



## Arbetsförmedlarnas syn på möjligheten för nyanlända från utomeuropeiska länder att erhålla en fast anställning

En kvalitativ studie baserad på intervjuer med arbetsförmedlare i Götaland

Rebecka Grönberg

Vetenskapligt arbete 15 hp

2017-10-23

# Arbetsförmedlarnas syn på möjligheten för nyanlända från utomeuropeiska länder att erhålla en fast anställning

En kvalitativ studie baserad på intervjuer med arbetsförmedlare i Götaland

Examensarbete 15 hp  
Socialt arbete ledning och organisering

Av: Rebecka Grönberg  
Termin: HT 2017  
Handledare: Mia Jormfeldt  
Examinator: Sara Högdin

## Sammanfattning

Syftet med föreliggande studie är att öka kunskapen om nyanländas situation på arbetsmarknaden genom att beskriva arbetsförmedlarnas syn på deras möjlighet att erhålla ett fast arbete.

Immigranterna är nyanlända i två år efter att de skrivit in sig på arbetsförmedlingen (SFS 2010:197). De omfattas av lagen (SFS 2010:197) om etableringsinsatser för vissa invandrare.

Nyanlända är berättigade att ta del av aktiviteter och praktik inom ett år efter de fått uppehållstillstånd i Sverige.

Undersökningen grundar sig på en kvalitativ metod där fyra intervjuer utgör resultatet av den här studien. Deltagarna är alla arbetsförmedlare på en arbetsförmedling i Götaland.

Resultatet visar att det svenska språket är den viktigaste faktorn för att erhålla arbete, men också det största hindret för att erhålla en tillsvidareanställning. Högutbildade nyanlända har större möjlighet att få arbete inom deras yrkeskategori. Nyanlända med låga eller ingen grundutbildning har sämre möjlighet att få arbete enligt deltagarna. Lågutbildade erhåller ofta låglönejobb i större omfattning än högutbildade. Arbetslivserfarenheter kan också påverka de nyanlända positivt att lättare etablera sig på arbetsmarknaden. Vidare visar resultatet att nyanlända kvinnor och analfabeter är svårast att integrera i arbetslivet. Samhälleliga insatser anses förbättra de individuella förutsättningarna att både vidareutbilda sig och erhålla arbete. Resultatet visar vidare att svenska meriter ger större möjlighet att få arbete än utbildningar och kunskaper som införskaffats utanför Europa.

Nyanlända som har sociala kontakter eller skaffar det har goda möjligheter att erhålla arbete.

Enligt arbetsförmedlarna förekommer det könsdiskriminering på arbetsmarknaden samt diskriminering på arbetsförmedlingen. Om etisk diskriminering hindrar de nyanlända att erhålla arbete är svårt att säga, då arbetsförmedlarna upplevde ämnet känsligt att tala om. Ytterligare studier behövs inom diskriminering för att få ett perspektiv om hur vanligt förekommande det är.

Nyckelord: arbetsmarknad, erhålla arbete, socialt arbete, utomeuropeiska immigranter.

## Summary

The purpose of this study is to spread light on Swedish employment officer's view on the possibilities for immigrants from outside the Europe to get a job in Sweden. The study is limited to include immigrants who are covered by the Swedish law SFS 2010:197. They have the rights to take part in work related activities and internship within a year from the day they got their permanent residence permit. They are being seen as newly arrived from two years after the day they register at a Swedish employment office.

A qualitative method has been used and the results are based on four interviews with employment officers at the Swedish employment service Arbetsförmedlingen. The picture given by the employment officers show that the Swedish language is the biggest obstacle, but also the prerequisite to get a job. Highly educated immigrants have bigger chances to get a job with in their profession. Immigrants with no or low education have more difficulties to get a job and more often get low wage-jobs. Work experience is also described as increasing the chances to get a job. The group which has the hardest time finding a job is newly arrived immigrants who are women, and illiterate. Contributions from the society is described as increasing the prerequisite to get a job and keep it. Qualifications acquired in Sweden seems to increase the possibilities to get a job, rather than qualifications acquired outside the EU. If discrimination plays a role is hard to tell since the respondents chose to not get into this subject.

Keyword: immigrants from outside the Europe, labor market, social work, to get a job

## Förord

Under mina år på programmet socialt arbete ledning och organisering vid Halmstad högskola, har jag fått kunskap om människors livssituation i samhället. Den här kunskapen förde med sig intresse till att studera nyanländas möjlighet till att etablera sig på arbetsmarknaden. Under programmets gång har jag upplevt att studierna fokuserat för lite på de nyanländas situation i Sverige, vilket fick mig att vilja fördjupa mig mer om deras situation på arbetsmarknaden. Jag vill passa på att tacka de arbetsförmedlare som gjort den här studien genomförbar, genom att dela med sig av deras kunskaper och erfarenheter. Era upplevelser har gett mig lärorik och inspirerande information, till att vilja fortsätta studera och arbeta inom yrkeskategorin socialt arbete. Som avslutning skulle jag också vilja tacka min handledare och mentor, för er hjälp i arbetet med den här studien. Era reflektioner och råd har gett mig drivkraft till att genomföra uppsatsen.

Tack!

Rebecka Grönberg

2017-05-29

Halmstad Högskola

## Innehållsförteckning

Sammanfattning .....	1
Summary .....	2
Förord .....	3
1. Inledning .....	6
1.1 Syfte .....	7
1.2 Frågeställning .....	7
1.3 Avgränsning .....	7
1.4 Studiens relevans för socialt arbete .....	7
1.5 Förförståelse .....	7
1.6 Bakgrund .....	8
1.7 Begreppsförklaringar .....	9
2. Tidigare forskning .....	10
2.1 Språket, betydelsen av att erhålla utbildning och socialt nätverk .....	10
2.2 Insatser som samhället ger .....	11
2.3 Diskriminering .....	11
2.4 Normer .....	12
3. Teori .....	13
3.1 Systemteori och ekologisk systemteori .....	13
3.2 Livsmodellen .....	14
4. Metod .....	15
4.1 Valet av metod .....	15
4.2 Urval .....	16
4.3 Procedur .....	16
4.4 Överförbarhet, objektivitet, trovärdighet och pålitlighet .....	17
4.5 Litteratursökning .....	18
4.6 Innehållsanalys .....	18
4.7 Etiska aspekter .....	18
5. Resultat .....	20
5.1 Kompetens .....	20
5.1.1 Språkkunskaper .....	20
5.1.2 Utbildning .....	21
5.1.2 Arbetslivserfarenheten .....	24
5.1.2.1 Tidigare erfarenheter .....	24
5.1.2.2 Könsaspekter .....	24
5.1.3 Socialt nätverk .....	25
5.1.3.1 Att få ett arbete genom sina kontakter .....	25
5.1.3.2 Att erhålla arbete utan kontakter .....	25
5.1.4 Diskriminering .....	26
5.1.4.1 Etisk diskriminering .....	26
5.1.4.2 Diskriminering på Arbetsförmedlingen .....	27
5.1.4.3 Könsmässig diskriminering .....	27
6. Analys och diskussion .....	29
6.1 Kompetens .....	29
6.2 Arbetslivserfarenhet .....	31
6.3 Socialt nätverk .....	32
6.4 Diskriminering .....	32

6.5 Metoddiskussion .....	33
7. Slutsats.....	36
7.1 Betydelsen för praktik och forskning.....	37
7.2 Vidare forskning .....	37
Referenser .....	38

Bilaga 1 Intervjuguide

Bilaga 2 Missivbrev

## 1. Inledning

Sverige har efter andra världskriget blivit ett land som nyanlända valt att arbeta och bosätta sig i. Sverige beskrivs som ett öppet och generöst land, där nyanlända kan uppnå sina mål och visioner i livet (Proposition 1997/98:16). År 1975 fick Sverige sin första integrationspolitik, vilket kom att stå för jämlikhet, samverkan och valfrihet. Alla nyanlända fick lika rättigheter och förutsättningar att lyckas i det svenska samhället (Proposition 1997/98:16). Integrationspolitiken blev också en viktig del att motverka diskriminering, främlingsfientlighet och främja rättigheter för män och kvinnor i arbetslivet (Proposition 1997/98:16). Ur integrationspolitiken uppkom lagen om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare (SFS:2010:197). Lagen kom till för att skapa förutsättningar för nyanlända immigranter att bli en del av samhällslivet genom att främja insatserna i arbetslivet och därmed erhålla arbete. Lagen vänder sig till nyanlända som fyllt 20 år, men inte fyllt 65. Vidare inkluderas nyanlända som är 18 år, men som inte fyllt tjugo och som inte har sina föräldrar närvarande i Sverige (SFS:2010:197). Lagen (SFS:2010:197) kan ses som en grundläggande rättighet inom etableringen av nyanlända. I handlingsplanen för etableringen skall nyanlända få möjlighet att delta i arbetslivet. Det finns däremot forskning som antyder att det finns brister i etableringen av nyanlända på arbetsmarknaden. Ahmed och Ekberg samt Segerfeldt (2009;2013) menar att det finns nyanlända som har svårt att få fast arbete, vilka också har problem i konkurrensen med den inhemska befolkningen. Den här studien fokuserar därför på nyanländas situation och deras möjlighet att erhålla arbete. För att få kunskap om hur arbetsituationen ser ut för de nyanlända kartläggs arbetsförmedlarnas perspektiv, vilka har som arbetsuppgift att bistå nyanlända i sökande efter sysselsättning. För att hantera problemet med att få nyanlända anställs är det intressant att studera orsakerna som ligger bakom detta. Studien begränsas till nyanlända som omfattas av lagen (SFS:2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare. Dessa nyanlända är berättigade att ta del av bland annat aktiviteter och praktik inom det år de fått uppehållstillstånd i Sverige. Immigranter anses vara nyanlända i två år efter att de skrivit in sig på arbetsförmedlingen. Därefter övergår de till vuxengarantin på arbetsförmedlingen (SFS:2010:197).

Arbetsförmedlingen är den myndighet som skall samverka och arbeta för etableringsinsatser i landet. Myndigheten skall bland annat arbeta för att erbjuda de nyanlända språkundervisning samt praktikplats (SFS:2010:197). Målet för Sveriges integration är att alla skall kunna forma sitt liv och uppnå delaktighet i samhället. Det bästa sättet att integreras i det svenska samhället är att etablera sig på arbetsmarknaden. Integrationspolitikens vision är således att verka för att alla nyanlända som bosätter sig i Sverige skall få möjlighet till ett arbete (Regeringskansliet 2015). Forskning antyder att utomeuropeiska immigranter har en negativ särställning på arbetsmarknaden jämfört med den inhemska befolkningen (Carlsson & Root,2007;Proposition 1997/98:16). Studien kan vara viktig för att öka kunskapen om de nyanlända arbetsituation och hur man statligt och politiskt skulle kunna förbättra deras framtida möjligheter att få ett fast arbete. Ekberg samt Segerfeldt (2012; 2013) menar att gruppen nyanlända ökar till Sverige och på så vis är det viktigt att stärka de utomeuropeiska immigranternas möjligheter för att erhålla arbete på den svenska arbetsmarknaden. Enligt en prognos från arbetsförmedlingen var år 2016, andelen arbetslösa med utomeuropeisk bakgrund 191 000. År 2017 beräknas andelen nyanlända arbetssökande uppgå till 215 000 (Arbetsförmedlingen, 2016). På så vis blir det högaktuellt att studera och skaffa sig kunskaper om nyanländas möjligheter till att erhålla ett arbete i Sverige, vilket motiverar mitt val av studie.



## 1.1 Syfte

Syftet med föreliggande uppsats är att öka kunskapen om nyanländas situation på arbetsmarknaden genom att beskriva arbetsförmedlarnas syn på deras möjlighet att erhålla ett fast arbete.

## 1.2 Frågeställning

- 1 Hur ser arbetsförmedlarna på möjligheten för nyanlända att få en fast anställning?
- 2 Vilka faktorer beskriver arbetsförmedlarna som viktiga för att nyanlända ska få en fast anställning?

## 1.3 Avgränsning

Studien har avgränsats till att undersöka arbetsförmedlarens upplevelse av nyanlända som skall etableras på arbetsmarknaden i Sverige. Arbetsförmedlarna är lämpliga att intervjua då det är deras uppgift att hjälpa nyanlända att erhålla ett arbete (SFS:2010:197).

Avgränsningar har även gjorts till att enbart inkludera de nyanlända som har fått permanent uppehållstillstånd i Sverige. Studien har också avgränsats till immigranter som är nyanlända i två år, efter det att de skrivit in sig på etableringen. De nyanlända som studien syftar på omfattas av lagen om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare (SFS 2010:197).

## 1.4 Studiens relevans för socialt arbete

Socialarbetares roll är att stödja och hjälpa människor till en ökad välfärd (Blennberger, 2006). Stödet ges åt människor som befinner sig i svåra livssituationer som bland annat arbetslösa (Eliasson-Lappalainen, 2006). Enligt Blennberger (2006) bär staten samhällets ansvar för välfärden. Arbetslösheten är ett välfärdsproblem där socialpolitiken har som huvudansvar att stödja medborgarna (Meeuwisse och Swärd, 2006). Arbetsförmedlingen har formats utifrån socialpolitiken och fungerar som skyddsnät för de arbetslösa. På arbetsförmedlingen arbetar bland annat socialarbetare för att få nyanlända att integreras på arbetsmarknaden. Nyanlända som saknar arbete har svårare att ta del av sociala rättigheter som omsorg och bostad, faktorer som kan garantera en skälig levnadsnivå (Blennberger, 2006). Arbetsförmedlingens roll blir på så sätt viktig för att motverka utanförskap. Nyanlända har enligt Segerfelt (2013) en särställning på arbetsmarknaden, vilka ofta saknar arbete. De har därmed svårare att ta del av sociala rättigheter (Blennberger, 2006). Denna studie kan vara viktig för socialt arbete för att förbättra nyanländas livssituation. Nyanlända som lyckas integreras på arbetsmarknaden får en ökad livskvalitet, frihet, jämlikhet och sociala rättvisa, (Blennberger, 2006).

## 1.5 Förförståelse

Innan studien påbörjades hade jag inga kunskaper om arbetsmarknaden och nyanlända immigranter. Min förförståelse har formats utifrån medias perspektiv som reportage och debatter. Utbildningen på högskolan har inte omfattats av arbetsmarknaden och immigranter, men däremot har kurser berört området integration utifrån utbildningens kurslitteratur. Intresset för den här studien fick jag genom mitt egna intresse för immigrationen och arbetsmarknaden i samhället.

## 1.6 Bakgrund

Arbetsförmedlingen är en nationell organisation med etablerade verksamheter i hela Sverige.

Organisationen består av tvåhundraåttio verksamheter (Arbetsförmedlingen, 2016).

Verksamhetens uppdrag är att få en fungerande arbetsmarknad i hela landet samt tillämpa de mål som riksdagen och regeringen beslutat. Arbetsförmedlarnas uppdrag är att försöka få arbets sökande att integreras i arbetslivet samt tillgodose arbetskraft på arbetsmarknaden (Arbetsförmedlingens verksamhet, u.å).

Arbetsförmedlingens vision för nyanlända är att så fort som möjligt försöka få ut dem på arbetsmarknaden. Etableringsreformen som trädde i kraft år 2010 kom till för att nyanlända skall få en sysselsättning. Reformen grundar sig på att de nyanlända som erhåller arbete får möjlighet till självförsörjning. Det bidrar till att deltagarna förbättrar deras självständighet. Verksamheten stöttar de nyanlända genom att låta dem delta i gruppaktiviteter och möten med arbetsgivare. Arbetsförmedlarna erbjuder också möjligheter till utbildning, språkundervisning och praktikplatser. För att ta del av insatserna som arbetsförmedlarna ger genom etableringsuppdraget, krävs att de nyanlända är inskrivna som arbetssökande på arbetsförmedlingen. De nyanlända behöver vara fyllda tjugo år men inte fyllt sextiofem. De behöver också ha uppehållstillstånd i Sverige som flykting, kvotflykting, skyddsbehövande eller som nära anhörig till någon av dessa (Arbetsförmedlingen, u.å).

Nedan definieras de olika begreppen flykting, kvotflykting, skyddsbehövande (Alternativt skyddsbehövande och övriga skyddsbehövande).

- Som *flykting* räknas personer som ansökt om asyl och som fått uppehållstillstånd i landet (Migrationsverket, 2015).
- Som *kvotflykting* räknas de personer som före avresan fått beviljat uppehållstillstånd i landet (Migrationsverket, 2015).
- *Skyddsbehövande* kan delas in i två grupper som alternativt skyddsbehövande samt övriga skyddsbehövande. *Alternativt skyddsbehövande* är de personer som riskerar att drabbas av tortyr, kroppsstraff, riskeras att dödas eller riskerar att skadas i en väpnad konflikt. *Övriga skyddsbehövande* är de personer som inte kan bo kvar i hemlandet på grund av miljökatastrof, väpnade konflikter eller att de kan bli utsatt för allvarliga övergrepp i sitt hemland (Migrationsverket, 2015).

## 1.7 Begreppsförklaringar

Här nedan beskrivs och definieras kortfattat de begrepp som används

- *Nyanlända*  
Ordet nyanländ är ett annat ord för invandrare. Nyanlända är personer som flyttat från ett annat land till ett nytt land. De nyanlända har mottagits inom avgränsningar för flyktningmottagandet som kommunen tillhandhåller, vilka tillhör etableringen. De som ingår i etableringen är exempel kvotflyktingar som fått uppehållstillstånd och bott i landet ett år (Immigrant-institutet, u.å).
- *Integration/integrering*  
Begreppen innebär de sociala processer som minoritetsgrupper får möjligheter att inkluderas i, utifrån den omgivning där de själva befinner sig. De individer som bosätter sig i ett annat land behöver finna ett nytt tillvägagångsätt för att passa in i den nya omgivningen, utan att individerna gör en större påverkan på sin bakgrund och sin etnicitet (Proposition 1997/98:16).
- *Etnicitet*  
Det här begreppet kan förklaras genom en grupps tillhörighet med samma bakgrund eller nationalitet. Gruppen hålls samman genom att individerna delar samma gemensamma perspektiv. Det som etniska grupper delar lika är bland annat, språket, religionen och seden (Diskrimineringsombudsmannen 2013).
- *Diskriminering*  
Diskriminering förekommer när individer behandlas sämre i förhållande till andra individer på grund utav exempelvis kön, ålder, etnicitet och hudfärg. Det kan också råda diskriminering i enighet med en viss bestämmelse, som kan uppfattas som opartisk men som missgynnar en del individer i samhället. Individerna kan då diskrimineras genom exempel, kön, ålder, etnicitet, trosuppfattning. Enligt svensk lag är det förbud att diskriminera någon individ på så sätt som framkommer av lagen (SFS 2008:567).

## 2. Tidigare forskning

I detta kapitlet presenteras aktuell forskning som har delats upp i fyra rubriker; språket, betydelsen av att erhålla utbildning och socialt nätverk, insatser som samhället ger, diskriminering samt normer.

### 2.1 Språket, betydelsen av att erhålla utbildning och socialt nätverk.

Goda kunskaper i det svenska språket skapar förutsättningar för nyanlända att integreras och därmed få arbete. Det är kommunikationen som skapar band mellan människor, vilket påverkar möjligheterna till gemenskap och inkludering i arbetslivet. De nyanländas utbildningsnivå har också betydelse för möjligheterna att erhålla arbete (Ekberg, 2012). De nyanlända med lägre utbildning tar längre tid att integreras på den svenska arbetsmarknaden. Nyanlända riskerar därmed att hamna i långvarig arbetslöshet (Mikkonen, Nilsson, Persson & Taslimi, 2016). De mest utsatta är nyanlända med enbart grundskoleutbildning (Segerfeldt, 2013). Segerfeldt (2013) nämner också att nyanlända som härstammar från fattigare delar av världen oftare saknar förmågan att räkna, skriva och läsa, vilket skapar sämre förutsättningar att integreras i det svenska samhället. Orsaken är enligt Segerfeldt (2013) att kraven på arbetsmarknaden är högre i Sverige än vad det är utanför Europas gränser. Kvalifikationer som att läsa, skriva och räkna är något som de svenska arbetsgivarna kräver av arbetstagarna på arbetsmarknaden. I Sverige ökar gruppen nyanlända med låga förkunskaper (Mikkonen, et. al. 2016). Enligt (Mångs, 2017) visar ny forskning att hälften av de som är inskrivna inom etableringen saknar gymnasiekompetens. Utifrån Mikkonen, et al. (2016) är det nyanlända kvinnor som har sämst chans att få inträde i arbetslivet. En orsak skulle kunna vara att nyanlända kvinnor ofta har låg utbildning. Enligt Ekberg (2012) saknar nyanlända ofta de rätta kvalifikationerna som arbetsmarknaden kräver. Det innebär att nyanlända kvinnor med enbart grundutbildning har svårare att erhålla en tillsvdare anställning (Mångs, 2017). Högre utbildningsnivå som en högskoleutbildning ökar konkurrensen på arbetsmarknaden mellan befolkningen och ger bättre chanser att erhålla arbete (Ekberg, 2012). I enighet med Ahmed och Ekberg (2009) krävs mer än en hög utbildning för att uppnå ett arbete på den svenska arbetsmarknaden. Nyanlända behöver ofta en svensk utbildning för att öka chanserna att erhålla arbete. Ett fältexperiment av Ahmed och Ekberg (2009) visade att tjugotre procent av arbetsgivarna i deras undersökning uppgav att de var mindre intresserade av att anställda personer med utländsk utbildning.

Enligt en tysk studie är de nyanländas yrkeserfarenheter meriterande för att erhålla arbete på arbetsmarknaden. Möjligheten att få tillträde in i arbetslivet är enklare om de nyanlända har med sig arbetslivserfarenheter (Kogan, 2004). Däremot är inte enbart utbildningar och arbetslivserfarenheter betydelsefulla faktorer för de nyanlända att erhålla arbete. Sociala kontakter anses också förbättra möjligheten att få arbete. Det är däremot större chans att erhålla arbete genom släkt och vänner. De nyanlända som inte har ett socialt nätverk i Sverige har sämre möjligheter att integreras (Lundh, 2005; Mikkonen, et. al.2016).

Andra betydelsefulla utbildningar skulle kunna vara kunskaper inom data, vilket arbetsgivare ofta kräver att deras anställda skall ha. Många nyanlända har inte förmågan att använda en dator eller internet, på grund av att de saknat teknisk utrustning i sitt hemland (Segerfeldt, 2013). Segerfeldt (2013) antyder vidare att endast en procent av den somaliska befolkningen har dator och internetvana. Av de nyanlända som anlänt till Sverige från Irak, uppges fem procent av de nyanlända ha dessa kvalifikationerna. Flertalet av de nyanlända saknar också körkort, vilket allt fler arbeten erfordrar. Antalet nyanlända kvinnor uppges enbart tio procent ha tillgång till körkort. En merit som arbetsgivare ofta har som krav att deras anställda skall ha. Fler

okvalificerade arbeten inom städ och hemtjänst efterfrågar körkort (Segerfeldt, 2013). Enligt (Mångs, 2017) får lågutbildade oftare arbeten som inte kräver specifika förkunskaper som inom byggsektorn och marknadshandeln.

Enligt (Mikkonen, et. al. 2016) är nyanlända i behov av större stöd för att lättare erhålla arbete. Arbetsförmedlare som ägnar tid åt att förmedla arbeten till nyanlända både genom formella och informella kontakter, ökar de arbetssökandes möjligheter att få arbete. Däremot är det större chans att de nyanlända erhåller arbete om de har informella nätverk. Enbart sexton procent uppger sig ha funnit arbete genom arbetsförmedlingens hjälp (Mikkonen, et. al. 2016).

## 2.2 Insatser som samhället ger

Insatser som arbetsförmedlingen tillhandahåller är bland annat praktik. Den praktik som de nyanlända deltar i utbildar dem i yrkesorientering och stärker deras kompetens. Nyanlända som deltar i praktik ökar förutsättningarna till att hitta arbete. Andra förutsättningar som samhället ger är bland annat den förberedande insatsen yrkessvenska och likande grundläggande utbildning (Mikkonen, et. al. 2016). Möjligheter att studera på kommunal vuxenutbildning finns också som ett alternativ till de nyanlända som saknar gymnasieutbildning (Mångs, 2017).

Arbetsförmedlingen erbjuder också de nyanlända att delta i arbetsmarknadsutbildningar. Den här sortens insats ger arbetsförmedlingen oftare till nyanlända män än kvinnor. Nyanlända kvinnor har erbjudits arbeten inom serviceyrken som inte kräver några specifika förkunskaper.

De nyanlända erbjuds också att delta i instegsjobb för att få en sysselsättning. Instegsjobb innebär att staten betalar åttio procent av lönekostnaden till arbetsgivaren för att anställa de som står längst från arbetsmarknaden. Nyanlända som har svårt att få en anställning saknar ofta kunskaper inom svenska, arbetslivserfarenhet och kontakter i arbetslivet. Därför kombineras ofta praktiskt arbete med svenska för invandrare (Mikkonen, et. al. 2016).

Det svenska språket har stor betydelse för att integreras på arbetsmarknaden (Mikkonen, et. al. 2016). Instegsjobb och subventionerade arbeten kan leda till en fast anställning. Dessa insatser erbjuds oftare till nyanlända män. Nyanlända kvinnor är underrepresenterade i den här kategorin. Orsakerna skulle kunna vara att nyanlända kvinnor oftare är hemma och tar hand om sin familj och sitt hushåll. Ytterligare en orsak kan vara att andelen nyanlända män är större än andelen kvinnor (Mångs, 2017). Subventionerat arbete anses vara det som samhället menar ger goda förutsättningar för de nyanlända att erhålla arbete. Utbildning skall inte enbart ses som ett alternativ till sysselsättning (Mikkonen, et.al. 2016).

## 2.3 Diskriminering

Diskriminering på arbetsförmedlingen kan innebära om att arbetsförmedlare underskattar de nyanländas handlingsförmåga. Enligt Kumlin (2014) anser nyanlända sig diskriminerade i mötet med arbetsförmedlare. Arbetsförmedlarna skall bland annat ha nekat nyanlända utbildning på grund av deras utseende (Kumlin 2014). Enligt Mikkonen, et al. (2016) bedömer arbetsförmedlare de nyanlända stereotyp. De nyanlända som såg svenska ut ansågs mer ordentliga och ambitiösa än personerna med invandrabakgrund. De med svenskt utseende fick delta i en arbetsmarknadsutbildning medans de andra fick delta i ett åtgärdsprogram. Studier har visat att nyanlända utsätts för diskriminering, vilket försvårar integrationen på arbetsmarknaden. De nyanländas etnicitet har som exempel legat till grund för att de inte anställs (Ekberg,2012; Segerfeldt, 2013). Ahmed och Ekberg (2009) visar att arbetsgivare väljer bort arbetsansökningar med utomeuropeiska namn. Det är mer än femtio procents chans för arbetstagare med svenskuttalande namn att få sina arbetsansökningar besvarade. Trots att nyanlända hade lika hög utbildning som motsvarande personer med svensktalande namn. Ahmed och Ekberg (2009)

menar att ett namnbyte till ett svenskt namn ger större möjligheter för de nyanlända att erhålla arbete. Rapporten av Kumlin (2014) visar att nyanlända har svårare att integreras på arbetsmarknaden på grund av faktorer som annorlunda språk, huvudbonad och trosuppfattning. De här faktorerna har arbetsgivare visat sig ogilla, vilket gjort det svårt för nyanlända att erhålla arbete. Orsaken skulle enligt Kumlin (2014) vara att arbetsgivare upplever det kulturella som främmande och agerar skeptiskt mot de nyanlända. Det bidrar till att de nyanlända upplever sig uteslutna från arbetsmarknaden. Det här menar Åhlund (2007) upprätthåller ojämlika maktpositioner mellan inrikes födda och utrikesfödda personer, vilket bidrar till att de nyanlända drar sig till grupper på arbetsmarknaden som delar samma kulturer. Utifrån intervjustudien av Fangen och Paasche (2013) agerar arbetsgivare stereotypiskt efter de nyanländas etnicitet. Forskning visar att nyanlända inte erhåller arbete trots att de har högre utbildning (Kumlin, 2014). Det bidrar till att nyanlända med högre kompetens får ta enklare arbete. Nyanlända kvinnor har utifrån Ahmed och Ekberg (2009) större möjligheter att få sina arbetsansökningar besvarade. Rapporten från Kumlin (2014) påpekar att kvinnliga nyanlända ofta särbehandlas i genom deras kulturella klädsel. Detta bidrar enligt Faangen och Paasche (2013) till att flertalet nyanlända kvinnor underrepresenterar sig inför mötet med arbetsgivarna, vilket försämrar möjligheterna till att få ett arbete.

## 2.4 Normer

Lundh (2005) anger att den svenska arbetsmarknaden ofta kräver att de nyanlända skall ha lärt sig samhällliga normer för att få tillträde in i arbetslivet. De nyanlända som skaffar sig goda kunskaper om de inhemska normerna har större möjligheter till att få ett arbete på den svenska arbetsmarknaden. Lundh (2005) nämner att de svenska normerna skiljer sig stort från utomeuropeiska länder och att de svenska arbetsgivarna kräver att de nyanlända skall följa vissa koder. Det kan vara i situationer där manliga nyanlända måste kommunicera med kvinnliga arbetsgivare. Åhlund (2007) antyder att arbetsmarknaden skapar normer, vad som anses utgöra det normala och det mest accepterade i samhället. Nyanlända med annorlunda bakgrund hänförs ofta till det onormala i omgivningen, vilket bidrar till kategoriseringar. Det leder till att omgivningen statuerar vilka som inkluderas i arbetslivet (Åhlund (2007).



### 3. Teori

I detta kapitlet presenteras den teori som jag ansett vara relevant för att kunna förstå och analysera resultatet av forskningen. Teorin har kunnat delas upp i två rubriker, systemteori och ekologisk systemteori samt livsmodellen.

#### 3.1 Systemteori och ekologisk systemteori

Systemteorin beskriver samspelet människor emellan, vilket gör det möjligt att ta hänsyn till andra individers livssituation. Teorins avsikt är att förstå hur individen kan infattas i den sociala kontexten (Payne, 2008). Tar man till sig systemteorin förstår man hur integrationen skulle kunna förbättras för nyanlända.

Utifrån systemteorin står alla människor i direkt samband med olika system som de är en del utav (Payne, 2008). Individer kan stå utanför ett eller flera system genom att inte få vara en del av dessa. Individerna som hålls utanför systemet blir observatörer. För att befinna sig innanför ett system krävs att en gräns passeras (Jönhill, 2012). Individer kan också sakna förutsättningar för att passera ett system som de skulle vilja ingå i. För nyanlända kan det innebära att de saknar arbete och utbildning som skulle kunna öka deras möjligheter att integreras i samhället.

Nyanlända som saknar vänner och familj kan också ha svårare att integreras. Deras möjlighet att få ett arbete genom informella kontakter hade kunnat hjälpa dem att bli en del av systemet. De olika systemen har inflytande på individen på många varierande sätt (Payne, 2008). Jönhill (2012) antyder att strukturer är avgörande för hur personer inkluderas i systemen genom att sätta upp gränser att förhålla sig till. Strukturerna gör det möjligt för nyanlända att uppleva om de befinner sig utanför eller innanför arbetsmarknaden. Dessa begreppen kallar Jönhill (2012) för inkludering och exkludering. Begreppet exkludering förklaras genom att individer försöker hålla motparten utanför systemet, samt att stöta ut de som redan är innanför. Det kan också vara så att individerna som är utanför systemet inte upplever sig inkluderade för att de inte besitter de egenskaper som krävs för att bli en del av systemet. På så vis kan integreringen ses som en tvåvägsprocess genom att samhället och den enskilda individen måste förändras till något gemensamt. Utifrån Jönhill (2012) har alla människor ett behov att finna tillhörighet i en grupp eller organisation. För att inkluderas i systemet krävs att de nyanlända blir accepterade av den angivna gruppen, eller har de kvalifikationer som krävs för att få ett medlemskap. Individer kan behöva förändras samt förnya sina kvalifikationer för att få tillträde till en grupp. Om en individ inte får medlemskap i gruppen kan det betyda att den saknar rätt etnicitet, utbildning, kön eller språk. För nyanlända kan det innebära att man inte har kunskaper i det svenska språket, en merit som hade kunnat ge dem ett arbete. På så vis blir individer exkluderade från den angivna gruppen som de sökt inträde i, eller vill ingå i. För nyanlända kan det innebära att de upplever ett utanförskap, då de inte har möjligheten att få vissa arbeten eftersom de inte har de meriterna som arbetsgivarna efterfrågar (Jönhill, 2012). Utifrån Öqvist (1992) genererar individerna ett mönster av sina kunskaper och erfarenheter, vilket bidrar till ordning och stabilitet i det dagliga livet. Det egna mönstret kan inte bara skapa trygghet utan kan också bidra till begränsningar hos individerna. Individernas handlingsätt kontrolleras av systemets överordning, vilket måste förändras för att skapa förutsättningar och möjligheter hos individer. Till exempel kan det handla om att ge individer andra perspektiv på sin omgivning, för att individerna inte skall hamna utanför det sociala systemet samt för att de på egen hand skall kunna förändra den nya situationen (Payne, 2008).

Det ekologiska systemperspektivet beskriver Öqvist (2008) hamnar inom ramen för den fysiska, kulturella och den sociala kretsen. Den fysiska kretsen omfattas av samhällsordningen som vi människor skapar. Kulturen inkluderas av bland annat de normer, språk och den tro individerna

förhåller sig till. Den kulturella kretsen påverkar individernas handlingsätt och hur de ser på sig själva och sin omvärld. Till den sociala kretsen tillhör familjeband, släkt och vänskretsar. Hit inkluderas också större sällskap i organisationer och andra organ i samhället. Payne (2008) beskriver det ekosociala perspektivet som en inriktning på den sociala omgivningen individerna lever i. Människor behöver en förståelse för mångfalden i samhället för att kunna hindra social uteslutning i mötet mellan människor. Även organisationer och företag måste också få en förståelse för mångfaldens betydelse.

För att motverka det sociala utanförskapet och få nyanlända att integreras krävs att samhället och organisationer framhåller vikten av andra människors livsstilar, intressen och behov. På så sätt att verksamheter accepterar nyanländas religiösa trosuppfattning, klädstil och andra intressen i stället för att se dem som annorlunda och främmande. De här faktorerna menar Payne (2008) främjar sociala nätverk mellan människor, vilket skapar förutsättningar för integration.

### 3.2 Livsmodellen

Gitterman och Germain (2008) har utvecklat teorin som fått namnet livsmodellen (eng. The Life Model). Livsmodellen har uppkommit från den ekologiska systemteorin som genom systemteorin har ett synsätt som beskriver individer utifrån en del av miljön (fysisk samt psykisk). Det sker i samspel mellan individerna och deras miljö (Gitterman & Germain, 2008). Gitterman och Germain (2008) beskriver vidare livsmodellen där samhället försöker bättra på relationen mellan individerna och deras miljöer de finner sig i. Det sker utifrån ett samspel mellan individerna och omgivningen, vilka båda påverkas av varandra. I relation till systemteorin går livsmodellen mer in på samhället som system och vad deras stöd kan betyda för exempel nyanlända som är i behov av stöd och hjälp.

Individer kan utnyttja sitt eget kunnande för att relatera till sin omgivning för att få sina anspråk uppfylla och ingå i ett system. De kan på så sätt känna gemenskap och förstå samhällets förutsättningar och anspråk bättre (Gitterman & Germain, 2008). När gemenskapen hindras av exempel, sociala nedvärderande miljöer kan det bidra till splittring hos individerna (Gitterman & Germain, 2008). Det medför att individer bygger upp barriärer, vilket inte gynnar någon grupp i samhället. Enligt Gitterman och Germain (2008) kan nya rollidentiteter bidra till att individer möter stressorer i sitt liv som exempel, sociala förluster. Faktorerna gör det svårare för individerna att anpassa sig till olika delar av vår omgivning, vilka de inte upplever sig kunna hantera. Gitterman och Germain (2008) antyder att människor som står utanför sociala nätverk är uteslutna från en del av den sociala omgivningen och därmed olika system. Det här medför att individer inte får det stöd som behövs trots att behovet av stöd är stort. De nyanlända kan behöva samhällets stöd i form av sociala bidrag eller stöd att söka arbete för att personerna skall kunna självförverkliga sig. Myndigheter och organisationer är på så sätt viktiga för att få nyanlända att integreras och uppnå självförsörjning. En del nyanlända kan ha svårt att delta i samhällets insatser då den egna självuppfattningen är låg. Hos en del nyanlända kan det bero på att de varit med om traumatiska upplevelser. Enligt Gitterman och Germain (2008) får individer som saknar stöd från samhället svårare att hantera sina stressorer, vilket påverkar deras framtidsutsikter. Det kan på så vis ta längre tid för de nyanlända att få ett arbete. Livsmodellen är på så vis viktig för myndigheter, organisationer och företag att ta till sig, vilka skulle kunna göra en insats att förbättra situationen för de nyanlända. Organisationerna skulle exempel kunna utveckla och förbättra sina resurser och sitt stöd till olika grupper i samhället. För nyanlända kan det på sikt innebära att de integreras och därmed uppnår självförsörjning.



## 4. Metod

I det här kapitlet presenteras studiens genomförande samt lyfter fram min egen roll i forskningsprocessen. Metoden delas in i sju rubriker, valet av metod, urval, procedur, överförbarhet, trovärdighet och generaliserbarhet, litteratursökning, innehållsanalys samt etiska aspekter.

### 4.1 Valet av metod

Enligt Kvale och Brinkmann (2009) besvaras studiens syfte genom den kvalitativa forskningsintervjun, som belyser respondenternas syn utifrån ett intressant ämne. Undersökningen har grundat sig på intervjuer med fyra arbetsförmedlare på en arbetsförmedling i Götaland. Anledningen till att jag använde mig av den kvalitativa forskningsintervjun föll på att erhålla djupgående svar från arbetsförmedlarna.

För att besvara syftet med den här studien redovisas teorier och tidigare forskning i uppsatsen. Man kan då undersöka om relevanta kunskaper stämmer överens med de upplevelser som arbetsförmedlarna har. Det här menar Kvale och Brinkman (2014) är att utveckla en teoretisk förståelse över den angivna studien, vilket ger forskaren nödvändiga kunskaper för att formulera relevanta frågor till arbetsförmedlarna. Dialogutbytet i intervjuerna har gjort det möjligt att fånga in följdfrågor och kunna reflektera över den kunskapen som kommit fram, vilket inte kvantitativa studier gör (Denscombe, 2016).

Begreppet metod betyder att finna vägen till målet. För att ha redogjort studiens syfte har den explorativa metoden använts (Kvale & Brinkman, 2014). Kvale och Brinkman (2014) menar att explorativa intervjuer ger forskaren goda möjligheter att samla in data för de som vill få ett nytt perspektiv på ämnet. Forskningen påbörjades genom att definiera ett problemområde (nyanländas särställning på arbetsmarknaden) och sedan skapades en frågeställning. Därefter tillfrågades arbetsförmedlarna om att delta i studien och sedan ställdes intervjufrågorna. Intervjufrågorna följdes upp genom att studera intervju svaren med teorin och tidigare forskning. På så vis har jag kunnat analyserat och exponerat studien (Kvale & Brinkman, 2014).

De personliga intervjuerna gav mig möjlighet att få fram arbetsförmedlarnas syn på ämnet som studerats. Genom att ha använt mig av personliga intervjuer har jag undvikit att arbetsförmedlarna påverkats av varandras svar, vilket de kan göra i fokusgrupper. Det hade kunnat påverka studiens tillförlitlighet genom att jag inte fått tillräcklig information av arbetsförmedlarna om det ämne som studerats. Resultatet hade då kunnat få en annan riktning (Denscombe, 2016; Olsson & Sörensen 2011). Forskare som utesluter fokusgrupper som metodval och utgår från personliga intervjuer gör också datainsamlingen enklare. Intervjuer i fokusgrupper kan göra det svårt för forskaren att särskilja på alla deltagares åsikter, vilket gör transkriberingen svår (Denscombe, 2016).

Olsson och Sörensen (2011) menar att intervjufrågor som strukturerats innan deltagarna intervjuas ger hög tillförlitlighet. På så sätt har intervjufrågorna strukturerats och formulerats innan arbetsförmedlarna intervjuades. Intervjufrågorna har samma öppna grundfrågor (Kvale & Brinkmann, 2009). Arbetsförmedlarna har därefter haft möjlighet att utveckla sina svar utifrån den angivna frågeställningen och sina egna upplevelser.

Intervjufrågorna som ställts till arbetsförmedlarna har grundat sig på tidigare forskning. Innan arbetsförmedlarna besvarade frågorna har ett antal introduktionsfrågor ställts för att få igång ett samtal. I intervjuerna ställdes både frågor och följdfrågor (Denscombe, 2016). Intervjuerna avslutades genom att arbetsförmedlarna fick möjlighet att tillägga något som inte tagits upp eller som behövdes klargöras.

För att besvara syftet och problemformuleringen har den här studien ett upplägg efter det Graneheim och Lundman (2008) kallar för en kvalitativ innehållsanalys. Innehållsanalysen kommer att följa kategorier och underkategorier, vilket gör det enklare att finna rätt innehåll till intervjufrågorna

## 4.2 Urval

Kvale och Brinkmann (2009) menar att antalet respondenter i en studie avgör studiens metod. Om forskarens syfte är att ta reda på en individs upplevelse krävs enbart en deltagare. I den här studien gjordes intervjuerna med fyra arbetsförmedlare på en arbetsförmedling i Götaland. Arbetsförmedlarna hade alla som uppgift att bistå de arbetssökande med handledning och råd för att få de arbetssökande in i arbetslivet (Arbetsförmedlingens verksamhet, 2017). Intervjuerna beviljades genom att samordnaren på den aktuella arbetsförmedlingen kontaktades för att undersöka intresset av att delta i studien. Samordnaren arbetar för att ge utbildning och praktik till de nyanlända. Därefter tilldelade samordnaren mig fyra arbetsförmedlare. Metoden jag använt mig av kallas för bekvämlighetsurvalet och är enligt Denscombe (2016) den mest fördelaktiga. Forskaren får då kunskaperna på ett enkelt, snabbt samt billigt sätt. Samordnaren gav därefter informationsbrevet om studien vidare till arbetsförmedlarna på arbetsplatsen, vilka övervägde och accepterade sitt deltagande. Med samordnarens hjälp kunde fyra enskilda intervjuer genomföras. Tiderna för intervjuerna anpassades efter arbetsförmedlarnas schema. Alla respondenterna var fast anställda på arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlarna som intervjuades var en man respektive tre kvinnor.

## 4.3 Procedur

Tre av intervjuerna genomfördes på arbetsförmedlingens arbetsplats som anpassats efter arbetsförmedlarnas möjligheter. Intervjuerna skedde efter arbetsförmedlarnas önskemål i deras besöksrum. Rummet har väsentlig betydelse enligt Olsson och Sörensen (2011) då en avslappnade miljö hjälper forskningen att få mer tillförlitliga svar. Att intervjuerna genomförts avskilt har också betydelse för deltagarna, vilka skulle kunna uppleva ljud från omgivningen som störande (Olsson & Sörensen, 2011). Tre av intervjuerna tog cirka fyrtio minuter att genomföra medan en av dem pågick cirka tjugo minuter. Alla intervjuerna genomfördes enligt intervjuguiden (se bilaga 1). En av intervjuerna var en telefonintervju utifrån deltagarens önskemål. Kvale och Brinkmann (2009) menar att det är en fördel om intervjuerna spelas in för att underlätta för forskaren att transkribera materialet. Forskaren har då möjlighet att skriva ut intervjuerna och få del av mer noggranna intervjuer. Det här innebär också att forskaren har större möjlighet att vara mer närvarande under intervjuerna. På så sätt undviker forskaren att inte bli allt för koncentrerad på att föra anteckningar över samtalen. Denscombe (2016) menar att inspelbara intervjuer inte alltid är lämpliga för att respondenterna kan finna det stötande, men att fördelarna till att använda metoden är fler. Inför intervjuerna har därför handläggarna fått godkänna att samtalet spelas in. Mindre anteckningar gjordes också under intervjuerna, vilka därefter skrevs ner noggrant. Intervjuer som antecknats i direkt samband efter varje intervju menar Kvale och Brinkmann (2009) är av stor betydelse då svaren blir mer tillförlitliga. Under intervjuerna tog jag mig tid att reflektera över den egna rollen i samtalsprocessen, vilket Kvale och Brinkmann (2009) antyder är betydelsefullt. Forskaren kan på så vis inta en professionell roll och beakta sin roll under intervjun. På så sätt undviker man att intervjusvaren påverkas av forskarens egna värderingar, som kunde bidragit till att kvaliteten i studien inte blev tillförlitlig.

#### 4.4 Överförbarhet, objektivitet, trovärdighet och pålitlighet

Överförbarheten (generaliserbarheten) enligt Denscombe (2016) innebär att resultatet av undersökningen skulle kunna generaliseras till andra individer i populationer, som i den här studien är arbetsförmedlarna. Den här studien är inte till för att generaliseras utan kan ses som ett färdigt projekt. Att generalisera en studie kan endast göras då ett stickprov är slumpmässigt dragit ur en population, vilket den här studien inte gör. Studien skulle också behöva presentera en redogörelse om bland annat, deltagarnas enhet och arbetssituation för att kunna generaliseras i ytterligare studier. Det skulle dock kunna röja deltagarnas identiteter, vilket inte är möjligt utifrån konfidentialitetskravet. Överförbarheten skulle heller inte kunna säkerställas då arbetsförmedlarnas tankar och uppfattningar förändras med tiden och svaren behöver inte bli desamma. Om intervjuerna hade genomförts med andra arbetsförmedlare på en annan ort, hade svaren kunnat bli annorlunda. Man måste ta hänsyn till att arbetsförmedlarna kan ha olika erfarenheter och att det ser annorlunda ut för nyanlända i olika kommuner, vilket påverkar överförbarheten och resultatet i studien (Denscombe, 2016). Trots detta skulle ytterligare studier kunna generera likvärdiga svar från arbetsförmedlare i andra delar av Sverige (Denscombe, 2016). Objektiviteten (bekräftelsebarheten) hör enligt Denscombe (2016) samman med om studien varit fri från forskarens egna åsikter, vilka kan ha styrt och påverkat resultatet. För att uppnå objektiviteten i det här arbetet har mina erfarenheter och kunskaper presenterats under en kategori efter inledningen i början av arbetet. Redovisningen av förståelsen ger andra läsare möjligheten att uppfatta studien som opartisk. Denscombe (2016) menar vidare att det är viktigt att inte bortse från data som inte överensstämmer med analysen för att få fram alternativa orsaker.

Trovärdigheten (validiteten) är datainsamlingens tillförlitlighet. Trovärdigheten i studien uppfylldes genom att resultatet överensstämde med min tidigare forskning i arbetet. För att öka trovärdigheten i studien har det transkriberade materialet kodats noga och kontrollerats så att innehållet är desamma. Trovärdigheten för studien ökar genom att arbetet belyst de regler som finns till för forskningsprojekt som bland annat, datainsamling, etiska aspekter, analys samt urval (Denscombe, 2016). Ett större antal respondenter i studien hade kunnat förbättra trovärdigheten i studien genom att fler personer hade haft samma värderingar, vilket hade stärkt resultatet och ökat trovärdigheten. Det behöver däremot inte vara en begränsning att basera studien på få och korta intervjuer (ca tjugo till fyrtio minuter). Ett stort antal deltagare hade kunnat öka studiens mättnad, vilket innebär att intervjuerna är för många så inget nytt tillför arbetet.

Validiteten beskrivs utifrån hur metoden undersöker det som studien har som syfte att klargöra. Den här studien har haft som utgångspunkt att studera arbetsförmedlarnas syn, vilket ingått i studiens syfte. Frågorna i intervjuguiden har grundats på arbetsförmedlarnas syn utifrån angiven frågeställning (se, bilaga 1). Det gör att studien genomförts inom ramen för validiteten och överensstämmer med god praxis (Denscombe, 2016).

Pålitligheten (tillförlitligheten) hör samman med om andra forskare skulle göra om studien och kunna dra samma slutsatser. Det är därför viktigt att metod delen redogjorts noggrant i studien för att andra forskare skall kunna bedöma om resultatet är pålitligt. I den här studien har metoden, datainsamlingen och analysen beskrivits utförligt för att öka pålitligheten. Däremot är det osäkert om andra forskare skulle komma fram till samma resultat. Andra forskare och respondenter kan ha andra uppfattningar och tankar som styr studiens resultat. På så sätt kan en ny studie inte ge samma resultat om den skulle göras om. Forskningen bör på grund av detta ses som en färdig produkt (Denscombe, 2016). Att intervjuerna var få minskar också andra forskares möjligheter att producera samma analys, då ett större deltagande hade kunnat presentera andra uppfattningar och tankar som eventuellt hade styrt resultatet åt en annan riktning. Slutsatsen i

studien hade då kunnat blivit annorlunda. Få och korta intervjuer kan på så vis ses som ett hot mot tillförlitligheten. Forskningen kan då inte presentera tillräckligt material (Denscombe, 2016). Stressen som vissa deltagare upplevde och som bidrog till att intervjuerna hölls korta kan också ha påverkat pålitligheten, genom att de kan ha varit sparsamma med sina åsikter. Det kan ha gjort att en del av deras värderingar inte kom fram, vilket hade kunnat påverka analysen.

#### 4.5 Litteratursökning

I litteraturundersökningen presenteras det material som samlats in och presenterats i studiens tidigare forskning och i teorin. Insamlingen av vetenskapliga artiklar gjordes i högskolans databas. Litteraturen söktes i tre olika databaser som Summon, Diva portal samt Sage Journal. De första två nämnda databaserna är mer generella. Databasen Sage Journals är en mer ämnesspecifik databas som omfattas av artiklar med inriktning på bland annat, humaniora och samhällsvetenskapliga ämnen. De sökord som användes var bland annat, invandrare och arbetsmarknad, etnisk diskriminering, diskriminering och exklusion, integration och immigrants, integration och immigrants samt Sweden. Rapporterna har tagits fram på internet där sökorden varit som ovan. Materialet har också hämtats från regeringskansliet och böcker.

#### 4.6 Innehållsanalys

För att transkribera deltagarnas intervjuer presenterades den kvalitativa innehållsanalysen. En kvalitativ innehållsanalys används framförallt inom bland annat humanvetenskap samt beteendevetenskap för att tolka texter. En innehållsanalys i den här studien gav mig en möjlighet att hantera en stor mängd data som vid intervjuer (Geneheim & Lundman, 2008). I den här studien har cirka sexton sidor analyserats. När materialet från intervjuerna sammanställdes lyssnade jag på intervjuerna flera gånger för att få en känsla av helheten. Intervjuerna skrevs därefter ner utifrån ljudupptagningen. Intervjuerna analyserades genom vad Granheim och Lundman (2008) kallar för meningsenheten. Meningsenheten innebär att svaren under intervjuerna sammanställs till kortare stycken och citat, vilka anpassats efter relevans till resultatet. Det här kallas för kondensering och bevarar det centrala i intervjuerna. De meningsbärande enheterna sätts därefter in i kategorier, vilket kallas att texten abstraheras och innehållet blir logiskt. Metoden framhäver intervjuens innehåll och gör det överskådligt (Graneheim & Lundman, 2008). Intervjuens innehåll presenteras löpande i uppsatsens resultat. Resultatet har därefter analyserats och utformats i en tabellform (sid. 20) utifrån Graneheim och Lundman (2008). Tabellens utformning presenterar resultatet på ett överskådligt sätt genom att framhäva centrala begrepp som kategorier och underkategorier. Underkategorierna går noggrannare in på varje ämnesspecifikt område som exempel, etisk diskriminering och könsdiskriminering (Graneheim & Lundman, 2008).

#### 4.7 Etiska aspekter

När en undersökning påbörjas skall forskaren beakta etiska krav. Meningen med etiska aspekter är att skydda respondenterna integritet (Olsson & Sörensen, 2011). De etiska aspekterna kan sammanfattas utifrån fyra olika kategorier som informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2011). I det här avsnittet kommer de etiska kraven att tas upp och hur de beaktats under intervjustudiens genomförande. Den första aspekten gäller informationskravet. Aspekten fokuserar på forskaren och rollen att informera respondenterna om skyldigheter och rättigheter samt villkoren för studien. Det innebär

att belysa deltagarna om frivilligheten att delta samt att de kan avbryta sitt deltagande under studien, om de önskar det. Vidare lämnades upplysningar om syftet med studien (Vetenskapsrådet, 2011). Informationskravet i studien uppfylldes i telefonkontakten med arbetsförmedlingens samordnare för nyanlända, där studiens syfte belystes. Vid telefonkontakten gavs information om de etiska aspekterna (Vetenskapsrådet, 2011). Under samtalet togs vikten av arbetsförmedlarnas egen frivillighet upp. Efter det att samtalet avslutades skickades informationsbrevet ut till samordnaren, som därefter gav ut informationen till berörda arbetsförmedlare. Arbetsförmedlarna blev på så vis belysta om studiens syfte och det fria deltagandet (Vetenskapsrådet, 2011).

Enligt Vetenskapsrådet (2011) behandlas den andra aspekten under samtyckeskravet. Det innebär att respondenterna skall ge sitt samtycke till att delta i studien. Forskaren skall ge möjlighet för deltagarna att lämna muntligt eller skriftligt samtycke. Samtyckeskravet i studien uppfylldes muntligt med respektive arbetsförmedlare vid deras deltagande. När arbetsförmedlarna samtyckte att delta i studien gavs upplysningar om aspekterna kring konfidentialiteten. De fick då information om att allt känsligt material raderas efter studiens godkännande. Den här etiska aspekten belystes också i informationsbrevet som handläggarna fick del av innan intervjuerna genomfördes.

Den tredje aspekten berör konfidentialiteten och innebär att information som berör privata angelägenheter inte kommer att behandlas i datainsamlingen, om inte respondenterna ger sitt samtycke till att den här informationen kan lämnas ut (Vetenskapsrådet, 2011). Konfidentialiteten uppfylldes i studien genom att ha ersatt arbetsförmedlarnas namn med fiktiva, för att säkerhetsställa anonymiteten (Vetenskapsrådet, 2011).

Nyttjandekravet är den fjärde aspekten och innebär att forskaren enbart får använda informationen från intervjustudien i forskningsändamål. Materialet får inte ges för annat bruk än för det ändamål som forskaren givit information om (Vetenskapsrådet, 2011). Nyttjandekravet i studien blev belyst genom att arbetsförmedlarna informerades om nyttjandet av intervjuerna, vilka inte behandlas utanför ramen av studien.

## 5. Resultat

Resultatet visar fyra stycken kategorier. Första kategorin kompetens (med underkategorierna, språkkunskaper och utbildning). Den andra kategorin arbetslivserfarenhet (med underkategorierna, tidigare erfarenheter och könsaspekter. Tredje kategorin socialt nätverk (med underkategorierna, att få ett arbete genom sina kontakter samt att erhålla arbete utan kontakter). Fjärde kategorin (med underkategorierna, etisk diskriminering, diskriminering på arbetsförmedlingen samt könsdiskriminering.

Kategori	Underkategorier
Kompetens	Språkkunskaper Utbildning
Arbetslivserfarenhet	Tidigare erfarenheter Könsaspekter
Socialt nätverk	Att få ett arbete genom sina kontakter Att erhålla arbete utan kontakter
Diskriminering	Etisk diskriminering Diskriminering på arbetsförmedlingen Könsdiskriminering

### 5.1 Kompetens

Kategorin kompetens kan delas in i två underkategorier, språkkunskaper och utbildning.

#### 5.1.1 Språkkunskaper

Arbetsförmedlarna menar att det svenska språket kan vara avgörande för de nyanlända skall erhålla arbete.

Enligt arbetsförmedlarna kräver ofta arbetsgivarna att deras anställda skall kunna kommunicera på svenska. Det är betydelsefullt för att kunna förstå föreskrifter och säkerhetsmässiga manualer. Enligt arbetsförmedlarna är också det svenska språket viktigt vid kundkontakter.

*”Självklart den som kan göra sig förstådd på svenska har mycket större chanser att få ett arbete. Kan du inte det, ja då är det svårt att handleda den personen som inte har språket med sig. Ja, det är svårare för den personen att få ett jobb, den personen har också svårare att integreras också. Men det behöver inte vara så ”(IP2).*

Arbetsförmedlarna menar också att nyanlända som inte har förkunskaper i svenska får enklare arbeten som exempel lokalvårdare och servitris. De anger också att kunskaper i det engelska språket är godtagbart för att erhålla arbete. Däremot menar de att många nyanlända som kan engelska oftare blir bekväma av sig, vilket gör att de inte lär sig det svenska språket på samma sätt. De saknar också förmågan och motivationen att lära sig svenska, vilket försämrar deras chanser att snabbt erhålla arbete. Arbetsförmedlarna anger vidare att enklare arbeten ofta inte kräver att deras anställda behöver tala svenska. Yrkena som arbetsförmedlarna syftar på är bland annat diskare, servitris och lokalvårdare. Arbetsförmedlarna menar också att det är enklare att handleda och motivera nyanlända som kan tala svenska, vilka beskrivs som mer självgående. Det engelska språket kan enligt arbetsförmedlarna utgöra en god merit och ersätta det svenska språket.

Arbetsförmedlarna menar vidare att insatserna svenska för invandrare samt språkpraktik är några av de medel som ges till nyanlända för att förbättra deras kunskaper i det svenska språket. Enligt arbetsförmedlarna kombineras svenska för invandrare med aktiviteter som språk café eller praktik. På dessa aktiviteter får de nyanlända också förutsättningar att lära sig svenska.

*”SFI och grundläggande moduler men också insatser som språkpraktik där man även kan samarbeta med kommunen eller privata aktörer”(IP3).*

*”Högskola finns det vissa som går till . Då lär man sig svenska först från grunden. Sedan finns det många yrkesutbildningar och där krävs inte särskilda utbildningar innan. Man skall ha läst svenska som grund” (IP3).*

Enligt arbetsförmedlarna måste de nyanlända först delta i svenska för invandrare och läst ytterligare svenska för att kunna vidareutbilda sig. Vidare utbildning för nyanlända kan vara att delta i högskola, universitet eller yrkesutbildning. Arbetsförmedlarna att det är större förutsättningar för nyanlända att få ett fast arbete om de har en högskoleexamen.

### 5.1.2 Utbildning

Arbetsförmedlarna anger att nyanlända med låg utbildning har möjlighet att erhålla arbete, men att det är mindre chans att få en tillsvidare anställning för dem som enbart har en grundskoleutbildning eller gymnasieutbildning. Enligt arbetsförmedlarna har nyanlända som saknar förkunskaper möjligheten att få ett arbete om de i stället har arbetslivserfarenhet. Nyanlända som deltagit i praktik har också goda förutsättningar att få arbete. Enligt arbetsförmedlarna är det nyanlända med tidigare erfarenheter som har störst chans att få ett arbete, då de har motivationen och viljan att arbeta.

*Jo, dom går också ut till jobb såklart men procentuellt om man jämför det med dom som är högskoleutbildade nyanlända så är procenten mycket lägre (IP1)*

Arbetsförmedlarna anger vidare att lågutbildade oftare erhåller låglönejobb jämfört med högutbildade. Lågutbildade får oftare arbeten som inte kräver några specifika förkunskaper och där arbetsgivaren är villig att lära upp de nyanlända. Yrken som nyanlända utan förkunskaper har



möjlighet att få är bland annat arbeten som lokalvårdare, diskare och bilstädare. Dessa yrken menar arbetsförmedlarna består av arbetsuppgifter som ofta inte kräver någon specifik kundkontakt. Högutbildade erhåller ofta arbete inom deras kompetensområde. Arbetsförmedlarna anger att restaurangbranschen kräver högre kompetens, vilket gör det svårare för lågutbildade att erhålla arbeten som kock.

*”Man lär sig på plats om man tar några jobbförslag då och tar servitris, köksbiträde. Inte kock som behöver laga mat. Utan att diska, plocka och städa lite i cafélokalen. Dessa jobb kräver inga särskilda förkunskaper”(IP1)*

Enligt arbetsförmedlarna behöver däremot de nyanlända med lägre utbildning precis som högutbildade validera sina kunskaper i Sverige för att kunna söka arbete. Har man haft ett yrke som givit de nyanlända en hög position i hemlandet, så får man enligt arbetsförmedlarna oftast börja på en lägre nivå i Sverige. Kraven i Sverige är oftast högre på de anställda än i deras hemländer, vilket bidrar till att man som nyanländ kan behöva utbilda sig i Sverige för att kunna få en tillsvidare anställning.

Enligt arbetsförmedlarna har nyanlända som kan svenska språket enklare att få en tillsvidare anställning. Arbetsförmedlarna nämner att allt fler arbetsgivare kräver att deras anställda skall kunna tala svenska. Flera arbetsansökningar på platsbanken är serviceyrken där de anställda skall ansvara för kundbemötandet, vilket gör svenskan till en viktig faktor. Allt fler arbetsgivare kräver också körkort då flera tjänster kräver att man ska kunna förflytta sig i sitt arbete.

*”Givetvis är körkort prioriterande och även kunskaper i det engelska språket”(IP2)*

Vidare menade arbetsförmedlarna att en utbildning i det engelska språket kan vara viktigt för att få ett fast arbete. Engelskan är ett språk som många kunder och arbetsgivare behärskar, vilket ökar förutsättningarna att erhålla arbete. De nyanlända har enligt arbetsförmedlarna goda förutsättningar att lära sig svenska.

*”Utveckla svenskan, jag trodde inte den skulle vara så viktig ändå. Jag hade tyckt att man borde få jobb utan att kunna svenska. Vi är hårda i Sverige att man skall kunna svenska. Men det har visat sig vara den viktigaste faktorn. Sen såklart underlättar det om du har ett svenskt körkort så du kan förflytta dig där du skall” (IP3)*

Arbetsförmedlarna menar att det svenska språket måste vara den allra viktigaste utbildningen av dem alla. Enligt arbetsförmedlarna är det betydelsefullt att nyanlända kan presentera sig inför en arbetsintervju, för att ha möjlighet att få ett arbete. Vidare menar arbetsförmedlarna att nyanlända som tar lång tid att lära sig svenska hindrar dem att ta sig vidare högskola och universitet. Arbetsförmedlingen hade haft större möjligheter att utbilda de nyanlända, om de hade kunnat svenska. Det hade kunnat påverka de nyanländas möjligheter att snabbare erhålla arbete. De nyanlända måste ha grundkunskaper i svenska (SFI) för att delta i svenska för nybörjare. När de nyanlända klarat av båda utbildningarna i det svenska språket har de sedan möjligheter att studera på högskola. Arbetsförmedlarna menar att det på så sätt gör det svenska språket viktig. Vidare anser arbetsförmedlarna att det är en fördel om de nyanlända har någon form av kompetens, som yrkesutbildning inom ingenjör, apotekare eller läkarutbildning. Andra betydelsefulla kunskaper är utbildningar inom data och IT.

Enligt arbetsförmedlarna kan nyanlända utan förkunskaper erhålla arbete, men det kan ta tid. Möjligheterna för de nyanlända att få en tillsvidare anställning inom två år är svårt.

Arbetsförmedlarna menar att de nyanlända behöver någon form av kompetens för att snabbt kunna få ett fast arbete. Det finns enligt arbetsförmedlarna lediga tjänster på platsbanken men att få nyanlända har den kompetensen som efterfrågas. Arbetsförmedlarna anser att det är deras



uppdrag att ge de nyanlända rätt kompetens för att de skall kunna få ett arbete. Det ställer stora krav på dem som organisation.

*”Så att man saknar utbildning behöver inte betyda att man inte får ett arbete, men kanske inte att man får en tillsvidareanställning. Vägen till självförsörjning blir då mycket längre. Språket är nyckeln till att få en arbetsplats” (IP2).*

Enligt arbetsförmedlarna har nyanlända analfabeter svårare att få arbete och därmed integreras på arbetsmarknaden. Att kunna läsa, skriva, räkna och tala svenska är betydelsefullt för att få ett arbete. Brist i kommunikationen gör det svårt för de nyanlända att få arbeten, där man behöver ha en framträdande roll.

*”Där är backen brantare, framförallt om man är analfabet. Där tar det tid.”(IP3).*

Enligt arbetsförmedlarna är det svenska språket den viktigaste faktorn för att de nyanlända skall kunna få en tillsvidare anställning. Nyanlända borde på så vis snabbt rustas i det svenska språket för att ha en större chans till att få ett arbete. Arbetsförmedlarna menar också att många nyanlända saknar motivation och vilja att skaffa ett arbete, en utbildning eller delta i praktik. Hade de nyanlända haft motivationen att vilja arbeta hade fler nyanlända erhållit arbete på kortare tid. Arbetsförmedlarna menar att nyanlända som saknar förkunskaper är dem som är omotiverade att söka arbete och delta i aktiviteter.

Enligt arbetsförmedlarna är det ibland kulturella förklaringar som gör att nyanlända inte söker vissa arbeten. Det gör att vårdyrket inte attraherar nyanlända.

Arbetsförmedlarna anser att praktik och en utbildning i svenska ökar möjligheten för nyanlända att etablera sig på arbetsmarknaden. Arbetsförmedlarna anger att insatserna grundläggande moduler och meritportföljen också ger goda förutsättningar att förbättra sina chanser att få ett arbete. På dessa aktiviteterna lär de nyanlända sig hur de skriver cv och personligt brev.

*”Arbetsplatskultur, språk caféer, meritportföljen, grundläggande moduler. Man rustar sina kunskaper i det svenska språket. Man får hjälp att ta fram ett cv”(IP1)*

*”Snabbspår som är yrkesutbildning för redan yrkesutbildade”(IP4)*

Arbetsförmedlarna anger att nyanlända som redan har en yrkesutbildning med sig från sitt hemland kan delta i en aktivitet som kallas för snabbspåret, vilket ger dem möjligheter att vidareutveckla sig inom sitt yrke och lära sig hur man tillämpar sitt arbete i Sverige.

*”om du skall ha ett fast arbete måste du läsa SFI. Vårt mål är att individerna skall bli berättigade högskoleutbildning eller universitetsutbildning och gå vidare i livet” (IP2).*

Samtliga arbetsförmedlare uppger att insatserna som arbetsförmedlingen ger de nyanlända påverkar dem positivt. Insatserna förbereder de nyanlända att kunna studera vidare på högskola och universitet. Däremot måste de nyanlända först studera svenska för invandrare, för att kunna vidareutbilda sig. Insatserna är betydelsefulla om de nyanlända skall kunna få ett fast arbete.

## 5.1.2 Arbetslivserfarenheten

Kategorin Arbetslivserfarenheten kan delas upp i två underkategorier, tidigare erfarenheter och dess betydelse samt könsaspekter.

### 5.1.2.1 Tidigare erfarenheter

Arbetsförmedlarna menar att arbetslivserfarenheten är viktig för att få nyanlända snabbt i arbete. Kan arbetslivserfarenheterna matchas med de bristyrken vi har i Sverige är det en fördel. Enligt arbetsförmedlarna ökar de nyanländas möjligheter att få en tillsvidareanställning om de har erfarenhet inom bristyrken som bland annat kockar och sjuksköterskor. Däremot är inte arbetslivserfarenheten avgörande för de nyanlända att få en fast tjänst. Arbetsförmedlarna menar att vissa arbetsuppgifter i Sverige kräver en viss utbildning. Det räcker inte med att de nyanlända har praktisk erfarenhet från sitt hemland. Taxiförare kan enligt arbetsförmedlarna vara ett sådant yrke där de nyanlända måste utbildas ytterligare för att kunna fortsätta utöva sitt yrke. Det räcker inte att de nyanlända har ett utländskt körkort. Enligt svensk lag måste de inom viss tid anskaffa sig ett svenskt förarbevis.

*”Ibland spelar inte arbetslivserfarenheten någon roll, jag tänker på personernas chanser att få ett arbete. Till exempel någon som, har arbetat som förare, taxiförare eller traktorförare i sitt hemland, där är det inte något krav för att ta körkort. Men kommer man hit för att och vill fortsätta arbeta som taxiförare, då kommer man först behöva lära sig det svenska språket för att sedan ta körkort. Alltså du förstår vad jag menar? Ibland spelar inte arbetslivserfarenheten någon roll.” (IP1).*

Arbetsförmedlarna berättar att en svensk och utländsk merit ger goda möjligheter för nyanlända att få en fast tjänst. De är däremot enklare att få en fast tjänst för nyanlända som har hunnit införskaffa sig arbetslivserfarenhet i Sverige. Arbetsförmedlarna menar att svenska meriter ger bättre chanser att få arbete. Ännu bättre är det om meriterna är nya. Har man ingen arbetslivserfarenhet så är det enligt arbetsförmedlarna svårt för de nyanlända att anpassa sig till den svenska arbetsmarknaden. Kraven i Sverige är högre än på andra platser utanför Europa.

### 5.1.2.2 Könsaspekter

Enligt arbetsförmedlarna är nyanlända kvinnor svåra att integrera på arbetsmarknaden. Det beror enligt arbetsförmedlarna på att andelen kvinnor ofta saknar arbetslivserfarenhet, utbildning och kunskaper i svenska. Flera är enligt arbetsförmedlarna analfabeter. De nyanlända kvinnorna har svårt att motivera sig till att skaffa ett arbete. Arbetsförmedlarna anger att flera utav de nyanlända kvinnorna tidigare endast varit hemma, vilket gör det svårt för dem att snabbt anpassa sig till att skaffa arbete. Deras meriter är inte tillräckliga för att matcha svensk arbetsmarknad.

*”De som har svårt att erhålla ett arbete är de kvinnor som stannat hemma över en lång tid i sitt hemland och saknar både arbetslivserfarenhet, grundskola och språk. De har en rejäl uppförbacke att ta sig. Har man inte arbetat tidigare blir det ett tufft uppvaknande till de kraven vi har på den svenska arbetsmarknaden”(IP2)*

Arbetsförmedlarna anger att flertalet män som anländer till Sverige har haft som huvuduppgift att försörja familjen. De har hunnit skaffa sig ett arbete och meriter när de anländer till Sverige, vilket gör dem lättare att integreras på arbetsmarknaden. Enligt arbetsförmedlarna får nyanlända män snabbare ett fast arbete än andelen nyanlända kvinnor. Nyanlända kvinnor behöver skaffa sig erfarenheter från arbetslivet eller grundutbildning för att kunna erhålla arbete. Enligt

arbetsförmedlarna saknar nyanlända kvinnor ofta kunskaper i det svenska språket, vilket är en av de största förutsättningarna för att integreras på den svenska arbetsmarknaden.

Arbetsförmedlarna anger att de nyanlända kvinnorna begränsas utav deras män, vilka anser att deras fruar inte skall ut i arbetslivet. Detta gör det svårt för de nyanlända kvinnorna att vidareutveckla sig. Detta gör det svårt enligt arbetsförmedlarna att stödja och motivera nyanlända kvinnor ut i arbete. Enligt arbetsförmedlarna behöver de arbeta mer för att förbättra jämställdheten för nyanlända kvinnor på arbetsförmedlingen.

### 5.1.3 Socialt nätverk

Kategorin socialt nätverk kunde delas in i två underkategorier, att få ett arbete genom sina kontakter samt att erhålla arbete utan kontakter.

#### 5.1.3.1 Att få ett arbete genom sina kontakter

Arbetsförmedlarna anger att de nyanländas sociala nätverk kan vara avgörande för att få ett arbete. Det är enligt dem större chans att få ett arbete om de nyanlända har släkt och vänner i Sverige, vilka kan förmedla lediga tjänster. Enligt arbetsförmedlarna behöver det inte vara vänner från de nyanländas hemländer som är viktiga i deras kontaktnät, utan det kan vara svenskar som de lärt känna under den tiden de bott i Sverige. Däremot får nyanlända som direkt erbjuds arbete oftast arbetet genom etablerade nyanlända.

*”Vi ser att 20% av jobben ligger på platsbanken och 80% inte finns där. Så om du har lärt känna personer som är uppvuxna här, så ökar chanserna att få ett arbete. Om man inte har ett socialt nätverk så skall man hitta jobb och vänner och det tar tid, så det sociala nätverket har betydelse” (IP2)*

Enligt arbetsförmedlarna är det större chans för nyanlända att få ett fast arbete om släkt och vänner förmedlar arbete än om de söker arbete på platsbanken hos arbetsförmedlingen. Meriterna som arbetsgivarna söker på platsbanken är svåra att matcha med de nyanländas kvalifikationer.

*”Jobbchanser och arbetsgivarkontakter eller praktik” (IP2)*

Enligt arbetsförmedlarna ökar möjligheterna för nyanlända att erhålla arbete om de deltar i praktik i arbetslivet.

Arbetsförmedlarna anger att de insatser som arbetsförmedlingen och kommunen ger ökar förutsättningarna att få sociala kontakter. Arbetsförmedlingen uppmuntrar de nyanlända att skaffa sig sociala kontakter genom att delta i bland annat jobbchanser. Att skaffa sig sociala kontakter är enligt arbetsförmedlarna något som varje nyanländ själv får ansvara för. Det är därför viktigt enligt arbetsförmedlarna att de nyanlända deltar i de insatser som erbjuds, för att skapa sociala kontakter. De insatser som ger möjligheter för nyanlända att få sociala kontakter är på aktiviteter som svenska för invandrare och grundläggande moduler.

#### 5.1.3.2 Att erhålla arbete utan kontakter

Arbetsförmedlarna anger att nyanlända kan skaffa sig sociala kontakter genom att delta i bland annat svenska för invandrare, språkträning och rekryteringsträffar. På dessa aktiviteter har de nyanlända goda möjligheter att få bekansksaper. Enligt arbetsförmedlarna kan nyanlända få

sociala kontakter genom aktiviteter hos frivilliga aktörer som Röda korset. Frivilliga organisationer har enligt arbetsförmedlarna som uppgift att stödja integrationen av nyanlända

*”Röda korset där man kan vara volontär samt språk caféer” (IP2)*

*”SFI och språkträning där man träffar svenskar och som bott i Sverige en längre period och blir vänner ibland”(IP1)*

Enligt arbetsförmedlarna är etableringsinsatserna en viktig del för att kunna integreras i det svenska samhället. Nyanlända som deltar i språkträning ger dem möjligheter att få relationer med andra människor.

Det nyanlända som lär sig det svenska språket ökar förutsättningarna att skapa relationer med andra personer och möjligheten att träffa arbetsgivare. Enligt arbetsförmedlarna har nyanlända som deltar i praktik också möjligheter att skaffa sig sociala kontakter. Utifrån arbetsförmedlarna är det sociala nätverket inte avgörande för att erhålla arbete. Vissa nyanlända får ett fast arbete trots att de saknar socialt nätverk. De har istället en attraktiv utbildning eller arbetslivserfarenhet. Arbetsförmedlarna menar att några nyanlända också får arbete genom att de deltagit i praktik. Däremot konstaterar arbetsförmedlarna att det är svårare för nyanlända att erhålla arbete om de saknar en social anknytning till etablerade svenskar.

#### 5.1.4 Diskriminering

Kategorin diskriminering kan delas in i tre under kategorier, etisk diskriminering, diskriminering på arbetsförmedlingen samt könsdiskriminering.

##### 5.1.4.1 Etisk diskriminering

Arbetsförmedlarna menar att det förekommer omedveten etisk diskriminering, men att de inte varit med om att nyanlända diskriminerats. Enligt arbetsförmedlarna har det förekommit att nyanlända blivit illa behandlade av sin arbetsgivare, men om etisk diskriminering skulle vara orsaken vet de inte. Detta menar arbetsförmedlarna gör det svårt för dem att vara hur diskrimineringen påverkar de nyanlända och vem som drabbas. Arbetsförmedlarna är däremot eniga om att nyanlända som blir utsatta för etisk diskriminering påverkar deras möjlighet att erhålla arbete negativt. Enligt arbetsförmedlarna uppfattar de att arbetsgivarna har en negativ inställning till nyanlända som kommer från utomeuropeiska länder.

*”Jag upplever att arbetsgivare är som folk i allmänhet, en del är misstänksamma mot personer med annan religiös tillhörighet, eller att man kommer från ett visst land eller har ett konstigt namn”(IP4).*

Arbetsförmedlarnas svar om etisk diskriminering blir svårtolkad, då de gav korta svar på mina frågor och underfrågor. Det kan tolkas som om arbetsförmedlarna finner ämnet känsligt, vilket påverkade svarens kvalitet. Däremot kunde resultatet förstås som om arbetsförmedlarna själva diskriminerar de nyanlända etiskt. Diskrimineringen sker enligt arbetsförmedlarna på arbetsförmedlingens kundmottagning och uttrycker sig genom att arbetsförmedlarna bedömt de nyanlända efter nationalitet och utseende. Dessa faktorerna är en del av etisk diskriminering och därmed förekommer det på arbetsmarknaden

#### 5.1.4.2 Diskriminering på Arbetsförmedlingen

Samtliga arbetsförmedlare är överens om att diskriminering sker på arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlarna anger att personalen på arbetsförmedlingen har fått kunskap om hur man kan förhindra att nyanlända diskrimineras. Trots detta förekommer det att nyanlända diskrimineras på arbetsförmedlingen. Majoriteten av arbetsförmedlarna anser att de nyanlända blir diskriminerade av personalen på arbetsförmedlingen i kundmottagningen.

*”Ja, det kan det göra på ett sätt när man kommer till våran kundmottagning och inte får ett professionellt bemötande oavsett vem du är och hur du ser ut. Det kan vara så om personen ser ut att ha ett utländskt utseende direkt klassas som att dom tillhör en etableringsplan fast dom inte alls gör det. Så på så vis kan man diskrimineras ” (IP2)*

Det som hänt är att arbetsförmedlarna lotsat de nyanlända till fel avdelning på arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlarna har bedömt de nyanlända efter utseendet till en viss aktivitet eller avdelning. Arbetsförmedlarna har gjort bedömningen att de nyanlända inte kan svenska, vilket bidragit till att man inte talar vidare med dem. De nyanlända har i kundmottagningen lotsats till etableringsavdelningen, vilka tillhandahåller insatser för immigranter. Enligt arbetsförmedlarna har individerna som felbedömts inte varit nyanlända, utan personerna har varit svenskar som skulle skrivits in på vuxengarantin. Felbedömningarna på arbetsförmedlingen har bidragit till att det tagit längre tid för de nyanlända att bli inskrivna på rätt avdelning, vilket medfört att de fått vänta med att få hjälp att söka arbete och få ta del av aktiviteter.

#### 5.1.4.3 Könsmässig diskriminering

Arbetsförmedlarna menar att det förekommer könsdiskriminering på arbetsmarknaden bland nyanlända. Enligt arbetsförmedlarna är de kvinnorna som är de mest utsatta. Kvinnorna har utifrån arbetsförmedlarna mindre arbetslivserfarenhet än männen. Flera nyanlända kvinnor saknar både arbetslivserfarenhet och utbildning, vilket gör dem mindre attraktiva på arbetsmarknaden. Det är också fler kvinnor som har anställningsstöd jämfört med män. Andelen män har lättare att få instegsjobb. I enighet med arbetsförmedlarna går åttio procent av instegsjobben till män och tjugo procent till nyanlända kvinnor.

*”Kommer det en arbetsgivare som säger att jag vill anställa en snygg tjej, hon skall vara blond, svensk och snygg och positiv och möjligt” (IP1).*

Arbetsförmedlarna anger att nyanlända blivit utsatta för könsmässig diskriminering. Det har enligt arbetsförmedlarna hänt att arbetsgivare uttryckt särskilda önskemål när det gäller de nyanställda som är svåra att tillgodose. Kraven har enligt arbetsförmedlarna varit att deras nya anställda skall ha vissa stereotypa egenskaper, vilket ofta berört kvinnor. Det som sker är att de nyanlända direkt missgynnas och har sämre möjligheter att få arbete hos de arbetsgivarna. Enligt arbetsförmedlarna har de under dessa omständigheterna försökt få arbetsgivarna att förstå alla individers lika värde. Arbetsförmedlarna har också förklarat för arbetsgivarna på vilket sätt de inte kan hjälpa till. Samtliga arbetsförmedlare har försökt förmedla arbetsgivarna andra anställda med andra egenskaper. Ibland har arbetsgivarna sett värdet av att anställa nyanlända med andra meriter än vad deras önskemål var från början.

*”Jag kan berätta ett exempel, en kvinnlig arbetstagare inte fått ett arbete bara för att hon inte ville skaka hand med en manlig arbetsgivare, som då sträckte handen helt och hon backa ett steg tillbaka. Det blev då dålig stämning direkt och hon fick inte den anställningen. Tyvärr”(IP1)*

Arbetsförmedlarna anger att om man inte lärt sig de sociala koderna kan de nyanlända uppleva sig diskriminerade i mötet med arbetsgivaren. Enligt arbetsförmedlarna händer det att nyanlända felbedöms eftersom de inte vill ta i hand med arbetsgivaren vid anställningsintervjun. Nyanlända män och kvinnor kan inte på grund av kulturella faktorer ta i hand med arbetsgivare av motsatt kön. Det påverkar de nyanlända negativt genom att de inte erhåller arbetet. Det kan enligt arbetsförmedlarna vara svårt för både nyanlända och arbetsgivare att förhålla sig till normer. Sociala koder bör därför nyanlända lära sig. Enligt arbetsförmedlarna tar det cirka tio år för nyanlända att lära sig svenska normer och sociala koder.

## 6. Analys och diskussion

Syftet med studien var att öka kunskapen om nyanländas situation på arbetsmarknaden genom att beskriva arbetsförmedlarnas syn på deras möjlighet att erhålla ett fast arbete. Frågorna som arbetet grundar sig på är: Hur ser arbetsförmedlarna på möjligheten för nyanlända att få en fast anställning? Vilka faktorer beskriver arbetsförmedlarna som viktiga för att nyanlända ska få en fast anställning?

För att få en röd tråd genom diskussionen utgår analysen från kategorierna.

Syftet belystes under intervjuerna där arbetsförmedlarna gav ett perspektiv på möjligheten för nyanlända att erhålla arbete. Trots frågor och följdfrågor angående etisk diskriminering valde arbetsförmedlarna att inte tala vidare kring ämnet. En hypotes till varför arbetsförmedlarna inte belyste etisk diskriminering kan vara att de upplevt ämnet känsligt. Det kan också vara så att arbetsförmedlarna vill vara lojala mot sin arbetsgivare, vilket gav korta svar. Detta kan vara bra att ha i åtanke för att förstå resultatet.

### 6.1 Kompetens

Arbetsförmedlarna ansåg det svenska språket var en viktig faktor för att de nyanlända skulle erhålla ett fast arbete. Detta stämmer överens med föreliggande arbetets referensram (Ekberg, 2012) som angav att det svenska språket har betydelse för integrationen av de nyanlända på arbetsmarknaden. Det svenska språket ökar de nyanländas chanser att få arbete genom att de själva kan presentera sig för arbetsgivare. Det gör det möjligt för arbetsgivare att på ett enkelt sätt kunna avgöra om de nyanlända motsvarar deras krav på kompetens. Enligt Ekberg (2012) är det kommunikationen som bidrar till gemenskap med andra individer, vilket förutsätts i arbetslivet. Samtliga arbetsförmedlare menade att arbetsgivare ofta kräver att de nyanlända skall kunna prata svenska för att kunna säkerhetsställa ett gott kundbemötande åt sina kunder. Vidare menade arbetsförmedlarna att det engelska språket också är en godtagbar faktor för att erhålla arbete. Däremot är det enklare att integrera nyanlända i arbetslivet som kan kommunicera på svenska. Enligt arbetsförmedlarna var en utbildning i svenska den viktigaste faktorn för att de nyanlända skulle få ett fast arbete. Ur ett systemperspektiv (Jönhill, 2012) skulle man kunna se det som om de nyanlända som inte kan svenska har större risk att bli arbetslösa och därmed bli utanför arbetsmarknaden (systemet). De nyanlända blir då enligt systemteorin observatörer, vilka behöver lära sig svenska för att ha möjlighet att erhålla ett fast arbete (Jönhill, 2012).

Arbetsförmedlingens och kommunens insatser som exempel praktik och grundläggande utbildning inom svenska språket, ökade enligt arbetsförmedlarna de nyanländas chanser att erhålla arbete. Detta stämmer överens med arbetets tidigare referensram (Mikkonen, et. al. 2016; Mångs 2017), som angav att nyanlända som deltog i samhällets aktiviteter förbättrade deras förutsättningar att få ett arbete. Arbetsförmedlarna ansåg att språkpraktik är en av de insatser som förbereder de nyanlända för arbetslivet. Enligt livsmodellen är det viktigt att arbetsförmedlingen och kommunen erbjuder insatser för att främja de nyanländas framtidsutsikter i arbetslivet (Gitterman & Germain, 2008).

Enligt arbetsförmedlarna krävdes det att de nyanlända skaffat sig kunskaper i det svenska språket för att vidareutbilda sig inom högskola och universitet. Samtliga arbetsförmedlare angav att den viktigaste faktorn är det svenska språket. Utan kunskaper i svenska är det svårt att få en tillsvidare anställning. Detta kan tolkas som om de nyanlända utan grundläggande kunskaper i svenska inte får en tillsvidareanställning och riskerar att bli arbetslösa. De befinner sig enligt systemteorin på så vis utanför systemet till dess att de förbättrat sina kunskaper (Jönhill, 2012).

Enligt arbetsförmedlarna har de nyanlända med högre utbildning större möjligheter att integreras i arbetslivet än lågutbildade. Detta stämmer överens med arbetets tidigare referensram (Ekberg,2012) som angav att högre kunskaper förbättrar de nyanländas chanser att erhålla arbete. Även tidigare forskning (Mikkonen, et. al. 2016) angav att nyanlända med högre kompetens har enklare att få arbete. Detta kan synas problematiskt då man enligt systemteorin (Jönhill, 2012) skulle kunna se det som om nyanlända utan grundutbildning riskerar att hamna utanför arbetsmarknaden. Enligt Segerfeldt (2013) skulle orsaken vara sådan att de svenska arbetsgivarna ställer högre krav på de anställda jämfört med arbetsmarknaden utanför Europa. Arbetsmarknaden kan utifrån systemteorin på så sätt ses som den del av systemet som avgör om de nyanlända får tillträde till arbetslivet. Resultatet blir i enighet med systemteorin att de nyanlända måste utbilda sig och införskaffa kompetens som arbetsmarknadens efterfrågar (Jönhill, 2012).

Arbetsförmedlarna ansåg att nyanlända kvinnor ofta är lågutbildade, detta ger dem sämre möjligheter att erhålla arbete. Kvinnorna saknar både arbetslivserfarenhet, utbildning och kunskaper i det svenska språket. Detta stämmer överens med Mångs (2016) som antyder att nyanlända kvinnor har låga eller obefintliga grundkunskaper. Det här skulle kunna tolkas som om kvinnorna behöver utbilda sig för att förhindra långvarig arbetslöshet.

Högutbildade som har med sig kunskaper från högskola eller universitet har enligt arbetsförmedlarna goda chanser att erhålla arbete. Enligt arbetsförmedlarna skulle det vara enklare att få arbete om de nyanlända har nya meriter. Detta överensstämmer med vad Ahmed och Ekberg (2009) nämner i sin forskning där arbetsgivare ansett sig mer intresserade av att anställa personer med svenska meriter. Det skulle kunna ses som om arbetsgivare prioriterar kunskaper från Sverige för att få den kompetensen de efterfrågar. De nyanlända med utländsk utbildning skulle behöva komplettera sina kunskaper i Sverige för att förbättra sina chanser att erhålla ett fast arbete. Enligt den ekologiska systemteorin kan man se det som att arbetsmarknaden som system måste bli mer öppet för att validera de nyanländas kvalifikationer och intressen, vilket skapar förutsättningar för delaktighet (Payne, 2008). Enligt systemteorin måste de nyanlända och arbetsmarknaden måste gemensamt (tvåvägsprocess) förändras för att få ut fler i arbete (Jönhill,2012).

Det är viktigt enligt arbetsförmedlarna att de nyanlända som har utbildning från sitt hemland och lyckas validera sina kunskaper, för att snabbare kunna söka arbete. Nyanlända som redan har högskoleexamen från sitt hemland går ofta ut i arbete fortare än lågutbildade. Det här överensstämmer med Ahmed och Ekberg (2009), vilka anger att nyanlända med högre utbildning har enklare att erhålla arbete. Arbetsförmedlarna angav vidare att nyanlända med enbart grundutbildning som grundskola och gymnasiekompetens får enklare arbeten. Högutbildade har större förutsättningar att få det arbete som de har utbildat sig till. De nyanlända som saknar grundutbildning kan enligt arbetsförmedlarna också få arbete men det är svårare för dem som är analfabeter. Segerfeldt (2013) nämner i sin rapport att nyanlända som inte kan skriva, läsa och räkna har svårare att få arbete. Enligt Mikkonen, et. al. (2016) är det de nyanlända med låga förkunskaper som ökar i Sverige. Enligt livsmodellen (Gitterman & Germain, 2008) skulle man kunna se det som om staten bör utöka sina resurser och sitt stöd för att påskynda integrationen. Utifrån systemteorin hamnar de nyanlända utanför arbetslivet (systemet) om de saknar en grundutbildning (Jönhill, 2012).

Arbetsförmedlarna angav vidare att andra viktiga kompetenser för att erhålla arbete var körkort och yrkesutbildning. It kompetens nämndes också som en viktig merit (Segerfeldt,2013). Segerfeldt (2013) nämner att majoriteten av de nyanlända som anländer till Sverige saknar kunskaper inom data och annan teknisk utrustning. Segerfeldt (2013) anger också att få nyanlända har körkort, vilket arbetsgivare ofta kräver. Detta skulle enligt systemteorin (Jönhill, 2012) kunna



tolkas som om nyanlända behöver skaffa sig ovan nämnda kompetenser för att kunna söka arbeten inom flera yrkeskategorier.

## 6.2 Arbetslivserfarenhet

Arbetsförmedlarnas ansåg att om man har tidigare arbetslivserfarenhet kan meriterna öka möjligheterna att integreras på arbetsmarknaden. Detta stämmer överens med föreliggande arbetets referensram (Kogan, 2004), som styrker att yrkeserfarenheten är meriterande för nyanlända att få ett fast arbete. I intervju svaren från arbetsförmedlarna framkom vikten av att ha kompetens inom de bristyrken vi har i Sverige. Möjligheten att få arbete går fortare för dem som har kunskaper inom de bristyrken vi har i Sverige, som inom exempel till kock och sjuksköterska. Andelen nyanlända män har ofta arbetslivserfarenhet till skillnad från kvinnorna. Många nyanlända kvinnor saknar arbetslivserfarenhet och utbildning, vilket försämrar deras möjligheter att snabbt få ett arbete. Flera är analfabeter, vilket gör de svårt för dem är få ett arbete under de två åren de räknas som nyanlända i Sverige. Det finns däremot undantagsfall där arbetslivserfarenheten inte har störst betydelse för att få arbete. Arbetsförmedlarna ansåg att taxiförare var ett av de yrken där nyanlända saknar tillstånd för att fortsätta arbete med. Detta stämmer överens med tidigare forskning (Segerfeldt, 2013) som ansåg att flertalet nyanlända saknar viss kompetens som svenskt körkort. De kan inte fortsätta arbeta innan de lärt sig yrkeskunskaperna. Enligt Systemteorin (Jönhill, 2008) skulle man kunna se det som att de nyanlända måste utbilda sig för att kunna erhålla arbete. Annars finns det en risk att de nyanlända blir arbetslösa. Arbetsförmedlingen erbjuder bland annat de nyanlända att lära sig svenska och delta i praktik, vilket förbättrar chanserna till arbete.

Enligt arbetsförmedlarna erhåller nyanlända med lägre utbildning oftare låglönejobb jämfört med högutbildade. Arbetsförmedlarna angav att nyanlända med enbart grundutbildning får arbeten som exempel städare och diskare. Yrken som inte kräver någon specifik kundkontakt eller erfarenhet. Mönstret kan jämföras med forskningen av Segerfeldt (2013) som visar att lågutbildade oftare får okvalificerade arbeten eller inte får ett arbete. De nyanlända som redan har yrkeserfarenhet från sitt hemland går enligt arbetsförmedlarna ut i arbete snabbare än de som saknar sådana meriter. De nyanlända med tidigare meriter kan däremot behöva komplettera sin kompetens för att matcha svensk arbetsmarknad. Enligt arbetsförmedlarna var det enklare för nyanlända att erhålla arbete om de hade svenska meriter. Detta stämmer väl överens med tidigare forskning (Kogan, 2014) som styrker att nyanlända med svenska meriter har större möjligheter att erhålla arbete. Även tidigare forskning (Ahmed & Ekberg, 2009) har betonat att arbetsgivare var mindre intresserade att anställa nyanlända som inte hade svenska meriter. Detta kan synas problematiskt då prognosen för nyanlända förväntas öka och det blir fler som kommer att behöva arbetsförmedlingens hjälp och stöd för att erhålla arbete (Ekberg & Segerfeldt 2012; 2013). Enligt livsmodellen (Gitterman & Germain, 2008) kan man se det som att staten behöver ge fler resurser till arbetsförmedlingen och kommunerna så att de nyanlända snabbare kan erbjudas utbildning och praktik. Annars finns det risk för att arbetslösheten stiger och fler nyanlända kommer få svårt att uppnå självförsörjning.

Arbetsförmedlarna angav att nyanlända kvinnor har svårare att få ett fast arbete, då de ofta saknar arbetserfarenheter. Andelen nyanlända män med arbetslivserfarenhet var större, vilket gav bättre chanser att få ett arbete. Kvinnorna kan därför behöva vidareutbilda sig eller delta i praktik för att förbättra sina möjligheter att få ett arbete. Utifrån livsmodellen (Gitterman & Germain, 2008) skulle man kunna se det som att insatserna som staten ger borde riktas mer till nyanlända kvinnor, då det är flest kvinnor som är arbetslösa. De behöver stöd från arbetsförmedlingen och kommunen för att utöka sin kompetens, för att snabbare erhålla arbete. Insatserna kan i dag inte

ses som tillräckliga, då arbetsförmedlarna angav att de själva borde arbeta mer med jämställdhet för att förbättra möjligheterna för nyanlända kvinnor att erhålla arbete.

### 6.3 Socialt nätverk

Arbetsförmedlarna angav att de nyanlända får snabbare arbete om de har släkt och vänner som är etablerade i Sverige, vilka kan förmedla dem lediga tjänster. Detta stämmer överens med forskning (Mikkonen, et. al. 2016) som antyder att det sociala nätverket är en betydelsefull faktor för att erhålla arbete. Enligt arbetsförmedlarna var det tjugo procent av jobben som rekryterades på platsbanken och åttio procent gav arbetstillfälle genom interna kontakter. Resultatet skulle kunna tolkas som om det är svårare att erhålla arbete genom arbetsförmedlingen (platsbanken). Det är större chans att erhålla arbete för nyanlända som har interna kontakter. Utifrån livsmodellen borde arbetsförmedlingen arbeta med att få arbetsgivare att möta nyanlända, för att utöka de nyanländas sociala nätverk. Det hade kunnat bidra till fler praktikplatser som på sikt kunde ge de nyanlända fast arbete (Gitterman & Germain, 2008). Arbetsförmedlarna borde bli bättre på att rekrytera formella och informella kontakter, för att snabbare ge dem sociala kontakter. Arbetsförmedlarnas kontakter kan på så sätt generera arbete till de nyanlända. Resultatet kan tolkas som om arbetsförmedlarna glömmer bort att de själva är värdefulla i arbetet med att få de nyanlända att erhålla arbete. Detta överens stämmer med Mikkonen, et. al. (2016) som anger att arbetsförmedlarna är viktiga för att stimulera arbeten. Enligt livsmodellen kan man se detta som om att arbetsförmedlarna borde utöka sitt stöd till nyanlända genom att ge de möjligheter att träffa arbetsgivare (Gitterman & Germain, 2008). Om arbetsförmedlarnas hade sett sig som ett viktigt verktyg hade detta kunnat förbättrat de nyanländas framtidsutsikter (Gitterman & Germain, 2008).

Arbetsförmedlarna angav vidare att de nyanländas nätverk kan förbättras genom att de deltar i samhällets insatser, vilket på sikt kan leda till ett fast arbete. De menade också att de nyanlända som deltar i frivilliga organisationer som Röda Korset och Second Change ger dem tillfälle att ingå i ett socialt nätverk. Detta överens stämmer med tidigare forskning (Mikkonen, et. al, 2016) som styrker att nyanlända har större möjligheter att erhålla arbete om de deltar i aktiviteter. Resultatet visar att de nyanlända måste ha egen drivkraft och motivation för att erhålla arbete. Ur systemteorin (Jönhill, 2012) skulle man kunna se det som att de nyanlända måste skaffa sig informella kontakter för att öka sina förutsättningar att snabbare erhålla arbete. Praktiskt arbete ökar också möjligheten till sociala kontakter.

### 6.4 Diskriminering

Arbetsförmedlarna angav att de tror att de sker outtalat etisk diskriminering på arbetsmarknaden. De har själva inte varit med om att nyanlända blivit etiskt diskriminerade. Arbetsförmedlarna lyfter istället fram att arbetsgivare har fördomar mot personer från andra kulturer. Resultatet kan tolkas som om arbetsförmedlarna finner ämnet känsligt. Det kan också vara så att de visar lojalitet mot sin arbetsgivare, vilket gav bristfällig information. Arbetsförmedlarnas syn på om etisk diskrimineringen förekommer och hur den påverkar de nyanlända blir därför svårtolkad. Enligt arbetets tidigare referensram (Fangen & Paasche, 2013; Kumlin, 2014) förekommer det etisk diskriminering på arbetsmarknaden. Ur resultatet framkom uppgifter om att arbetsförmedlarna själva diskriminerade de nyanlända etiskt. Arbetsförmedlarna diskriminerar de nyanlända på arbetsförmedlingens kundmottagning. Detta kan synas problematiskt då det hindrar de nyanlända att snabbt delta i praktik och aktiviteter. Det är också problematiskt att arbetsförmedlarna själva inte är medvetna om att de diskriminerar de nyanlända. Ur ekologisk

systemteori (Payne, 2008) bör arbetsförmedlarna därför skaffa sig förståelse för sin egen roll samt de nyanländas livsstilar, för att motverka diskrimineringen.

Arbetsförmedlarna har fått utbildning och kunskap om diskriminering och hur de kan motarbeta den. Däremot uppgav de att nyanlända blir diskriminerade på arbetsförmedlingen.

Diskrimineringen uttrycker sig genom att arbetsförmedlarna inte ger ett gott bemötande i kundmottagningen, vilket försvårar kontakten mellan arbetsförmedlarna och de nyanlända. De har diskriminerats på grund av sitt utseende vilket medfört att de hänvisas till etableringen. Detta stämmer överens med arbetets tidigare referensram (Mikkonen, et. al.2016) som uppger att det förekommer att nyanlända hänvisats till fel åtgärder. Det här kan i enighet med systemteorin bidra till att de nyanlända upplever utanförskap (Jönhill, 2012). Utifrån livsmodellen kan man tolka det som om arbetsförmedlingen behöver få utökad utbildning, för att förhindra att de diskriminerar (Gitterman och Germain, 2008). Enligt det ekologiska systemet krävs det att arbetsförmedlingen arbetar för att främja kunskaperna om kulturell mångfald, vilket är en förutsättning för integration (Payne, 2008).

I enighet med arbetsförmedlarna diskrimineras nyanlända kvinnor oftare än nyanlända män. Majoriteten av alla anställningsstöd går till män. Orsaken skulle enligt arbetsförmedlarna kunna vara att männen redan har arbetslivserfarenheter, vilket gör dem mer attraktiva på arbetsmarknaden. Arbetsförmedlarna menar också att kvinnliga nyanlända diskrimineras oftare på grund av deras utseende. Kumlin (2014) instämmer att det förekommer att nyanlända kvinnor diskriminerats på grund av deras nationella bakgrund. Arbetsförmedlarna angav inga orsaker till huruvida kvinnorna diskriminerades, vilket kan tolkas som om de finner ämnet känsligt. Ytterligare studier om diskriminering behövs för att säkerställa huruvida kvinnorna diskrimineras. Arbetsförmedlarna angav vidare att normer har inverkan på de nyanlända och deras möjligheter att erhålla arbete. Sociala koder är viktigt enligt svensk arbetsmarkandskultur, vilket inte är lika betydelsefullt hos de nyanlända. Orsaken kan enligt arbetsförmedlarna vara kulturella faktorer. Arbetsförmedlarna angav att det förekommit att nyanlända vägrat att ta i hand med arbetsgivare som varit av motsatt kön, vilket resulterade i att de inte erhöll arbetet. Detta överensstämmer med vad Lundh (2005) angav i sin forskning, där nyanlända inte erhållit arbete om de inte lärt sig de sociala koderna. Resultatet kan enligt systemteorin (Jönhill,2008) tolkas som om att de nyanlända som inte tagit till sig normer försvårar deras möjlighet att få arbete. Utifrån livsmodellen (Gitterman & Germain, 2008) kan man se det som arbetsförmedlarna borde informera de nyanlända om svenska normer och sociala koder, för att förbättra deras chanser att erhålla arbete.

## 6.5 Metoddiskussion

Syftet med föreliggande studie var att öka kunskapen om de nyanländas situation på arbetsmarknaden genom att beskriva arbetsförmedlarnas syn på deras möjlighet att erhålla ett fast arbete.

Studien har haft sin utgångspunkt utifrån en kvalitativ forskningsmetod, som kallas för den explorativa metoden (Kvale och Brinkman, 2014). Fördelen med att använda sig utav metoden är att intervju svaren från arbetsförmedlarna följs upp och ger ny information utifrån det som studeras (Kvale och Brinkman, 2014).

Intervjuerna har utgått från att vara semistrukturerade intervjuer. Semistrukturerade intervjuer ger arbetsförmedlarna goda förutsättningar att utveckla sina svar. Intervjuformen ger också möjligheter för mig som forskare att ställa följdfrågor. Kriterier som enligt Denscombe (2016) ger rätt förutsättningar för att intervjuerna skall bli lyckade. Den semistrukturerade intervjuformen gör att man får en förståelse för intervju svaren samt arbetsförmedlarna som intervju personer. Att kombinera intervjuer med observation ökar förståelsen för vad arbetsförmedlarna sa under samtalet. Då intervjuerna är semistrukturerade ger det

arbetsförmedlarna utrymme att delge fria svar utifrån frågorna. De kan påverka resultatet genom att arbetsförmedlarna inte delger sin upplevelse, utan istället redogör för vad de förväntas säga. Arbetsförmedlarna kan tala för sin organisation och på så sätt kan validiteten i den här studien vara låg (Denscombe, 2016). Intervjuerna kan också ha påverkats av min egen roll, då jag inte har erfarenhet inom intervjuteknik. De kan ha påverkat att jag förbisett vissa följdfrågor som kunde ställts under intervjuerna. Dessa följdfrågor var enklare att ställa till intervjupersonerna som jag hade fysisk kontakt med, än intervjupersonen som deltog i en telefonintervju. Man kunde då förutse om det var lämpligt att ställa fler följdfrågor och få till ett mer personligt samtal. Följdfrågorna hade kanske kunnat leda till att resultatet i studien tagit en annan riktning och förståelsen blivit bättre. Om min förförståelse hade varit rikare hade också studien kunnat bli djupare eller fått en ny infallsvinkel, då jag hade haft större möjlighet att be arbetsförmedlarna att utveckla sina svar.

Studien kan också ha påverkats av antalet intervjuer i studien, vilket inverkar på validiteten. Denscombe (2016) menar att ett mindre antal intervjuer begränsar studiens resultat. Om jag hade gjort en liknade studie hade min forskning baserats på ett större antal intervjuer med observationer, för att få en ökad förståelse och tillförlitligare resultatet. Ett större deltagande hade givit mig mer information och man hade fått in fler infallsvinklar. Det hade också kunnat bidra till fler ämnen i resultatet.

Innehållsanalysen som formade resultatet och strukturerade upp resultatet, skapades överskådligt utifrån Graneheim och Lundman (2008). Uppdelningen i resultatet strukturerades efter kategorier och underkategorier, vilket ger goda möjligheter för andra läsare att förstå vad arbetsförmedlarna sa under intervjuerna. Det här motiverar mitt val att använda innehållsanalysen från Graneheim och Lundman (2008).

Livsmodellen, systemteori och ekologisk systemteori valdes som teorier för att de fångar in omgivande faktorer samt får med individernas eget handlade. Dessa teorier ansågs lämpliga att använda sig utav i studiens diskussion samt förhållandet till de syfte och frågeställningar som arbetet baseras på.

Intervjuerna kunde förbättrats genom att alla hade spelats in i en ljudspelare, vilket hade kunnat ge ett mer tillförlitligt resultat. Ljudspelaren hade kunnat fångat upp varje ord som arbetsförmedlaren sa i telefonintervjun. Det hade gjort att transkriberingen återgett exakt vad arbetsförmedlaren sa under samtalet (Kvale & Brinkmann, 2009). Enbart tre av intervjuerna spelades in. En utav intervjuerna var en telefonintervju efter intervjupersonens önskemål, där allt material transkriberades under samtalet. Därmed fångades inte kontexten av den intervjun. På så sätt fick forskningen inte ta del av den arbetsförmedlarens omgivning och klimat, vilket kunde ge forskningen relevant fakta (Denscombe, 2016). Däremot menar Denscombe (2016) att ljudupptagning inte bara behöver vara positiv i kvalitativa studier. Det kan begränsa arbetsförmedlarna att delge information till mig som forskare, genom att diktafonen upplevs påträngande och stötande. Detta skulle kunna vara möjligt i den här studien då några av arbetsförmedlarna inte redogjorde för huruvida etisk diskriminering förekommer och hur det yttrar sig. I stället nöjde sig arbetsförmedlarna med att konstatera att det fanns omedveten diskriminering. Om jag skulle göra ytterligare en studie hade jag ändå använt mig av ljudspelare för att den fångar hela kontexten. Man får också en överblick hur man själv utför samtalen, vilket gör det möjligt för mig att förbättra min intervjuteknik.

Stressen kan också påverkat arbetsförmedlarnas svar och deras tillförlitlighet. Svaren kan på så sätt ha blivit mindre utförliga i vissa svar, vilket man behöver ha i åtanke när man läser resultatet. Min egen nervositet samt arbetsförmedlarnas tidsbrist kan ha bidragit till färre följdfrågor på vissa områden. Tillförlitligheten kunde blivit säkrare om frågeformulären delats ut till arbetsförmedlarna innan intervjuerna genomfördes. Arbetsförmedlarna hade då kunnat reflekterat mer över frågeställningarna som bland annat diskriminering, vilket kunde gett mer

utvecklande svar. Däremot behöver det inte vara på det sättet. Svaren kunde blivit mer entydiga då arbetsförmedlarna hade kunnat diskutera tillsammans vad de skulle svara innan intervjuerna genomfördes.

Frågan är om det inte hade varit bättre om studien hade varit kvantitativ istället för att kvalitativ, för att få fram mer kunskaper om diskriminering på arbetsmarknaden. Öppna grundfrågor i en kvalitativ metod är mer löst strukturerade, vilket låter arbetsförmedlarna avgöra den fakta som de finner relevant att tala om. Arbetsförmedlarna kunde på så sätt låtit bli att nämna känsliga delar som exempelvis diskriminering. En kvantitativ studie ger mer standardiserade frågor och svar från arbetsförmedlarna, vilket kanske hade framhävt mer raka svar (Denscombe, 2016). Däremot kan man inte med säkerhet säga att det som arbetsförmedlarna anger är sanning trots lösa eller öppna grundfrågor, men att man får utgå från detta. Om man ser det utifrån det perspektivet så är en kvalitativ studie som denna lämplig (Denscombe, 2016).

Intervjuguiden har utformats så den skall vara lättbegriplig. Arbetsförmedlarna gav inga kommentarer om att intervjuguiden var svår att förstå under förloppet som intervjuerna pågick. I början av intervjuguiden utformades frågor för att lätta upp och påbörja ett samtal, vilket lyckades i många utav fallen.

Utifrån Denscombe (2016) är mindre forskningsprojekt inte till för att generaliseras utan att skall se som ett färdigt projekt i sig och ge upphov till att framhäva idéer och förfina teorier. På så sätt kan den här studien ses som en färdig produkt som framhäver ett visst värde.

## 7. Slutsats

Det är goda möjligheter för nyanlända att erhålla arbete i Sverige om de har examensbevis från högskola och universitet. Nyanlända som har ovanstående meriter har enklare att få arbete inom sin yrkeskategori. Nyanlända som har utbildat sig som sjuksköterskor och ingenjörer har bättre förutsättningar att integreras i arbetslivet. Dessa utbildningar är bristyrken och som Sverige behöver arbetskraft inom.

Svenska meriter ger bättre förutsättningar att erhålla arbete än utomeuropeisk utbildning. Har de nyanlända arbetslivserfarenheter kan dessa också ge goda möjligheter till arbete. De nyanlända som har enbart grundskoleutbildning är svårare att integrera. Det finns möjligheter för dem också att erhålla arbete, men procentuellt är chansen lägre jämfört med högutbildade. Resultatet av arbetsförmedlarnas intervjuer visar att lågutbildade får låglönejobb som diskare och städare. Högutbildade får i stället arbete inom deras yrkeskategori. Sämst möjlighet att erhålla arbete har nyanlända kvinnor och analfabeter. Enligt arbetsförmedlarna har de nyanlända svårt att få en tillsvidareanställning inom två år. De som inte kan läsa, skriva eller räkna riskerar att hamna utanför arbetsmarknaden. Nyanlända kvinnor har sämre förutsättningar att integreras på grund av att de ofta saknar meriter både vad gäller utbildning och arbetslivserfarenhet.

Arbetsförmedlarna ansåg att man borde arbeta mer jämställt, för att få kvinnorna ut i arbete. Enligt livsmodellen borde man därför utveckla och förbättra insatser som ges till kvinnorna, för att öka deras förutsättningar att erhålla arbete (Gitterman & Germain, 2008). Annars finns det en risk i enighet med systemteorin att nyanlända kvinnor hamnar i utanförskap och inte kan uppnå självförsörjning (Jönhill, 2008).

Den viktigaste faktorn och det största hindret för nyanlända att erhålla arbete är det svenska språket. Nyanlända som inte kan svenska har också svårt att vidareutbilda sig. Utbildningar inom högskola och universitet kräver att man skall kunna svenska för att bli antagen. Enligt systemteorin kan man se detta som om de nyanlända som inte har rätt kvalifikationer hamnar utanför arbetsmarknaden. De som har utbildningar och erfarenheter som arbetsgivarna efterfrågar har enklare att erhålla arbete och därmed ingå i systemet. Ansvar är därför hos individen att skaffa den kompetens och erfarenhet som krävs för att bli anställd (ingå i systemet) (Jönhill, 2008)

De nyanlända som har sociala kontakter har enklare att erhålla arbete. Resultatet utav arbetsförmedlarnas intervjuer visar att majoriteten av alla arbeten förmedlas genom de nyanländas informella kontakter. Det är mindre chans att få ett arbete genom arbetsförmedlingen och deras tjänst platsbanken (som förmedlar arbeten till arbetssökande).

Intervjuerna visar att nyanlända som inte lär sig sociala koder kan ses som en försvårande omständighet för att erhålla arbete. Svensk arbetsmarkandskultur kräver ofta att arbetssökande skall bete sig på ett visst sätt för att accepteras på arbetsplatsen.

Nyanländas möjlighet att erhålla arbete förbättras genom att individerna deltar i samhälleliga insatser som SFI och meritportföljen. Dessa insatser kan utifrån livsmodellen ses som avgörande för deras framtid. Insatserna ger individerna kunskaper i det svenska språket och information om hur man söker arbete, vilket ökar förutsättningarna att få arbete (Gitterman & Germain, 2008). Deras deltagande möjliggör också att de nyanlända får en större umgängeskrets, vilka skulle kunna ge dem arbete.

Om etisk diskriminering hindrar de nyanlända att erhålla arbete är svårt att uttala sig om då arbetsförmedlarna inte ger någon ingående information om detta. För att få reda på om nyanlända diskrimineras etiskt och hur de påverkar dem att erhålla arbete får vidare forskning visa. Däremot visar resultatet att de nyanlända blir etiskt diskriminerade av arbetsförmedlarna. Arbetsförmedlarna anger att det förekommer könsdiskriminering och diskriminering på



arbetsförmedlingen. Enligt personalen på arbetsförmedlingen har de fått regelbunden utbildning för att motverka diskriminering. Trots detta förekommer det att nyanlända diskrimineras. I enighet med den ekologiska systemteorin bör arbetsförmedlarna fortlöpande utbildas i diskriminering samt skaffa sig kunskaper om nyanländas livsstilar och intressen, för att öka sin förståelse och få dem att känna sig integrerade (Payne, 2008).

## 7.1 Betydelsen för praktik och forskning

Min forskning har betydelse för att förbättra integrationen för nyanlända på den svenska arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingen och deras insatser är en del av det sociala arbetet, vilka arbetar för individernas sociala rättigheter. Studien kan utöka och förbättra förståelsen för nyanländas situation. I dagens samhälle behövs en utökad förståelse och kunskap om de nyanländas livssituation då immigrationen ökat genom att människor varit på flykt (Skytte och Montesino, 2006). Skytte och Montesino (2006) menar att invandringen bidragit till att samhället fått ett större ansvar, där problem blir tydliga och bör lösas. I den här studien kan materialet som presenterats vara användbart i forskning för att utveckla kunskaper och förbättra förståelsen för att integrationen skall förbättras för nyanlända på arbetsmarknaden. Segerfeldt (2013) menar att nyanlända har en särställning på arbetsmarknaden. De står ofta utan arbete. Individer som får ett arbete gör att deras välfärd och livskvalitet ökar. Enligt Blomberg och Persson (2006) bör man ge alla medborgare välfärd och verka för att människor skall kunna tillgodose sina behov. Det här motiverar det sociala arbetet att förbättra och utveckla integrationen på arbetsmarknaden för nyanlända. Enligt livsmodellen av Gitterman och Germain (2008) kan man förstå det som att staten bär ett samhällsansvar över att de nyanlända skall kunna självförverkliga sig. Resurserna kan därför behöva ses över på samhällsnivå, inom politiken och inom arbetsförmedlingen för att förbättra situationen för nyanländas integration. Arbetsförmedlare kan genom studien få kunskap i de nyanländas behov, vilket gör det möjligt att utveckla nya strategier för att underlätta för de nyanlända att erhålla arbete. Det är enligt Blennberger (2006) statens ansvar att ta ett välfärdansvar för varje medborgare i landet. Inom statligt ansvar ligger Arbetsförmedlingen som organisation. Nyanlända som får stöd genom staten (arbetsförmedlingarna och kommunerna) ges möjlighet att integreras, vilket bidrar till jämlikhet i samhället.

## 7.2 Vidare forskning

Det hade varit intressant att göra en studie där man fått veta hur man skulle kunna förbättra integrationen på arbetsmarknaden för nyanlända kvinnor. Nyanlända kvinnor är de som utifrån arbetets tidigare referensram och intervjuer har visat sig vara svårare att integrera på arbetsmarknaden. Forskningsfrågan skulle kunna formuleras så här;  
Vad för samhälleliga resurser behövs på arbetsmarknaden för att nyanlända kvinnor skall erhålla arbete?

Det kan också vara intressant att göra en utökad kvantitativ studie utifrån mina forskningsfrågor. Jag hade då kunnat få ett generellt perspektiv på nyanländas möjligheter att erhålla arbete i andra delar av Sverige. Ytterligare en intressant studie kunde varit att fokusera på nyanländas eget perspektiv angående diskriminering på arbetsmarknaden.

## Referenser

Ahmed, Ali., & Ekberg, Jan. (2009). Fältexperiment för att studera etnisk diskriminering på den svenska arbets- och bostadsmarknaden. *Socialvetenskaplig tidskrift: Nr 2, årg 16*, sid 105-122.

Arbetsförmedlingen. (u.å). *Etableringsuppdraget i siffror*.

Tillgänglig på Internet: <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Om-Arbetsformedlingen/Etablering-av-nyanlanda/Etableringsuppdraget-i-siffror.html> (Hämtad 2017.04.17).

Arbetsförmedlingen. (u.å) *Insatser för nyanlända*.

<https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Om-Arbetsformedlingen/Etablering-av-nyanlanda/Insatser-for-nyanlanda.html>. Hämtad (2017.04.16).

Arbetsförmedlingen. (u.å). *Arbetsförmedlingens uppdrag*.

Tillgänglig på Internet: <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Om-Arbetsformedlingen/Verksamhet/Uppdraget.html> . Hämtad (2017.04.16)

Arbetsförmedlingen. (2016). *Arbetsförmedlingens prognos för åren 2017 till 2018. Fler än 100 000 nya jobb*.

Tillgänglig på internet: <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Statistik-och-publikationer/Prognoser/Prognoser/Riket/2016-12-07-Fler-an-100-000-nya-jobb.html> . (Hämtad 2017.04.17)

Arbetsförmedlingen (u.å). *Arbetsförmedlingens verksamhet*.

Tillgänglig på Internet: <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Om-Arbetsformedlingen/Verksamhet.html>. (Hämtad:2017.04.16).

Blennberger, Erik. (2006). Etik för socialt arbete. I Meeuwisse, Anna., Sunesson, Sune., Swärd, Hans. *Socialt arbete En grundbok*. (2006). 2. Uppl. Stockholm: Natur och kultur

Blomberg, Staffan., Pettersson, Jan. Socialpolitik och socialt arbete. I Meeuwisse, Anna., Sunesson, Sune., Swärd, Hans. *Socialt arbete En grundbok*. (2006). 2. Uppl. Stockholm: Natur och kultur

Calsson, Magnus., & Rooth, Dan-Olof. Etnisk diskriminering på den svenska arbetsmarknaden – resultat från ett fältexperiment. *Ekonomisk debatt*. Vol 19, nr 6, sid 55-68.

Ekberg, Jan. (2012) . Invandrare på arbetsmarknaden i Sverige under den globala krisen. *Arbetsmarknad & Arbetsliv: Nr 1, årg 18*, sid 43-51.

Eliasson-Lappalainen, Rosmari. (2006). Etik för socialt arbete. I Meeuwisse, Anna., Sunesson, Sune., Swärd, Hans. *Socialt arbete En grundbok*. (2006). 2. Uppl. Stockholm: Natur och kultur



Fangen, Katrine., & Paasche, Erlend. (2013). Young adult of ethnic minority background on the Norwegian labour market: The interactional co- construction of exclusion by employers and customers. *Ethnicities. vol 13,5*, pp 607-624.  
Tillgänglig på Internet: <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/invandrare>. (Hämtad 2017-04-21).

Gitterman, Alex., & Germain, Carel. B. (2008). *The Life Model of Social Work Practice: Advances in Theory and Practice. 3 uppl.* New York: Columbia University Press.

Hertz, Marcus., & Johansson, Thomas. (2012). The Experience of Being Stopped: Young immigrants, Social Exclusion and Strategies. *Young Editorial Group: Nr2*, vol 20 , sid 157-176.

Immigrant- institutet. (u.å). *Migration och integration i Sverige. En sida från Immigrant Institutet.*  
Tillgänglig på Internet: <http://www.immi.se/migra/asyl-nyanlanda> . (Hämtad 2017.05.30)

Jönhill, Jan Inge. (2012) . *Inklusion och exklusion. En distinktion som gör skillnad i det mångkulturella samhället.* Malmö: Liber.

Kogan,Irena (2004. Last Hiers,First Fired? The Unemployment Dynamics of Male Immigrants in Germany. *European Sociological Review* Vol. 20(5) sid. 445-461.

Kumlin, Johanna. (2014). *Delar av mönster – en analys av upplevelser av diskriminering och diskriminerande processer.* Rapport/DO:s ärende LED 2014/198. Diskrimineringsombudsmannen.  
Tillgänglig på Internet:<http://www.do.se/globalassets/publikationer/rapport-delar-monster2.pdf>. (Hämtad 2015.04. 09).

Kvale, Steinar., & Brinkmann, Svend. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun -andra upplagan. 2. Uppl.* Lund: Studentlitteratur

Kvale, Steinar., & Brinkmann, Svend. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun -andra upplagan. 3. Uppl.* Lund: Studentlitteratur

Lundh, Christer. (2005). *Invandringen till Sverige.* SNS Förlag.

Lundman, Berit., & Graneheim Hällgren, Ulla. (2008). Kvalitativ innehållsanalys. I Granskär, Monica., Hoglund-Nielsen, Birgitta. *Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvård.* (2008). 2 Uppl. Lund: Studentlitteratur

Meeuwisse, Anna., Swärd, Hans. (2006). *Socialt arbete En grundbok. 2. Uppl.* Stockholm: Natur och kultur

Migrationsverket. (2015). *Ordförklaringar.* Tillgänglig på Internet: <https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Ordforklaringar.html>. (Hämtad: 2015-08-03).

Mikkonen, Maria., Nilsson, Petra., Persson, Helena., & Taslimi, Mohammad. *Arbetsmarknadsrapport 2016.* (2016).

Tillgänglig på Internet: <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Statistik-och-publikationer/Rapporter/Arbetsmarknadsrapporter/2016-06-14-Arbetsmarknadsrapport-2016.html>. Hämtad: (2017-05-02).

Mångs, Andreas. *Perspektiv på etableringsuppdraget*. (2017).

Tillgänglig på Internet: <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Statistik-och-publikationer/Rapporter/Ovriga/2017-04-06-Perspektiv-pa-etableringsuppdraget.html> . Hämtad (2017-05-01).

Olsson, Henny., & Sörensen, Stefan. (2011). *Forskningsprocessen. 3. Uppl.* Stockholm: Liber.

Payne, Malcolm. (2008). *Modern teoribildning i socialt arbete. 2. Uppl.* Stockholm: Natur och kultur.

Regeringen. 1997. *Proposition. Sverige, framtiden och mångfalden – från invandringspolitik till integrationspolitik.* (1997/98:16).

Regeringskansliet . (2015). *Mål för integration.*

Tillgänglig på Internet: <http://beta.regeringen.se/regeringens-politik/integration/mal-for-integration/> . (Hämtad: 2015-04-20).

Segefeldt, Fredrik. (2013). *En arbetsmarknad för alla. Så kan integrationen förbättras.* Rapport 2013. Migro.

Tillgänglig på Internet: <http://migro.se/wp-content/uploads/2013/05/En-arbetsmarknad-för-alla.pdf> ( Hämtad 2015.04.28).

SFS 2010:197. *Lagen om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare.* Stockholm. Justitiedepartementet.

Skytte, Marianne., Montesino, Norma. (2006). Kulturella perspektiv inom socialt arbete. I Meeuwisse, Anna., Sunesson, Sune., Swärd, Hans. *Socialt arbete En grundbok.* (2006). 2. Uppl. Stockholm: Natur och kultur

Statistiska centralbyrån. (2015). Definitioner.

Tillgänglig: <http://www.scb.se/sv/Vara-tjanster/Regionala-statistikprodukter/Fardiga-tabellpaket/Definitioner/> . (Hämtad: 2015-04-06).

Vetenskapsrådet. (2011). *God forskningssed* (Vetenskapsrådets rapportserie 2011:1). Rapport 2011. Stockholm: Vetenskapsrådet. Tillgänglig på internet: <https://publikationer.vr.se/produkt/god-forskningssed/>.( Hämtad: 2015- 05-20)

Åhlund, Aleksandra. (2007). Migration och socialt medborgarskap. *Nordisk socialt arbeid* : Nr 4, vol 27, sid 280-294.

Öquist, Oscar.(1992). *Systemteori praktiken: Systemteorins tillämpning inom skola, vård och socialt arbete.* Göteborg: Gothia.

Bilagor

Bilaga 1  
Bilaga 2

## Bilaga 1 Intervjuguide

Syftet är att öka kunskapen om nyanländas situation på arbetsmarknaden genom att beskriva arbetsförmedlarnas syn på deras möjlighet att erhålla ett fast arbete.

### Frågeställning

- 1 Hur ser arbetsförmedlarna på möjligheten för nyanlända att få en fast anställning?
- 2 Vilka faktorer beskriver arbetsförmedlarna som viktiga för att nyanlända ska få en fast anställning?

### Inledande frågor

- Hur länge har du arbetat på arbetsförmedlingen?
- Hur länge har du arbetat på den här arbetsplatsen?
- Finns det något med ditt arbete som du tycker är extra intressant?

### Utbildning

- Vilka skillnader finns för lågutbildade/högutbildade nyanlända att erhålla ett arbete?
- Vad för utbildningar/kunskaper anses vara de mest betydelsefulla för att nyanlända skall erhålla arbete?
- Hur påverkas nyanlända som saknar utbildning/kunskaper att erhålla arbete?
- Vilken roll spelar tidigare arbetslivserfarenhet?

### Språk

- Hur ser skillnaderna ut för nyanlända som har/ inte har goda kunskaper i det svenska språket att erhålla arbete?

### Nätverk

- Är nyanländas sociala nätverk avgörande för personen att erhålla ett arbete?
- Hur påverkar det sociala nätverket de nyanlända att erhålla arbete?
- Hur ser möjligheten ut för de nyanlända som inte har ett socialt nätverk att erhålla arbete?

### Diskriminering

- Finns det etisk diskriminering på arbetsmarknaden och hur yttrar den sig i så fall?
- Hur iså fall påverkar diskrimineringen de nyanlända att erhålla ett arbete?
- Förekommer det att nyanlända diskrimineras på arbetsförmedlingen och hur yttrar det sig i så fall?

### Könsmässig diskriminering

- Diskrimineras kvinnliga nyanlända annorlunda gentemot manliga samt hur yttrar sig det?
- Har de nyanländas normer betydelse för etableringen på arbetsmarknaden?

### Samhälliga etableringsinsatser

- Vad för etableringsinsatser ger arbetsförmedlingen för att underlätta för de nyanlända att erhålla arbete?
- Hur påverkar etableringsinsatserna de nyanlända att erhålla arbete?
- Vilken möjlighet till (vidare) utbildning ges här i Sverige?
- Vilka möjligheter ges för språkträning/utbildning?
- Vilka möjligheter ges för att utveckla ett socialt nätverk?

Avslutande frågor

- Vad är, enligt din uppfattning, den viktigaste faktorn för att målgruppen skall erhålla ett arbete?
- Vad är det största hindret för att målgruppen skall erhålla ett arbete?
- Finns det något mer du vill tillägga?

## Bilaga 2 Missivbrev

### Informationsbrev

Hej!

Mitt namn är Rebecka Grönberg och jag läser socialt arbete på högskolan i Halmstad. Jag läser nu min sista termin på högskolan och skriver nu en uppsats, om nyanlända och deras möjlighet att erhålla arbete. Syftet är att öka kunskapen om nyanländas situation på arbetsmarknaden genom att beskriva arbetsförmedlarnas syn på deras möjlighet att erhålla ett fast arbete. Jag vill med det här informationsbrevet få er intresse att delta i studien.

Min ambition är att intervjua fyra arbetsförmedlare på er arbetsplats, då ni som arbetsförmedlare har unika kunskaper om det ämne jag vill studera. Ert deltagande kommer att bidra till ökade kunskaper inom det här ämnesområdet. Era namn kommer inte användas i uppsatsen, utan kommer ersättas av fiktiva namn.

Utifrån min undersökning följer jag vetenskapsrådets etiska riktlinjer. Materialet från datainsamlingen kommer enbart att användas för det här ändamålet. Det som framkommer under intervjuerna kommer efter examensarbetets godkännande att tas bort. Ert deltagande i den här studien är frivilligt och kan närsomhelst avbrytas om så önskas, men jag skulle uppskatta om ni ville delta. Intervjuerna kommer ta cirka 30 minuter, och jag uppskattar om ni vill delta. Tid och plats för intervjun kommer att genomföras enligt er önskning.

I samband med det här informationsbrevet finner du intervjuguiden, så att du redan innan intervjun skall känna dig väl förberedd inför de frågor som kommer.

Tack på förhand!  
Rebecka Grönberg

Tveka inte att kontakta mig om du har frågor som berör studien.  
Mail: [rebecka.gronberg@gmail.com](mailto:rebecka.gronberg@gmail.com)  
Telefon: 07354019111

Handledare, Mia Jormfeldt  
Mail: [miaj@hh.se](mailto:miaj@hh.se)

Rebecka Grönberg



Besöksadress: Kristian IV:s väg 3  
Postadress: Box 823, 301 18 Halmstad  
Telefon: 035-16 71 00  
E-mail: [registrator@hh.se](mailto:registrator@hh.se)  
[www.hh.se](http://www.hh.se)