detta avsnitt kommer vi att undersöka om kön och utbildning kan påverka möjligheten att en nyanländ får hjälpen från arbetsförmedlingen. Med hjälp av Chi- två metoden har vi kommit fram till hur personens kön och utbildning påverkas att få jobb eller praktikplats som matchar deras kompetenser.

**Tabell 1**

### Chi-Square Tests

|                                    | Value              | df | Asymptotic<br>Significance (2-<br>sided) | Exact Sig. (2-<br>sided) | Exact Sig. (1-<br>sided) |
|------------------------------------|--------------------|----|--|--------------------------|--------------------------|
| Pearson Chi-Square                 | 4,586 <sup>a</sup> | 1  | ,032                                     |                          |                          |
| Continuity Correction <sup>b</sup> | 3,617              | 1  | ,057                                     |                          |                          |
| Likelihood Ratio                   | 4,398              | 1  | ,036                                     |                          |                          |
| Fisher's Exact Test                |                    |    |  | ,053                     | ,030                     |
| Linear-by-Linear Association       | 4,542              | 1  | ,033                                     |                          |                          |
| N of Valid Cases                   | 105                |    |  |                          |                          |

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,53.

**Nollhypotesen** förespråkar att det inte finns något samband mellan att en person har fått jobb eller praktikplats med hjälp av arbetsförmedlingen under sin etableringstid i jämförelse med personens kön.

**Forskningshypotesen** påtalar att det finns ett samband mellan att en person har fått jobb eller praktikplats med hjälp av arbetsförmedlingen under sin etableringstid i jämförelse med personens kön.

Enligt vårt resultat har Chi- 2 testet har bevisat att det finns ett samband mellan personer som har fått jobb eller praktikplats och deras kön. Enligt tabell 1, se fotnot, så var det lägsta förväntade frekvensen 8,53 vilket är högre än gränsen på 5 som anges för att kunna använda resultaten från testet.

Vid 5 procent signifikansnivå och frihetsgrad 1 då P-värdet (0,032) bevisar att nollhypotesen ska avvisas i och med att den är lägre än 0,05. Det betyder att få jobb eller praktikplats med hjälp av arbetsförmedlingen som nyanländ under sin etableringstid är beroende av kön.

**Tabell 2****Chi-Square Tests**

|                                    | Value               | df | Asymptotic<br>Significance (2-<br>sided) | Exact Sig. (2-<br>sided) | Exact Sig. (1-<br>sided) |
|------------------------------------|---------------------|----|--|--------------------------|--------------------------|
| Pearson Chi-Square                 | 20,920 <sup>a</sup> | 1  | ,000                                     |                          |                          |
| Continuity Correction <sup>b</sup> | 18,723              | 1  | ,000                                     |                          |                          |
| Likelihood Ratio                   | 19,599              | 1  | ,000                                     |                          |                          |
| Fisher's Exact Test                |                     |    |  | ,000                     | ,000                     |
| Linear-by-Linear Association       | 20,720              | 1  | ,000                                     |                          |                          |
| N of Valid Cases                   | 105                 |    |  |                          |                          |

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,73.

**Nollhypotesen** förespråkar att det inte finns något samband mellan att arbetsförmedlingens allmänna råd är tydliga när det gäller information om lediga tjänster i jämförelse med personens kön.

**Forskningshypotesen** påtalar att det finns ett samband mellan att arbetsförmedlingens allmänna råd är tydliga när det gäller information om lediga tjänster i jämförelse med personens kön.

Enligt vårt resultat har Chi-2 testet har bevisat att det finns ett samband mellan att arbetsförmedlingens allmänna råd är tydliga när det gäller information om lediga tjänster och kön. Enligt tabell 2, se fotnot, så var det lägsta förväntade frekvensen 7,73 vilket är högre än gränsen på 5 som anges för att kunna använda resultaten från testet.

Vid 5 procent signifikansnivå och frihetsgrad 1 då P-värdet (0,000) bevisar att nollhypotesen ska avvisas i och med att den är lägre än 0,05. Det betyder att arbetsförmedlingens allmänna råd är tydliga när det gäller information om lediga tjänster i är beroende av kön.

**Tabell 3****Chi-Square Tests**

|                              | Value              | df | Asymptotic<br>Significance (2-<br>sided) |
|------------------------------|--------------------|----|--|
| Pearson Chi-Square           | 1,885 <sup>a</sup> | 2  | ,390                                     |
| Likelihood Ratio             | 2,002              | 2  | ,367                                     |
| Linear-by-Linear Association | 1,769              | 1  | ,184                                     |
| N of Valid Cases             | 110                |    |  |

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,48.

**Nollhypotesen** förespråkar att det inte finns något samband mellan att arbetsförmedlingens allmänna råd är tydliga när det gäller information om lediga tjänster i jämförelse med personens utbildningsnivå.

**Forskningshypotesen** påtalar att det finns ett samband mellan att arbetsförmedlingens allmänna råd är tydliga när det gäller information om lediga tjänster i jämförelse med personens utbildningsnivå.

Enligt vårt resultat har Chi-2 testet har bevisat att det finns ett samband mellan att arbetsförmedlingens allmänna råd är tydliga när det gäller information om lediga tjänster och utbildningsnivån. Enligt tabell 3, se fotnot, så var det lägsta förväntade frekvensen 6,48 vilket är högre än gränsen på 5 som anges för att kunna använda resultaten från testet.

Vid 5 procent signifikansnivå och frihetsgrad 2 då P-värdet (0,390) bevisar att forskningshypotesen ska accepteras i och med att den är större än 0,05. Det betyder att arbetsförmedlingens allmänna råd är tydliga när det gäller information om lediga tjänster är beroende av nyanländas utbildningsnivå.

**Tabell 4****Chi-Square Tests**

|                                    | Value              | df | Asymptotic             |                      |                      |
|------------------------------------|--------------------|----|------------------------|----------------------|----------------------|
|                                    |                    |    | Significance (2-sided) | Exact Sig. (2-sided) | Exact Sig. (1-sided) |
| Pearson Chi-Square                 | 8,028 <sup>a</sup> | 1  | ,005                   |                      |                      |
| Continuity Correction <sup>b</sup> | 6,772              | 1  | ,009                   |                      |                      |
| Likelihood Ratio                   | 7,791              | 1  | ,005                   |                      |                      |
| Fisher's Exact Test                |                    |    |                        | ,006                 | ,005                 |
| Linear-by-Linear Association       | 7,951              | 1  | ,005                   |                      |                      |
| N of Valid Cases                   | 105                |    |                        |                      |                      |

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,87.

**Nollhypotesen** förespråkar att det inte finns något samband mellan de fått jobb av arbetsförmedlingen som matchar personens kompetenser i jämförelse med personens kön.

**Forskningshypotesen** påtalar att det finns ett samband mellan att den nyanlände hitta jobb med hjälp av arbetsförmedlingen som matchar personens kompetenser i jämförelse med hans kön.

Enligt vårt resultat har Chi-2 testet har bevisat att det finns samband mellan personer som har fått jobb och deras kön. Enligt tabell 4, se fotnot, så var den lägsta förväntade frekvensen 9,87 vilket är högre än gränsen på 5 som anges för att kunna använda resultaten från testet.

Vid 5 procent signifikansnivå och frihetsgrad 1 då P-värdet (0,005) bevisar att nollhypotesen ska avvisas i och med att den är lägre än 0,05. Det betyder att de fått jobb från arbetsförmedlingen som matchar personens kompetenser och kön är oberoende.

**Tabell 5**

**Chi-Square Tests**

|                              | Value              | df | Asymptotic<br>Significance (2-<br>sided) |
|------------------------------|--------------------|----|--|
| Pearson Chi-Square           | 4,874 <sup>a</sup> | 2  | ,087                                     |
| Likelihood Ratio             | 4,947              | 2  | ,084                                     |
| Linear-by-Linear Association | 3,086              | 1  | ,079                                     |
| N of Valid Cases             | 110                |    |  |

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,57.

**Nollhypotesen** förespråkar att det inte finns något samband mellan att man har fått jobb med hjälp av arbetsförmedlingen som matchar personens kompetenser och personens utbildningsnivå.

**Forskningshypotesen** påtalar att det finns ett samband mellan att man har fått jobb med hjälp av arbetsförmedlingen som matchar personens kompetenser och personens utbildningsnivå.

Enligt vårt resultat har Chi- 2 testet bevisat att det finns ett samband mellan att den nyanlände har fått ett jobb som matchar sina kompetenser och hans utbildningsnivå. Enligt tabell 5, se fotnot, så var det lägsta förväntade frekvensen 8,57 vilket är högre än gränsen på 5 som anges för att kunna använda resultaten från testet.

Vid 5 procent signifikansnivå och frihetsgrad 2 då P-värdet (0,087) bevisar att forskningshypotesen ska accepteras i och med att den är större än 0,05. Det betyder att fått jobb med hjälp av arbetsförmedlingen som matchar personens kompetenser och personens utbildningsnivå är beroende.

## 7. Diskussion

När vi läser på resultaten om vilka som har fått jobb som matchar deras kompetens så ser vi att det är den gruppen som har högskoleutbildning som minst fick jobb som matchar deras kompetens. Vårt resultat stämmer bra med resultatet av tidigare forskning. Då tidigare forskning påvisar att högutbildade inte får det arbetet eller praktikplatsen som motsvarar deras kompetens, utan de får arbeta med något annat som inte matchar deras kompetens (Moulettes, 2015).

Resultaten ser bättre ut gällande andra utbildningsnivåer. Då den gruppen som fick bäst matchning är den gruppen som har gymnasieutbildning. 75 procent av respondenterna som fick jobb i den gruppen fick jobb som matchar deras kompetens.

Enligt vårt datamaterial är det fler män än kvinnor som fick jobb eller praktikplats under deras etablering med andel på 75 procent för män kontra 50 procent för kvinnor. Tidigare forskning, Irastorza och Bevelander (2017), kom till liknande resultat. Där i tidigare forskning kom man också fram till att män blir sysselsatta rätt oftare än kvinnor. I Irastorza och Bevelander (2017) var inte sysselsättningsgraden lika hög då. Resultatet för sysselsättningsgraden var lägre för både män och kvinnor.

De beskrivna resultaten enligt diagram 6 och 7 kan vara en anledning till att män är mer nöjda med Arbetsförmedlingens arbete. Även om män är nöjda med arbetsförmedlings arbete gällande etableringen, kan man inte tolka att kvinnorna är missnöjda. Då är det 65 procent av kvinnorna har positiv eller ganska positiv upplevelse när det gäller sin etablering.

Tidigare i resultatdelen visade vi att män tycker i större utsträckning än kvinnor att Arbetsförmedlingen uppfyller deras förväntningar. Enligt vår uppfattning kan det bero på antingen att män får mer hjälp och stöd för att skaffa jobb än vad kvinnorna får, eller att kvinnorna har högre förväntningar. Det kan bero också på att kvinnorna har högre krav på/ fler önskemål för det jobbet som de ska arbeta med.

Inträdet till arbetsmarknaden påverkas av könen och att det är många gånger är män som får ett jobb. Även resultaten av uträkning enligt Chi- två testet, som det beskriven i resultat delen, råder till att könen påverkar inträden till arbetsmarknaden. 79 procent av de som fick jobb med hjälp av Arbetsförmedlingen är män mot 21 procent för kvinnor. Dessutom andelen män som fick jobb som matchar deras kompetens, motsvarar 82 procent av det totala medan kvinnorna representeras med en andel som motsvarar 18 procent. Det här resultatet går parallellt med tidigare forskning av Molutes (2015). Som konstaterar att kvinnorna är underrepresenterade i arbetsmarknaden.

Det resultatet tolkas utifrån postkoloniala perspektivet, genusperspektivet, som skiljer mellan man och kvinna när det gäller hjälp och prioritering. Då en man oftast prioriteras och har större chansen att få ett jobb. Med detta menar vi att vårt samhälle fortfarande fungerar enligt postkoloniala perspektivet, där män gynnas.

Vårt resultat stämmer överens med Moulettes (2015) tidigare forskning. Då är det ca 50 procent av respondenterna som svarade på enkäten som har efter gymnasieutbildning. Det är samma grupp med högskoleutbildning som fick minst jobb eller praktikplats som matchar deras kompetens. Det kan å det första tolkas utifrån neoklassiska perspektivet. Då detta perspektiv ligger på individnivå och hävdar att en utrikes född person inte är lika förberedd

för att jobba i den svenska arbetsmarknaden som en inrikes född, som har utrustat sig i hela sitt liv för att kunna passa in i den svenska arbetsmarknaden. Å andra sidan, kan den utrikes födda kompetens inte vara något som efterfrågas i den svenska arbetsmarknaden. Vilket kan leda till att till exempel en högutbildad utrikes född/nyanländ behöver arbeta med något annat som inte matchar hans kompetens.

Att män tycker i större utsträckning än kvinnor att Arbetsförmedlingens råd om lediga tjänster är tydliga, kan säga att Arbetsförmedlingen inte tillämpar arbetet i lika villkor gällande kvinna och man. Vi tycker att vår studie kan vara början till vidare studier både kvantitativt och kvalitativt. För att undersöka om resultaten fortsätter vara samma och varför är resultaten är så. För en helhetsbild behövs det att studera det utifrån både kundens - och Arbetsförmedlingens perspektiv.

Utifrån teorin humankapitalet har utrikes födda som klarade två år efter gymnasiet var totalt 45,46 procent av både könen, kvinnorna var 14,29 procent respektive män var 31,17 procent, enligt diagram 3. *"Har du fått någon hjälp från arbetsförmedlingen att hitta jobb som matchar dina kompetenser?"*, enligt frågan kan vi diskutera generellt att effekten av formell utbildning kan spela en stor roll för gruppernas sysselsättning på arbetsmarknaden. Det vill säga att de som har sin utbildning från andra länder har svårt att komma in på arbetsmarknaden eller har de svårt att komplettera deras utbildningskompetenser här i Sverige, detta kan bero på att en utländsk utbildning kan visa sig att kraven är annorlunda och är mindre användbar i Sverige. En orsak till att en utrikes född har svårt att få ett arbete som motsvarar deras utbildning och kompetensnivå är att det på olika håll finns en osäkerhet angående vad egentligen deras utbildningar omfattar.

I detta fall kan man förklara en del skillnader i sysselsättningen mellan utrikes och inrikes födda. *"Tycker att arbetsförmedlingens allmänna råd är tydliga när det gäller information om lediga tjänster"*, enligt frågan kan vi diskutera vilka problem som en utländsk inträffar och hur sin utbildningsbakgrund kan påverka att komma in på arbetsmarknaden. Ett av de problemen som en utländsk individ oberoende på kön är språkkunskaper. Det kan till stort del påverka möjligheten för en utrikesfödda att komma in i arbetsmarknaden. Detta gör också att en arbetsgivare värderar utländska svenskunskaper till högre grad. Goda svenskunskaper kan öka sannolikheten till att man få mer chans till en praktikplats eller arbetet.

De utrikes födda arbetar ofta i lågkvalificerade yrken i Sverige även om man är högutbildad i sitt hemland, detta beror på att individernas ålder är hög och inte orkar komplettera sin utbildning eller läser vidare. I Sverige söker arbetsgivarna individer som har erfarenheter inom området man vill jobba och dessutom har man en utbildning med goda kunskaper i svenska. Detta kan vara att en utrikes född i Sverige saknar dessa kunskaper som en arbetsgivare söker efter jämfört med en inrikes födda.

En jämförelse mellan de som har en högutbildning, enligt (diagram 3) så ser man en tydlig skillnad mellan de grupperna som besvarade av både könen var 58,24 procent. Det är många som klarade sin utbildning kunde hitta det jobbet som matchar deras kompetenser, men det finns andra personer som misslyckades att hitta det jobbet som matchar deras kompetenser. (Diagram 3) beskriver hur respondenterna bevarade att män som hade högskoleutbildning var 15,58 procent respektive kvinnor som hade högskoleutbildning var 42,66 procent. Det är så

att personer med utländsk utbildningsbakgrund inte alltid lyckas med att hitta det jobbet som matchar individens kompetens och detta beror på det finns vissa effekterna som individen saknar kunskaper, erfarenheter och utbildningen, där en arbetsgivare söker de kunskaperna hos en utländsk individ. Så kan vi säga att humankapitalet påverkar utbildningsbakgrund som individen har. Om vi skulle kunna jämföra i dagsläget att en inrikes född med goda svenskkunskaper, erfarenheter och har en högutbildning, så kan det nog få lätt jobb som matchar sina kompetenser oavsett kön och ålder.

Med tanke på att alla individer som reser till andra delar av världen för att arbeta är det viktigt att belysa att det inte är var personen är född eller vilken personens bakgrund som står i fokus utan vilka kompetenser och kunskaper individen har med sig för att kunna ta det arbetet man söker efter. Det är naturligtvis att olika länder kräver olika kompetenser för ett visst yrke. Det är möjligt att vissa yrken inte finns eller efterfrågas i Sverige.



## 8. Slutsats

En viktig slutsats av vår studie är att det är fler män än kvinnor som kommer in på arbetsmarknaden. Det är visat i diagram 6 då 75 procent av män kom in i arbetsmarknaden respektive 54 procent för kvinnor. Detta trots att det är fler kvinnor än män som har högutbildning. En annan slutsats som kan dras ur studien är att det inte hjälper att man har en högre utbildning för att komma in på arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingen har inte lyckats med att tillämpa lika villkor gällande män och kvinnor.

Det kan finnas flera orsaker som påverka ankomsten i arbetsmarknaden, därför rekommenderar vi vidare forskning, både kvantitativ och kvalitativ. Att göra en vidare kvantitativ studie är för att se om resultaten fortsätter vara det samma som vi kommit fram till eller om det ändras något. Medan en kvalitativ studie är för att undersöka bakomliggande orsaker om varför resultaten är på det viset. Även att titta närmare på Arbetsförmedlingens insatser och arbete, utifrån statstjänstemans perspektiv. Det är dessutom intressant att veta om Arbetsförmedlingen arbetar för att minska den skillnaden i sysselsättningsgrad mellan utrikes födda och inrikes födda samt mellan utrikes födda kvinnor och utrikes födda män.

Slutligen har vi, utifrån vår studie och med hjälp av tidigare forskning samt diskussionen som vi tog upp, nå syftet med uppsatsen; att studera arbetsförmedlingens etableringsuppdrag. Vi kunde också besvara vår frågeställning.

Personerna i åldersgrupperna 30-49 och 50 eller äldre hade större chans att få jobb än de personerna i yngre åldersgruppen 18-29. Med det kan vi säga att ålder har en påverkan för att komma in i arbetsmarknaden. Med vår studie har vi kommit till att få jobb som matchar personens kompetens påverkas av både kön och utbildningsnivån. Det är män som fick jobb som matchar deras kompetens flera gånger än kvinnor. När det gäller utbildningsnivå, var det personer med gymnasieutbildningsbakgrund som fick bästa matchning mellan arbete och personens kompetens i fråga.

Utifrån studieresultaten kan vi säga att det kan finnas skillnad i arbetsförmedlingens arbetssätt mot olika könen; kvinna och man. Vi bygger vår tolkning på att det är fler män än kvinnor som fick jobb med hjälp av arbetsförmedlingen. Det också män som oftare får jobb som matchar deras kompetens.

## 9. Referenslista

### Tryckta källor

Arbetsförmedlings dokument 1

Arbetsförmedlingens återrapportering (2012), *Etablering av vissa nyanlända – analys av genomförandet*.

Arbetsförmedlingens verksamhetsplan (2017) Diarienummer Af-2016/0003 373

Björklund, A., Edin, P. A., Holmlund, B. och Wadensjö, E. (2006), *Arbetsmarknaden*. Stockholm.

Bursell, M. (2015) *Inkludering och exkludering på den svenska arbetsmarknaden*, I Darvishpour, M. & Westin, C. (red.) *Migration och etnicitet, perspektiv på ett mångkulturellt Sverige*, studentlitteratur AB, Lund.

Eliasson, A. (2013), *Kvantitativ metoder från början*. Studentlitteratur AB, Lund

Ejlertsson, G. (2005), *Enkäten I praktiken*. Studentlitteratur AB, Lund.

Eggeby, E. Söderberg, J. (1999), *Kvantitativa metoden*. Studentlitteratur AB, Lund.

Elofsson, J. (2009), *Det är bra att jobba*, Universe Imagine Publishing.

Gonäs, L. Lindgren, G. & Bildt, C. (red), (2001), *Könssegregering i arbetslivet*. Stockholm

Ingridsdotter, J. (2014). *Det är skillnad på folk och folk*. Pocky, ISBN: 9789185011582. S. 26146.

Lundh, C. (2016), *Invandringen till Sverige*, studentlitteratur AB, Lund.

Norberg, J. & Segerfeldt, F. (2012), *Migrationens kraft: därför behöver vi öppna gränser*, Hydra förlag, Stocksund.

Olofsson, J & Wadensjö, E (2009), *Arbetsmarknadspolitik: Förändrade förutsättningar och nya aktörer*, Sns: Stockholm.

SFS 2010:197 lagen om etableringsinsatser för vissa nyanlända, Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet

SFS 2010:800 skollag, Stockholm: utbildningsdepartement

Sundelin, Å. (2015). *Att Skapa Framtid en analys av interaktionen i studie- och yrkesvägledande samtal med unga i migration*. Diss., Stockholms universitet.

### Vetenskapliga artiklar

Irastorza, Nahikari & Bevelander, Pieter. 2017. The Labour Market Participation of Humanitarian Migrants in Sweden: An Overview. *Intereconomics*, ss 270-277, doi: 10.1007/s10272-017-0689-0

Moulettes, Agneta. 2015. The Darker Side of Integration Policy. *Journal of Workplace Rights*. Ss1-13, doi: 10.1177/2158244015575631.

## Internetkällor

Arbetsförmedlingen 1

<https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Om-Arbetsformedlingen/Eablering-av-nyanlanda/Om-etableringsuppdraget.html> (avläst: 2017-10-24)

Arbetsförmedlingen 2

<https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Om-Arbetsformedlingen/Eablering-av-nyanlanda.html> (avläst 2017-12-12)

Arbetsförmedling 3

<https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Om-Arbetsformedlingen/Eablering-av-nyanlanda/Insatser-for-nyanlanda.html> (avläst 2017-12-04)

Datainsamling riksdagen

<https://data.riksdagen.se/fil/B3FB3A11-EA6F-4F76-895C-8895BA688A05> (Avläst 2017-10-15)

SCB hemsidan

[https://www.scb.se/sv/\\_Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Arbetskraftsundersokningar/Arbetskraftsundersokningarna-AKU/23265/23272/Behallare-for-Press/403978/](https://www.scb.se/sv/_Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Arbetskraftsundersokningar/Arbetskraftsundersokningarna-AKU/23265/23272/Behallare-for-Press/403978/) (avläst 2018-01-12)

SCB dokument

[https://www.scb.se/statistik/publikationer/be0701\\_1950i02\\_br\\_09\\_be51st0405.pdf](https://www.scb.se/statistik/publikationer/be0701_1950i02_br_09_be51st0405.pdf) (avläst 2018-01-10)

Ekonomifakta 1

[https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Arbetsloshet/Arbetsloshet/?gclid=EAlaIQobChMI58iEgPvw1wIVBuAYCh1syAMLEAAAYiAAAEgIHUPD\\_BwE](https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Arbetsloshet/Arbetsloshet/?gclid=EAlaIQobChMI58iEgPvw1wIVBuAYCh1syAMLEAAAYiAAAEgIHUPD_BwE) (avläst, 2017-12-03)

Ekonomifakta 2

<https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Arbetsmarknad/Integration/Arbetsloshet-utrikes-fodda/> (avläst, 2017-11-22)

IFAU hemsidan 1

<http://www.ifau.se/sv/Press/Forskningssammanfattningar/Utrikes-foddas-eta-pa-arbetsmarknaden-/> (Avläst 2017-12-03)

IFAU hemsida 2

<https://www.ifau.se/sv/Press/Forskningssammanfattningar/kvinnor-och-man-pa-arbetsmarknaden/> (avläst 2018-01-12)

IFAU rapport

<https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2011/r11-02-kvinnors-och-mans-sjukfranvaro.pdf>  
(avläst 2018-01-12)

Länsstyrelsen

<http://www.lansstyrelsen.se/Stockholm/Sv/manniska-och-samhalle/integration/etablering/Pages/default.aspx> (Avläst 2017-12-05)

Migrationsverket 1

<https://www.migrationsverket.se/Andra-aktorer/Kommuner/Statlig-ersattning/Vanliga-begrepp.html> (avläst, 2017-11-22)

Migrationsverket 2

<https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Nyhetsarkiv/Nyhetsarkiv-2016/2016-01-01-Nastan-163-000-manniskor-sokte-asyl-i-Sverige-2015.html> (avläst 2018-01-03)

Migrationsverket 3

<http://hotpot.se/politik/migrationsverkets-statistik-2014-2016/#asylans%C3%B6kningar>  
(avläst 2018-01-04)

Statistiska centralbyrån

<https://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Artiklar/Okad-sysselsattning-bland-utrikes-fodda/>  
(avläst 2018-01-10)

Ne.se

<https://www-ne-se.lib.costello.pub.hb.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/arbetsmarknadspolitik>  
(avläst 2017-12-03)

Regeringen1

<http://www.regeringen.se/49baff/contentassets/fde8f60006f74609a153cf9ba5c5b9c0/med-ratt-att-delta---nyanlanda-kvinnor-och-anhoriginvandrare-pa-arbetsmarknaden-sou-201269-kapitel-6-till-8-och-bilagor> (avläst, 2017-11-02)

Regeringen 2

<http://www.regeringen.se/regeringens-politik/nyanlandas-etablering/mal-for-nyanlandas-etablering/> (Avläst 2017-12-02)

Regeringen 3

<http://www.regeringen.se/49bafd/contentassets/d9cf120ef40543efb8fe12b92bb7ee1a/insatser-for-vissa-nyanlanda-invandrades-etablering-m.m.-prop.-201314104> (avläst 2017-10-19)

Stadskontoret 1

<http://www.statskontoret.se/globalassets/publikationer/2012/201222.pdf> (avläst 2017-10-19)

Stadskontoret 2

<http://www.statskontoret.se/upload/publikationer/2012/201222.pdf> (avläst 2018-01-04)

Riksdagens hemsida

[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2010197-om-etableringsinsatser-for-vissa\\_sfs-2010-197](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2010197-om-etableringsinsatser-for-vissa_sfs-2010-197) (avläst, 2017-12-03)

## 9. Bilagor

### Bilaga 1: Enkäten

Hej!

Vi är två studenter som skriver en kandidatuppsats i offentlig förvaltning vid högskolan i Borås. Vi gör en studie om arbetsförmedlingens arbete gällande etableringsplan för nyanlända.

**DITT** svar är viktigt för oss att veta dina erfarenheter för att kunna undersöka hur arbetsförmedlingen har lyckats med sitt arbete mot nyanlända. Dina svar är anonyma och din identitet är skyddad. **Välj ENDAST ett alternativ för varje fråga**

Kontakta gärna vid frågor!

**Personliga uppgifter:**

Saaly Al-Mashhadani

**Mobil:** 0737457833

**E-post:** [s151791@student.hb.se](mailto:s151791@student.hb.se)

Wafaa AL Mousilli

**Mobil:** 0704328410

**E-post:** [s134454@student.hb.se](mailto:s134454@student.hb.se)

## FRÅGOR

### 1. Är du bosatt i Västra Götalands län?

1.  Ja
2.  nej

### 2. Vad har du för högsta Utbildningsnivå?

1.  Ej avklarad grundutbildning
2.  Grundutbildning
3.  Gymnasieutbildning
4.  Efter gymnasieutbildning(2 år)
5.  Högskola/universitet utbildning
6.  Forskarutbildning

### 3. Hur länge har du haft uppehållstillstånd i Sverige?

1.  Ett år
2.  Två år
3.  Tre år
4.  Fyra år
5.  Fem år
6.  Mer än fem år

### 4. Har du fått jobb eller praktikplats med hjälp av arbetsförmedlingen under din etableringstid?

1.  Ja
2.  Nej

Vid ja- svar, hur långt tid tog det tills du fick jobbet/ praktikplatsen?

Svar.....

### 5. Får du tillräckligt hjälp och svar på dina frågor när du besöker arbetsförmedlingens kontor?

1.  Ja, alltid
2.  Ja, ibland
3.  Ja, fast sällan
4.  Nej, aldrig

### 6. Hur snabbt kom du in på arbetsmarknaden efter du har börjat din etableringsplan på arbetsförmedlingen?

1.  Mindre än ett år
2.  Ett år eller Två år
3.  Tre år eller Fyra år
4.  Fem år eller mer

**7. Har du fått någon hjälp från arbetsförmedlingen att hitta jobb som matchar dina kompetenser?**

1.  Ja, kommentar.....
2.  Nej, kommentar.....

**8. Tycker du att arbetsförmedlingens allmänna råd är tydliga när det gäller information om lediga tjänster?**

1.  Ja
2.  Nej

**9. Uppfyller arbetsförmedlingen dina förväntningar gällande?**

|                           | I stor utsträckning      | Ganska stor utsträckning | Varken stor eller liten utsträckning | Ganska liten utsträckning | Mycket liten utsträckning |
|---------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 5a. Arbete                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>             | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/>  |
| 5b. Information om bostad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>             | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/>  |
| 5c. Språk                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>             | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/>  |

**10. Hur nöjd är du med arbetsförmedlingens arbete med din etableringsplan?**

1.  Nöjd
2.  Mycket nöjd
3.  Varken nöjd eller missnöjd
4.  Ganska missnöjd
5.  Missnöjd

**11. Hur ofta har du telefonkontakt eller e-postkorrespondens med arbetsförmedlingen om biståndssökande?**

1.  En gång per månad
2.  två- tre gånger per månad
3.  fyra eller mer gånger per månad
4.  ingen uppföljning alls via telefonkontakt eller e-posten

**12. Hur ofta har du uppföljningsmöte med din handläggare på arbetsförmedlingen?**

1.  Mindre än en gång per månad
2.  En- Två gånger per månader
3.  Tre gånger per månader
4.  Fyra eller fler gånger per månad
5.  Inga uppföljningsmöte



**13. Vad tycker du om arbetsförmedlingens digitala kundtjänst?**

1.  Mycket Bra
2.  Ganska bra
3.  Varken bra eller dåligt
4.  Ganska dåligt
5.  Mycket dåligt

**14. Hur vill du berätta om det stöd du får/fått av din arbetsförmedling?**

1.  Positivt
2.  Ganska positivt
3.  Varken positivt eller negativt
4.  Negativt
5.  Ganska negativt

**15. Kön:**

1.  Kvinna
2.  Man
3.  Vill inte ange

**16. Din ålder**

1.  18-19
2.  20-29
3.  30-39
4.  40-49
5.  50-64
6.  Över 64

**Tack så mycket för medverkan!**

Saaly och Wafaa

## Bilaga 2: Utsträckning från SPSS

### Tabell 1

Har du fått jobb eller praktikplats med hjälp av arbetsförmedlingen under din etableringstid? Kön: Kvinna, Man

#### Crosstabulation

|   |                | Kön: Kvinna, Man |        |      |      |
|---|----------------|------------------|--------|------|------|
|   |                |                  | Kvinna | Man  |      |
| Har du fått jobb eller praktikplats med hjälp av arbetsförmedlingen under din etableringstid? | Ja             | Count            | 15     | 58   | 73   |
|   |                | Expected Count   | 19,5   | 53,5 | 73,0 |
|   | Nej            | Count            | 13     | 19   | 32   |
|   |                | Expected Count   | 8,5    | 23,5 | 32,0 |
| Total   | Count          | 28               | 77     |      |      |
|   | Expected Count | 28,0             | 77,0   |      |      |

### Tabell 2

Tycker du att arbetsförmedlingens allmänna råd är tydliga när det gäller information om lediga tjänster? \* Kön: Kvinna, Man

#### Crosstabulation

|  |                | Kön: Kvinna, Man |      | Total |      |
|--|----------------|------------------|------|-------|------|
|  |                | Kvinna           | Man  |       |      |
| Tycker du att arbetsförmedlingens allmänna råd är tydliga när det gäller information om lediga tjänster? | Ja             | Count            | 11   | 65    | 76   |
|  |                | Expected Count   | 20,3 | 55,7  | 76,0 |
|  | Nej            | Count            | 17   | 12    | 29   |
|  |                | Expected Count   | 7,7  | 21,3  | 29,0 |
| Total  | Count          | 28               | 77   | 105   |      |
|  | Expected Count | 28,0             | 77,0 | 105   |      |

## Tabell 3

Tycker du att arbetsförmedlingens allmänna råd är tydliga när det gäller information om lediga tjänster? \* Utbildningsnivå

### Crosstabulation

|  |                | Utbildningsnivå  |                        |  | Total |      |
|--|----------------|--|------------------------|--|-------|------|
|  |                | Ej<br>grunskoleutbild<br>ning/grundskol<br>eutbildning | Gymnasieutbild<br>ning | Efter<br>gymnasieutbildn<br>ing 2 år eller<br>längre |       |      |
| Tycker du att<br>arbetsförmedlingens allmänna<br>råd är tydliga när det gäller<br>information om lediga<br>tjänster? | Ja             | Count  | 19                     | 23   | 37    | 79   |
|  |                | Expected Count   | 16,5                   | 23,0   | 39,5  | 79,0 |
|  | Nej            | Count  | 4                      | 9  | 18    | 31   |
|  |                | Expected Count   | 6,5                    | 9,0  | 15,5  | 31,0 |
| Total  | Count          | 23   | 32                     | 55   | 110   |      |
|  | Expected Count | 23,0   | 32,0                   | 55,0   | 110,0 |      |

## Tabell 4

Har du fått någon hjälp från arbetsförmedlingen att hitta jobb som matchar dina kompetenser? \* Kön: Kvinna, Man

### Crosstabulation

|  |     | Kön: Kvinna, Man |        |      |      |
|--|-----|------------------|--------|------|------|
|  |     |                  | Kvinna | Man  |      |
| Har du fått någon hjälp från arbetsförmedlingen att hitta jobb som matchar dina kompetenser? | Ja  | Count            | 12     | 56   | 68   |
|  |     | Expected Count   | 18,1   | 49,9 | 68,0 |
|  | Nej | Count            | 16     | 21   | 37   |
|  |     | Expected Count   | 9,9    | 27,1 | 37,0 |
| Total  |     | Count            | 28     | 77   |      |
|  |     | Expected Count   | 28,0   | 77,0 |      |

## Tabell 5

Har du fått någon hjälp från arbetsförmedlingen att hitta jobb som matchar dina kompetenser? \* Utbildningsnivå

### Crosstabulation

|  |                |                | Utbildningsnivå   |                        |  |      |
|--|----------------|----------------|---|------------------------|--|------|
|  |                |                | Ej<br>grundskoleutbild<br>ning/grundskol<br>eutbildning | Gymnasieutbild<br>ning | Efter<br>gymnasieutbild<br>ning 2 år eller<br>längre |      |
| Har du fått någon hjälp från arbetsförmedlingen att hitta jobb som matchar dina kompetenser? | Ja             | Count          | 16  | 24                     | 29   | 69   |
|  |                | Expected Count | 14,4  | 20,1                   | 34,5   | 69,0 |
|  | Nej            | Count          | 7   | 8                      | 26   | 41   |
|  |                | Expected Count | 8,6   | 11,9                   | 20,5   | 41,0 |
| Total  | Count          |                | 23  | 32                     | 110  |      |
|  | Expected Count |                | 23,0  | 32,0                   | 110,0  |      |