# Kandidatuppsats

Organisering och ledning av arbete och välfärd – Arbetsvetenskap 180 HP

# Anställningsbarhet: Nyanländas hinder och möjligheter på den svenska arbetsmarknaden

En kvalitativ studie om nyanländas anställningsbarhet på den svenska arbetsmarknaden utifrån ett jobbcoachsperspektiv

Arbetsvetenskap

Halmstad 2022-05-30
Julia Jeppsson och Emil Oskarsson

HÖGSKOLAN I HALMSTAD

# Sammanfattning

Denna studie undersöker hur jobbcoacher framställer nyanländas anställningsbarhet och utsatta position på den svenska arbetsmarknaden. Genom en socialkonstruktivistiskt ansats och kvalitativ metod, har vi intervjuat sju jobbcoacher om deras framställning av nyanländas anställningsbarhet. Studien undersöker även hur jobbcoacher resonerar och beskriver vilka hinder och möjligheter nyanlända möter i etableringen på den svenska arbetsmarknad. Studien undersöker ytterligare hur jobbcoachernas beskrivningar kan förstås utifrån kritiska teorier om andrafiering, fördomar och diskriminering. Resultatet visar att jobbcoacherna framställer att nyanlända befinner sig i en utsatt situation och att de möter flertalet hinder vid etablering på den svenska arbetsmarknaden. Språkkunskaper i det svenska språket, bristande nätverk och arbetsgivares attityder är tre exempel på hinder som nyanlända möts av. Resultatet visar vidare att nyanlända erbjuds insatser som språkträning och intervjuträning. Slutligen visar studien att jobbcoachernas beskrivning av nyanländas anställningsbarhet kan förstås som en slags "andrafierad" bild av nyanlända eftersom de målas upp som en "annorlunda" grupp på arbetsmarknaden i behov av särskilda insatser. Vi hoppas att studien bidrar med förståelse och kunskap om nyanländas situation på den svenska arbetsmarknaden.



**Nyckelord:** jobbcoach, nyanlända, anställningsbarhet, arbetsmarknad, etablering och andrafiering.

# Abstract

This study investigate how job coaches presents newcomers' employability and their vulnerable position in the Swedish labour market. Through a social constructivist approach and qualitative method, we have interviewed seven job coaches about their portrayal of new arrivals' employability. The study also examines how job coaches' reason and describes what obstacles and opportunities newcomers encounter in their establishing in the Swedish labour market. The study further investigates how job coaches' descriptions can be understood on the basis of critical theories of ‘othering’, prejudices and discrimination. The results show that job coaches represent newcomer's vulnerable situation and that they encounter several obstacles in their establishing in the Swedish labour market. Language skills in the Swedish language, lack of networks and the attitude of employers are three examples of obstacles that new arrivals encounter. The results also show that newcomers are offered supportive measures, such as language training and interview training. Finally, the study shows that job coaches descriptions of newcomer's employability can be understood as a kind of "othering" image of newcomers because they are presented as a "different" group in the labour market, in need of special efforts. We hope that this study contributes with understanding and knowledge of the situation of newcomers in the Swedish labour market.



**Keywords**: job coach, newcomers, employability, labour market, establishment and 'otherism’.

# Förord

Vi vill rikta ett stort tack till de personer som på något sätt varit involverade i denna kandidatuppsats. Först och främst vill vi tacka våra sju respondenter som har tagit sig tid till att ställa upp på intervjuer. Det är med er det har varit möjligt för oss att genomföra denna studie. Ytterligare vill vi rikta ett stort tack till vår handledare, Klara Öberg, som hjälpt oss genom hela processen och stöttat oss när vi kört fast. Tack för ditt stora engagemang du visat! Slutligen vill vi visa tacksamhet till andra personer som har stöttat och peppat oss under dessa tio veckor.

*Julia Jeppsson och Emil Oskarsson*
*2022-05-29*

# Innehållsförteckning


**1. Inledning** 1

**2. Bakgrund** 2

**2.1 Immigranters historia på den svenska arbetsmarknaden** 2

**2.2 Arbetsmarknadsetablering** 3

**3. Syfte** 5

**3.1 Frågeställningar** 5

**3.2 Avgränsningar** 5

**4. Tidigare forskning** 6

**4.1 Nyanlända och den svenska arbetsmarknaden** 6

**4.1.1 Nyanländas situation på arbetsmarknaden** 6

**4.2 Integration och etablering** 7

**4.2.1 Integrationspolitik** 7

**4.2.2 Etableringspolitik** 7

**4.2.3 Förutsättningar för integration och etablering** 8

**4.2.4 Arbete; ett krav eller en rättighet** 8

**4.3 Anställningsbarhetens historia och utveckling** 9

**4.3.1 Anställningsbarhetens historia** 9

**4.3.2 Anställningsbarhet ur olika perspektiv** 10

**5. Teoretiskt Ramverk** 11

**5.1 Andrafiering** 11

**5.1.1 Diskriminering och fördomar** 12

**5.2 Humankapital** 13

**5.2.1 Språk** 13

**5.2.2 Utbildning** 14

**5.3 The concept of employability** 14

**5.3.1 Individuella faktorer** 15

**5.3.2 Personliga förhållanden** 15

**5.3.3 Externa faktorer** 16

**6. Metod** 17

**6.1 Forskningsansats** 17

**6.2 Datainsamling** 17

**6.2.1 Kvalitativ metod** 17
**6.2.2 Urvalsprocess** 18
**6.3 Analysmetod** 19
**6.4 Etiska förhållningssätt** 20
**6.6 Reflektion och diskussion av metod** 21
**7. Resultat och Analys** 23
**7.1 Presentation av respondenter** 23
**7.2 Jobbcoachers uppfattning av anställningsbarhet, arbetsmarknad och arbetsgivare** 23
**7.2.1 Jobbcoachers definition av begreppet anställningsbarhet** 23
**7.2.2 Jobbcoachers uppfattning av nyanländas position på arbetsmarknaden** 25
**7.2.3 Jobbcoachers uppfattning av arbetsgivares inställning gentemot nyanlända** 26
**7.3 Individuella faktorers påverkan på nyanländas anställningsbarhet utifrån ett jobbcoachperspektiv** 27
**7.3.1 Språk: en språngbräda in på den svenska arbetsmarknaden** 27
**7.3.2 Nyanländas utbildning och hur den värderas på den svenska arbetsmarknaden** 30
**7.3.3 Arbetssökarfärdigheter och förmågan att anpassa till den svenska arbetsmarknaden** 32
**7.3.4 Vikten av ett socialt nätverk** 34
**7.4 Sammanfattande slutsatser** 35
**8. Diskussion** 38
**8.1 Resultatdiskussion** 38
**8.2 Avslutande tankar** 39
**9. Referenshantering** 40
**10. Bilagor** 46
**Bilaga A: Informationsbrev** 46
**Bilaga B: Samtyckesblankett** 47
**Bilaga C: Intervjuguide** 48

# 1. Inledning

För första gången någonsin befinner sig 100 miljoner människor på flykt i världen, vilket motsvarar ungefär 1 % av världens befolkning[1]. Sverige beräknar bland annat ta emot mellan 76 000 – 212 000 flyktingar från Ukraina innan juli 2022. Den svenska regeringen förutsätter att personer som invandrar till Sverige ska, så långt det går, kunna livnära sig genom arbete. (Regeringskansliet, 2022). I januari 2021 stod 20 % utrikes födda, i åldern 20-74 år, utan arbete på den svenska arbetsmarknaden. Vid samma period uppmättes arbetslösheten hos inrikes födda till enbart 5% (SCB, 2021). Inkluderingen på den svenska arbetsmarknaden skiljer sig alltså bland inrikes och utrikes födda. Inrikes födda besitter i större utsträckning humankapital som exempelvis språk, utbildning och socialt nätverk, än utrikes födda, vilket har en positiv inverkan på inrikes föddas sysselsättningsgrad. Utrikes födda hamnar därför, i större utsträckning, i en diskriminerande situation med lägre inkomstnivåer, sysselsättningsgrad och osäkra anställningsvillkor (Bursell, 2021). Flertalet orsaker, som bland annat en diskriminerande arbetsmarknad, invandrares bristande nätverk, samt efterfrågan på arbetskraft, skapar denna ojämlika arbetsmarknad (IFAU, u.å). Arbete är av stor vikt för nyanlända eftersom arbete är en förutsättning för ett beviljat permanent uppehållstillstånd i Sverige och en känsla av inkludering i det svenska samhället (Migrationsverket, 2021; Neergaard, 2014). Det innebär att nyanländas etablering i det svenska samhället, och framför allt på den svenska arbetsmarknaden, är omdiskuterat bland Sveriges politiker. För att råda bot på den ojämlika arbetsmarknaden görs det insatser med diverse åtgärder för att öka invandrares deltagande på arbetsmarknaden. Etableringsprogrammet är en sådan åtgärd som innehåller insatser för ökad sysselsättningen och lyckad etablering av nyanlända personer (Arbetsförmedlingen, u.å). Invandrares situation på arbetsmarknaden lyfter intresset av att studera nyanländas anställningsbarhet samt vilka möjligheter och hinder de möts av på den svenska arbetsmarknad. Anställningsbarhet är generellt ett begrepp som beskriver möjligheten till att nå anställning (Berntsson, 2008) och är därav intressant för studien. För att undersöka nyanländas anställningsbarhet baseras studien empiri på sju intervjuer med arbetsförmedlare som arbetar både inom den privata och kommunala sektorn. Studien har valt ett samlingsnamn för alla arbetsförmedlare eftersom titlarna varierar. Arbetsförmedlarna har i grunden samma arbetsuppgifter men de kan titulera sig som arbetsmarknadskonsult, jobbcoach, handledare eller karriärskonsult. Studien samlar alla liknande titlar under begreppet *jobbcoach* för tydlighet och minimering av feltolkning. Jobbcoachernas huvudsakliga arbetsuppgifter är att rusta, motivera och stödja individer i deras arbetssökande mot sysselsättning genom olika åtgärder och insatser. (Cederlöf, Söderström & Vikström, 2021).

[1] Sveriges Televisons Nyheter. (2022). *FN: över 100 miljoner på flykt för första gången.* https://www.svt.se/nyheter/utrikes/fn-over-100-miljoner-pa-flykt.

# 2. Bakgrund

*I det här avsnittet presenteras en bakgrund om immigranters historia på den svenska arbetsmarknaden och Sveriges arbetsmarknadsetablering. Syftet med avsnittet är att ge läsaren en bakgrundsförståelse kring studiens studerade ämne.*

## 2.1 Immigranters historia på den svenska arbetsmarknaden

Immigrationen till Sverige ökade sedan andra världskrigets slut då Sverige agerade som tillflyktsort för människor från bland annat Baltikum, Finland och Tyskland men även för att det fanns ett stort behov av arbetskraft inom en blomstrande industri. Under den tiden och fram till 1970-talet hade Sverige en stor arbetskraftsinvandring på grund av att den svenska industrin expanderades (Forslund, Liljeberg & Åslund, 2017; SCB, 2022; SOU; 2005). Sveriges (relativt) opartiska roll i kriget bidrog till att industrin förblev oskadd vid krigsslutet och vid uppbyggnaden av Europa kunde den svenska industrin exporteras. Efterfrågan på arbetskraft i Sverige var stor och arbetslösheten i Europa var hög. Fram till slutet av 1960-talet rekryterade Arbetsrättskommissionen, genom svenska företag, tusentals arbetare från bland annat Finland, Italien, Ungern och Turkiet (Bursell, 2021; Forslund et al. 2017; SOU. 2010:40). Denna arbetskraftsinvandring var gynnsam för flyktingarna eftersom de gavs samma rättigheter som inrikes födda. Arbetslösheten var dessutom lägre bland invandrarna än inrikes födda. Däremot fanns det en tydlig hierarki i form av att arbetskraftsinvandrarna utförde de jobb som inrikes födda inte ville ha och som de egentligen var överkvalificerade för. Det innebar att de invandrade fick sämre arbetsvillkor och löner (Bursell, 2021; Forslund et al. 2017). I mitten av 1970-talet hade Sveriges högkonjunktur planats ut och arbetskraftsinvandringen stoppades. Nu lades fokus på att försäkra att den inhemska arbetskraften blev sysselsatt. Detta innebar däremot inte att invandringen till Sverige upphörde (Nilsson, 2004). Invandringen har sammansatt kommit att ändra karaktär; under en lång period minskade arbetskraftsinvandringen och flykting- och anhörigmigrationen ökade. Bland annat med båtflyktingar från Vietnam, politiska flyktingar från Chile och senare också från Irak, Libanon och Iran. 2008 infördes en ny lag i Sverige som öppnade upp arbetskrafts invandring, Sverige gick därmed från att vara ett land med mycket begränsad arbetskraftsinvandring till att införa den mest liberala lagstiftningen för arbetskraftsinvandring i Europa (2008/09:SfU3). Utöver det införde regeringen ett så kallat spårbyte där asylsökande kunde omvandla sin ansökan till uppehållstillstånd om de fick ett arbete. Dessa förändringar innebar att den tillgängliga arbetskraften i Sverige hade diversifierats i relation till villkor och rättigheter (ibid).

Som en av effekterna av kriget i Syrien 2015, tog Sverige emot över 160 000 flyktingar under 2016, vilket var det högsta antalet asylsökande i Sveriges historia. Det kom inte flyktingar enbart från Syrien utan även många från bland annat Afghanistan, Somalia och Eritrea. Efter flyktingvågen från kriget togs det politiska beslut innehållande åtgärder för att minimera möjligheten att ta sig till Sverige. Syftet var att minska antalet asylsökande genom att öka gränskontrollen och stärka säkerheten för den inre och yttre gränskontrollen så att fler skulle söka asyl i andra EU-länder. Under perioden 2016–2020 minskade antalet invandrare med 72 000. Trots den drastiska reduceringen, som även påverkats av Covid-19, är antalet flyktinginvandrare och asylsökande fortfarande stort (SCB, 2022; Forslund et al. 2017, Regeringskansliet; 2022).

## 2.2 Arbetsmarknadsetablering

Efter det att en asylsökande har tilldelats ett tillfälligt eller permanent uppehållstillstånd sker en utskrivning från Migrationsverket till en kommun. Den asylsökande är nu nyanländ, folkbokförs och får ett personnummer. (Johansson, Söderqvist Forkby & Wernesjö, 2021). Definitionen och användningen av begreppet nyanländ bygger på Arbetsförmedlingens etableringsprogram, vilket innebär att individen ska vara 20 till 65 år gammal och inneha ett uppehållstillstånd som flykting, skyddsbehövande eller anhörig (arbetsförmedlingen, u.å). Nyanlända som ingår i etableringsprogrammet omfattas således av *Lag om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare* (SFSR, 2017:584). Vi väljer att inte avgränsa oss inom gruppen nyanlända för att begränsa jobbcoacherna i deras framställning av nyanländas anställningsbarhet och således gå miste om någon faktor som skulle visa sig vara väsentlig för studiens resultat. Nyanlända i studien innefattar följaktligen personer med olika kön, etniciteter, kulturer och religioner med ett åldersspann från 20 till 65 år.

Innan 2010 hade kommunerna det främsta ansvaret för etableringen av nyanlända, men under implementeringen av etableringsreformen samt *Lag om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare (*SFSR, 2010:197) placerades det yttersta ansvaret för etableringen på Arbetsförmedlingen (Schreinbeck & Spehar, 2021). Arbetsförmedlingen har det övergripande målet att föra samman arbetsgivare med arbetstagare för en väl fungerande arbetsmarknad. Arbetsförmedlingen är en statlig myndighet, styrd av riksdag- och regeringsbeslut gällande olika insatser och verksamheter. Ett viktigt uppdrag för Arbetsförmedlingen är att rusta upp individer som står utanför arbetsmarknaden för ökad sysselsättning (Arbetsförmedlingen, u.å). Arbetsförmedlingens nya centrala roll skulle säkerställa en snabbare och mer jämställd etablering över hela landet.

Regeringen tog fram det nya regelverket med motiveringen att nyanländas etablering ska inneha ett större individuellt fokus, mer valfrihet och mer professionell hjälp (Schreinbeck & Spehar, 2021). Syftet var även att rikta ett ytterligare fokus på arbetsmarknadsdeltagande eftersom arbetsmarknadsetableringen för nyanlända ansågs ta för lång tid (Andersson Joona, 2020). 2018 ersattes lagen (SFS, 2010:197) av *Lag om ansvar för etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrade* (SFS, 2017:584) för att effektivisera arbetsförmedling med ett nytt regelverk och en nytt etableringsprogram. Det nya programmet skulle tydliggöra kraven och förväntningarna på individen. Etableringsprogrammet innefattas bland annat av en individuell etableringsplan som ska påskynda nyanländas etablering med diverse insatser och åtgärder. I den individuella planen ska en jobbcoach upprätta en handlingsplan baserat på behov och förutsättningar individen kräver för att etablera sig i samhället och på arbetsmarknaden. Planen upprättas mellan individ och berörda organisationer och pågår högst 24 månader; dock finns det undantag för förlängning upp till totalt 36 månader (SFS, 2017:584; Schreinbeck & Spehar, 2021). Exempel på insatser som ges i etableringsprogrammet är språkutbildning, praktik, samhällsorienterad utbildning, arbetsmarknadsutbildning, subventionerad anställning, stöd vid jobbsökning och validering av arbetslivserfarenhet och utbildning (Arbetsförmedlingen, u.å; Andersson Joona, 2020).

Utöver etableringsprogrammet har Arbetsförmedlingen, på uppdrag av regeringen, utvecklat en tjänst för stöd och matchning till arbetssökande med fristående aktörer som leverantörer (IAF,

2021); Schreinbeck & Spehar, 2021). KROM, *Kundval Rusta och Matcha*, lanserades den 30 mars 2020 med målet med att minska arbetslösheten där fristående aktörer ska rusta upp och matcha arbetssökande till sysselsättning (IAF, 2021). Arbetsförmedlingen (u.å) beskriver KROM som en tjänst för personer som kan jobba men som är i behov av särskilt stöd för att få en anställning eller påbörja en utbildning. I KROM får personer individanpassade åtgärder utefter personliga behov som intervjuträning, validering och motiverande samtal under 12 månaders tid (ibid.) Trots Arbetsförmedlingens centrala roll, har de ett kollektivt ansvar med Länsstyrelsen, Migrationsverket och Sveriges kommuner för etablering och mottagandet av nyanlända (Länsstyrelsen, u.å). Kommunerna lägger även omfattande resurser för att motverka arbetslöshet med insatser som arbetsprövning, praktik, kommunala arbetsmarknadsanställningar, jobbsökaraktiviteter som coaching och matchning i överenstämmelse med lagen om arbetslöshetnämnd (Överberg, 2020).

# 3. Syfte

Det råder ojämlikheter mellan nyanlända och inrikes födda personers inkludering på den svenska arbetsmarknaden. Forskning visar att diskriminering och fördomar skapar och upprätthåller en klyfta mellan dessa samhällsgrupper. Det lyfter också frågan om anställningsbarhet; individers avstånd från arbetsmarknaden och möjlighet till anställning. Det övergripande målet med vår studie är att undersöka begreppet anställningsbarhet utifrån ett arbetsvetenskapligt perspektiv. Studiens syfte kommer således, med en kvalitativ intervjustudie, att undersöka hur nyanländas anställningsbarhet på den svenska arbetsmarknaden ser ut utifrån ett jobbcoachperspektiv. Syftet med studien är också att kritiskt analysera nyanländas situation på arbetsmarknaden utifrån teorier om andrafiering. Vi analyserar studiens empiri med teorin *The Concept of Employability* samt kritiska teorier om andrafiering, fördomar och diskriminering.

## 3.1 Frågeställningar

- Hur förstås och beskrivs nyanländas anställningsbarhet, på den svenska arbetsmarknaden, utifrån ett jobbcoachperspektiv?

- Vilka möjligheter och hinder möts nyanlända av på den svenska arbetsmarknaden enligt jobbcoacher?

- Hur kan jobbcoachers perspektiv på nyanländas anställningsbarhet tolkas utifrån kritiska perspektiv och teorier om andrafiering, fördomar och diskriminering?

## 3.2 Avgränsningar

I studiens inledningsfas bestämde vi att endast intervjua jobbcoacher om deras framställning av nyanländas anställningsbarhet. Orsaken är att vi vill få ett arbetsmarknadsperspektiv på studiens syfte, vilket var möjligt genom att intervjua jobbcoacher som arbetar med nyanlända deltagare i etableringsprogrammet. Studien är också geografiskt avgränsad till att intervjua jobbcoacher i Hallands län. Det beror på bristande tid och ekonomi. Studien pågick i tio veckor samt föredrog vi fysiska intervjuer, vilket gör Hallands län till en lämplig avgränsning.

# 4. Tidigare forskning

*Kommande avsnitt presenterar tidigare forskning inom studiens område. Forskningen är framtagen utifrån tre olika teman: nyanlända och den svenska arbetsmarknad, integration och etablering samt anställningsbarhetens historia och utveckling.*

## 4.1 Nyanlända och den svenska arbetsmarknaden

Orsaken till den ökade migrationen i Sverige beror på ett flertal olika anledningar som studier, arbeten eller flykt på grund av krig, fattigdom och naturkatastrofer. Det har resulterat i att flyktings- och invandringspolitiska frågor har blivit ett omdiskuterat ämne i den politiska dagordningen (Europaparlamentet, 2020). Dock är det inget nytt fenomen att människor flyr från sina hemländer på grund av svåra förhållanden.

### 4.1.1 Nyanländas situation på arbetsmarknaden

Tidigare forskning har diskuterat det faktum att utrikes födda löper större risk för arbetslöshet än inrikes födda. Från 1980-talet fram till idag, har utrikes födda exkluderats från den svenska arbetsmarknad och sedan slutet av 1990-talet har området varit ett omdiskuterat ämne inom forskningsvärlden. Olika grupper har olika förutsättningar på den svenska arbetsmarknaden som vanligtvis grundar sig i rasism och diskriminering (SCB, 2022; Dancygier & Vernbys, 2018; Vetenskapsrådet, 2017). Johansson et al. (2021) konkretiserar att det svenska samhället präglas av rasism som styr intuitioner och strukturer. Författarna menar att Sverige behöver komma underfund med den rasism och diskriminering som påverkar samhället och utrikes föddas möjligheter för att kunna förebygga att det sker.

*Den nyliberala politiska ekonomin präglad av välfärdsåtstramningar, ökad ojämlikhet och en repressiv migrationspolitisk utgör en grogrund för rasism och diskriminering för asylsökande, migranter, och personer med utländsk eller etnisk minoritetsbakgrund när de söker stöd av välfärdsstatens intuitioner, exempelvis från socialtjänsten.*
(Johansson et al. 2021;329)

Inom den neoklassiska teorin betraktas diskriminering och rasism som ett irrationellt beteende; individens val och beteende grundar sig i ett antagande om att en viss grupp skiljer sig mot det som anses vara det "eftersträvande". Innebörden av detta har diskuterats av Bursell (2021) som förklarar att rasism och diskriminering på arbetsmarknaden grundar sig i fördomar gentemot de människor som skiljer sig från oss själva. Vårproposition från 2007 (prop. 2006/07:100) uppgav just diskriminering som en bakomliggande faktor till att nyanlända möts av en svårare arbetsmarknadssituation.

Trots att Sverige är rankat som ett land med hög invandring, har det under lång tid rått stora svårigheter att etablera nyanlända på arbetsmarknaden. Nyanlända har större risk att hamna i en prekär situation och socioekonomisk utsatthet i form av otrygga anställningsvillkor, lägre sysselsättningsgrad och inkomstnivåer (Bevelander, Emilsson & Luik, 2018; Standing, 2013). Det råder ytterligare en intern hierarki bland utrikes födda på arbetsmarknaden och inte enbart en arbetsmarknadshierarki mellan inrikes födda och utrikes födda. Ursprungsland, orsak till immigration och tidigare erfarenhet är faktorer som påverkar nyanländas arbetsförhållanden.

Dessa hierarkier skapar en medborgerlig status som omfattar rättigheter inom välfärden, vårt samhälle samt rätten att stanna kvar i Sverige (Bursell, 2021; IFAU, u.å; Neergaard, 2014).

## 4.2 Integration och etablering

### 4.2.1 Integrationspolitik

Integrering har stått i centrum för den politiska debatten sedan 1970-talet och kommit att förknippas med invandrares införlivande i det svenska samhället (Westin, 2021). Ur en teoretisk synvinkel behöver inte integrering ha något med just invandring eller etnicitet att göra utan det ses snarare som att individer och grupper skapar bindningar till varandra (Eriksson, 2019). Regeringens integrationspolitik omfattar frågor angående migranters introduktion i Sverige rörande inflytande och delaktighet. Politiken innehåller ytterligare åtgärder mot etniska kränkningar, rasism och främlingsfientlighet (Regeringskansliet, 2013). Integration innebär att vara delaktig i den offentliga sfären i det nya landet men samtidigt bevara språk, kultur och religiösa traditioner inom den privata sfären (Westin, 2021). Eriksson (2019) förklarar att det inte enbart krävs en ansträngning och anpassning från den nyanländes sida utan även från samhället. Han menar att integration inte enbart rör den enskilde individen utan är en angelägenhet för hela samhället i form av sammanhållning, delaktighet och tillhörighet. Ett integrerat samhälle skapar ett allmänt förtroende, säkerhet och solidaritet eftersom banden mellan människor och samhällsgrupper är starka. Integrationen innebär således att alla individer och grupper är lika aktiva i deltagandet för att skapandet av en sammanhållning och känner en tillhörighet till samhället och varandra (ibid).

Integration bör ses som ett multidimensionellt begrepp eftersom det berör både samhällets struktur och möjliggör ett deltagande i de politiska, ekonomiska och sociala aspekterna i värdlandet (Johnston, Markovic & Vasey, 2009). Det är däremot upp till den enskilde individen att själv välja vilken anknytningsform den vill anta eftersom det är individens egen uppfattning som påverkar dennes inkludering och acceptans i värdsamhället (Eriksson, 2019).

### 4.2.2 Etableringspolitik

Enligt Svenska Akademiens Ordbok innebär begreppet *etablering* att ”*bereda (någon) en säker, tryggad ställning*” (SAOB, 1922). Begreppet ger därmed en innebörd att som individ uppnå en säker och oberoende ställning. Om det handlar om en trygg ställning i samhället eller mer generellt - i ”livet” - är däremot inte definierat.

I etableringsreformen från 2010 (Lag 2010:197) framkommer det i 1§ att syftet med lagen är att ”*underlätta och påskynda vissa nyanlända invandrares etablering i arbets- och samhällslivet*”. Dessa insatser skapar förutsättningar gentemot nyanlända i form av egenförsörjning samt stärka deras aktiva deltagande i samhälls- och arbetslivet; men som påpekats tidigare i studien ersattes lagen av *Lag om ansvar för etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare* (Lag 2017:584). Etableringsprogrammet tydliggör begreppets (etablering) betydelse i förhållande till vart den enskilde individen skapar sig en trygg ställning. Syftet med etableringsprogrammet är att göra individer självförsörjande och handlar således om en etablering på arbetsmarknaden snarare än att skapa en trygghet i form av samhällstillhörighet (Eriksson, 2019). Tidigare forskning har påpekat att etableringspolitiken påverkar arbetsmarknadsetableringen, vilken typ av uppehållstillstånd individen har påverkar

exempelvis dennes etablering på arbetsmarknaden. Forskare har påvisat att individer med ett tillfälligt uppehållstillstånd har en högre inkomst och mindre arbetslöshet än individer med permanent uppehållstillstånd. Personer med ett permanent uppehållstillstånd har dock ett högre fokus och bättre möjligheter att påbörja en utbildning (Jutvik & Robinson, 2020).

### 4.2.3 Förutsättningar för integration och etablering

Integrationsfrågan har sedan etableringsreformens implementering kommit att fokusera på just begreppet *etablering* och syftar på att sysselsättning, i form av arbete eller studier, är vägen in för nyanlända att etablera sig (Eriksson, 2019; Prop. 2009/10:60). Arbete har dock inte enbart en betydelse i nyanländas etablering; det kan även syfta på att upprätthålla en känsla av tillhörighet och delaktighet både på arbetsplatsen och i samhället. Det kan likväl innebära en upplevd press att tjäna pengar för att stötta familjemedlemmar som är kvar i deras hemland (Darvishpour, Asztalos Morell, Månsson, Mahmoodian & Hoppe 2018; Eriksson, 2019).

*"Det tar lång tid att hitta sin plats på den svenska arbetsmarknaden och även på lång sikt når de flesta invandrare inte upp till nivåerna för infödda svenskar."*
(Forslund et al. 2017:37).

Forslund et al. (2017) analyserade arbetsmarknadsetableringen och integrationen för invandrare från länder utanför västvärlden under perioden 1990–2014. I ovanstående citat vill författarna tydliggöra det utanförskap som nyanlända utsätts för i sin etablering på arbetsmarknaden. I deras analys kom författarna fram till att faktorer som ursprungsland, kön och utbildningsnivå påverkar etablering. Författarna har exempelvis sett stora skillnader mellan invandrade jugoslaver och irakier där jugoslaver har en snabbare och tydligare etableringsprocess. Det har även påvisats skillnader mellan könen eftersom män får tidigare kontakt med ett första arbete och har en markant kortare tid för etablering. En första kontakt med ett arbete är viktigt och fungerar som en inkörsport till arbetsmarknaden (ibid.). Ett socialt nätverk har pekats ut som en underliggande faktor till ett förbättrat arbetsmarknadsdeltagande. Kontakter underlättar möjligheten till anställning i form av bland annat referenser. Utrikes födda har i regel sämre nätverk än inrikes födda och en stor del av rekryteringar sker via nätverk. Forskning har även påpekat att individens sociala kapital underlättar etableringen i form av att det erbjuder nyanlända tillgång till information om samhällsnormer och språket (Ackum, Lundbäck & Sobolevskaia, 2019; Elsrud & Söderqvist Forkby, 2021).

### 4.2.4 Arbete; ett krav eller en rättighet

FN konventionen uppger arbete och försörjning som en rättighet där varje individ ska kunna förtjäna sin inkomst genom valfritt arbete. Sveriges regering är ett av 193 länder som har bekräftat FN konventionens avtal och har därmed en plikt att möjliggöra denna rättighet för varje individ i Sverige (Regeringskansliet, 2011). Den svenska välfärdsmodellen omger en tydlig idé om att varje individ ska kunna en upprätthålla god ekonomisk ställning (Regeringskansliet, 2017). I och med detta är det viktigt att belysa Sveriges migrationspolitik eftersom den skapar vissa tvingande förutsättningar gentemot nyanlända; sysselsättning, i form av jobb eller utbildning, är ett av de krav som ställs på migranter med tillfälliga uppehållstillstånd för att få stanna kvar i Sverige. För att få ett permanent uppehållstillstånd i Sverige är ett av kraven att den nyanlända kan försörja sig själv genom inkomster från en fast

anställning eller en visstidsanställning på minst 18 månader. Detta medför en press för många individer att anta vilket jobb som helst trots att de egentligen är överkvalificerade för arbetet eller får sämre löne- och arbetsvillkor än inrikes födda (Migrationsverket, 2021; Neergaard, 2014). FN konventionen anser att arbete är en rättighet men den svenska politiken skapar vissa bestämmande lagar gentemot nyanlända som befinner sig utanför välfärdsmodellen. Det går därmed inte undgå att arbete ses som vägen in till etablering och är en stor del av arbetsmarknadsintegrationen som på ett eller annat sätt drabbar utrikes födda hårt (Dir. 2007:52).

## 4.3 Anställningsbarhetens historia och utveckling

Det finns ingen enhetlig och unison förklaring av begreppet anställningsbarhet, utan begreppets innebörd är varierande beroende på användare, tid och kontext (Berntsson, 2008). Sparrhoff (2016) understryker att betydelsen av anställningsbarhet är i kontinuerlig utveckling och att en allmän definition av begreppet är omöjlig att uppnå. Anställningsbarhet har sitt ursprung ur engelskans *employability* där första delen av ordet, *employment*, avser anställning och kopplingen till arbetsmarknaden. Sista delen av ordet, *ability*, lägger i stället vikten på individens förmågor till anställning (ibid). De senaste 30 åren har användningen av begreppet anställningsbarhet ökat frekvent, men begreppet dök först upp för över hundra år sedan och har sedermera genomgått tre epoker, varav den tredje är pågående (Fejes & Berglund, 2010).

### 4.3.1 Anställningsbarhetens historia

Anställningsbarhet framkom i början av 1900-talet och i den första epoken användes det för att identifiera vilka som var kapabla att arbeta. Industrierna var i behov av arbetskraft och därför behövdes arbetsvilliga arbetslösa sättas i arbete. Synen på anställningsbarhet var simpelt; var du i rätt ålder, hade en god hälsa och inga familjerestriktioner var du i slag för arbete (Berntsson, 2008). Begreppet användes som en dikotomi och kategoriserade in arbetare som antingen anställningsbara eller inte (McQuaid & Lindsay, 2005). I andra epoken, med start från mitten av 1900-talet, har anställningsbarhet en bredare definition. Anställningsbarhet är numera inkluderande och berör även utsatta grupper på arbetsmarknaden. Individer bedöms som mer eller mindre anställningsbara baserat på kompetens utifrån arbetsmarknadsbehov. Det växte även fram ett statistiskt och ekonomiskt synsätt på anställningsbarhet där sannolikheten för anställning i diverse grupper började mätas (Berntsson, 2008). Anställningsbarhet började också att användas i policydokument på organisationsnivå för att (lösa) rekryteringsproblem och på nationell nivå inom politik för att hjälpa utsatta grupper till arbete (Fejes & Berglund, 2010). Den tredje epoken är pågående och startade i mitten på 90-talet. Anställningsbarhet är nu ännu bredare och har tagit an ytterligare perspektiv. Anställningsbarhet inkluderar alla involverade på arbetsmarknaden, vilket gör begreppet mera komplext. Social kompetens och andra personliga faktorer och kapaciteter mäts och bedömer individers grad av anställningsbarhet. Tidigare var individens förmåga och arbetsmarknadsbehovet frånskilt varandra men ett gemensamt intresse för både individuella faktorer och strukturella möjligheter har väckts och tas i hänsyn vid diskussion kring anställningsbarhet (Berntsson, 2008). Fejes och Sparrhoff (2016) slår fast att anställningsbarhet är ett centralt begrepp i samhällets policydokument där det används för att erkänna åtgärder inom arbetsmarknad och utbildning. Ett exempel är konceptet livslångtlärande som FN, EU och OECD lanserade i slutet på 90-talet

för att öka den ekonomiska tillväxten och förbättra den sociala välfärden och de sociala bidragen globalt. År 1997 är kallat *året för livslångtlärand*e. Målet var då att applicera livslångtlärande i all politik för att hela Europeiska unionen skulle arbeta för bättre anställningsbarhet, hållbarhet och ekonomisk tillväxt (Fejes & Berglund, 2010). Ett annat exempel är Bolognaprocessen som var ett möte 1999 i Bologna där 29 europeiska länder beslutade om att underlätta rörligheten i unionen för studenter och arbetande akademiker. Målet med mötet var att främja anställningsbarheten, mobiliteten och konkurrenskraften i Europa genom en kollektiv utbildningsplan (UHR, 2021).

### 4.3.2 Anställningsbarhet ur olika perspektiv

Som ovannämnt har begreppet anställningsbarhet förändrats med tiden och har olika innebörd i olika kontexter och perspektiv. Det förklarar Sparrhoff (2016) genom att beskriva betydelsen av anställningsbarhet utifrån fyra perspektiv supranationellt-, nationellt-, organisatoriskt- och individuellt perspektiv. Varje perspektiv har olika utgångspunkter, drivkrafter, aktörer och strategier där det supranationella perspektivet berör sysselsättningsgraden, arbetslösheten och kompetensförsörjningen på en global nivå där både sociala och ekonomiska drivkrafter är av vikt. Grunden i det supranationella perspektivet är att skapa förutsättningar för individer att få, behålla och eventuellt byta anställning, vilket även gynnar hela samhällen. På denna nivå arbetar aktörer som FN och EU med internationella åtgärder (ibid.) som exempelvis Bolognaprocessen (UHR, 2022). Utgångspunkten för anställningsbarhet ur ett nationellt perspektiv är olika beroende på land. På denna nivå är olika statliga, kommunala, regionala eller fackliga aktörer vanligt förekommande där olika arbetsmarknadspolitiska frågor berörs. Utbildning och utbildningsystem är områden som diskuteras där frågor om hur examination och antagning fungerar samt vilka utbildningar och kvalifikationer som krävs för diverse yrken. Även andra arbetsmarknadsåtgärder behandlas på nationellnivå som att matcha arbetsmarknadens efterfrågan med specifika utbildningar eller andra åtgärder fokuserade mot utsatta grupper som arbetslösa eller funktionsförhindrade. Ur ett nationellt perspektiv är hög anställningsbarhet av vikt för att öka den ekonomiska tillväxten och för en bättre social delaktighet i samhällen (Sparrhoff, 2016).

Organisationer har alltid varit, och kommer alltid att vara, beroende av arbetskraft och kompetens, vilket gör intresset för anställningsbarhet stort på organisationsnivå. Genom rekrytering och kompetensutveckling arbetar organisationer med anställningsbarhet dels för att rekrytera personer med rätt kompetens, men även för att utveckla och behålla kompetens. I första hand är drivkraften ekonomisk men sociala drivkrafter kan också förekomma. Innebörden av anställningsbarhet ser olika ut beroende på organisation och bransch, en utbildad sjuksköterska med relevant arbetserfarenhet har hög anställningsbarhet inom sjukvårdsbranschen men samma person kan anses mindre anställningsbar i industribranschen. På individnivå kan anställningsbarhet ses ur individens egna perspektiv med möjligheten att agera för en högre anställningsbarhet genom exempelvis utbildning, praktik och kompetensutveckling. Drivkrafterna för högre anställningsbarhet hos en individ är för en bättre ekonomi, en social tillhörighet och för personlig utveckling. Det är individen med sitt självförtroende, sin självbild, sin kunskap, sin erfarenhet och sina kontakter som är aktören. På individnivå kan även anställningsbarhet ses ur ett policyperspektiv där individer styrs av policydokument på supranationell-, nationell- och organisatorisk nivå. Besluten som tas på

högre nivåer berör individers möjligheter och hinder på arbetsmarknaden. Beroende på vilket land individen befinner sig i och vilken organisation den jobbar på finns det olika möjligheter i den kontexten för att agera och göra sig mer eller mindre anställningsbar (Sparrhoff, 2016).

# 5. Teoretiskt Ramverk

*I kommande avsnitt presenteras studiens ramverk; Andrafiering, Humankapital och the concept of employability. Dessa teorier har i avseende att analysera studiens empiri.*

## 5.1 Andrafiering

1944 publicerade Gunnar Myrdal studien *An American Dilemma* som behandlar svarta människors problem och situation i dåtidens USA. Studiens syfte var att visa de skiljaktigheter mellan det amerikanska idealet om rättvisa, frihet och jämlikhet och den rasistiska praktiken som ägde rum. Myrdal (1944) kämpade, genom dessa illustrationer, om medborgarnas lika rättigheter och avskaffandet av raslagar. USA:s rasism och diskriminering har varit ett mycket omtalat ämne i fler årtionden och har diskuterats över hela jorden. Ämnet har varit så hett diskutera bland politiker, forskare och nyheter att det har dragit bort uppmärksamheten från den europeiska rasismen och diskriminering; Sverige är inget undantag (de los Reyes & Kamali, 2005). *I denna studie har teorin Andrafiering använts i analysen av empirin. Teorin visar på olika aspekter som nyanlända möter i deras etableringsprocess i ett nytt land, med ny kultur. Teorin avser att skildra den nationella bild som format vårt samhälle och som visas i jobbcoachers framställning av nyanländas anställningsbarhet.*

Enligt Svenska Akademiens Ordlista definieras begreppet *Andrafiering* som att framställa någon annan som främmande. Begreppet syftar på den process där skapandet av ”dem” även konstruerar en positiv och gynnsam bild av det svenska självet (Elsrud & Söderqvist Forkby, 2021; SAOL, 2015). Definitionen av begreppsparet ”vi” och ”dem ” har sitt ursprung från den postkoloniala teorin och synliggör strukturella (oavsiktliga) och institutionella (avsiktliga) diskrimineringar (Bursell, 2021; de los Reyes & Kamali, 2005). Den postkoloniala teorin har sitt ursprung från kolonialismens historia som använde denna tvådelning för att etablera en skillnad gentemot infödda och de som koloniserat ett land för att skapa en tydlig hierarkisk ordning. Användandet av begreppen ”vi” och ”dem” synliggör alltså den kontrast som ställs mot två grupper. Gränsskapandet sker genom att manifestera och måla upp vår egen identitet som det ”normala” och ”eftersträvande”- en norm för den sociala sammanhållningen - och samtidigt skilja de som inte är som oss och anses vara av särskilda insatser för att inkluderas i det svenska samhället (Bursell, 2021; Moberg Stephenson & Herz; 2021). Detta blir extra tydligt utifrån de los Reyes och Kamalis (2005) citat kring integrationsretorikens betydelse:

*“Svenskhet och invandrarskap betecknar inte bara olika positioner utan även kontrastiva egenskaper som definieras relationellt och genom vilka ”invandrare” konstrueras som en spegelbild av ”svenskar”. Varje definition av hur vi är innehåller därför även en outtalad berättelse om hur de andra är”.*

(De los Reyes & Kamali, 2005:12).

De los Reyes och Kamali (2005) tydliggör att den sociala interaktionen skapar och förstärker idéer och tankar mellan grupper och människor genom att tillskriva vissa grupper unika

egenskaper. Utifrån Neergaards (2014) teori om begreppet *rasifiering* tydliggörs den maktstruktur som ligger till grund för ett privilegiesystem. Syftet med Neergaards studie är att bekämpa de orättvisor som finns i vårt samhälle genom att skapa en bredare förståelse kring de ojämlikheter som skapas genom rasifiering. Med inspiration från Erik Olin Wrights (1997; 2005) forskning kring samhällsklasser definierar Neergaard (2014) *rasifiering* genom den maktutövningen som sker när en grupp normaliserar sig själva genom att sätta sig över en annan grupp. Svenskhet skapar därmed fler rättigheter och möjligheter för de människor som ingår i normgruppen och hamnar i en överlägsen position från de som skiljer sig åt och då bildas en exkludering av ”de andra” genom en definition av att de befinner sig utanför svenskheten.

Den ”svenskhet” som samhället framställer, vittnar om en position som är omöjlig för ”dem” att nå på grund av att de inte faller in inom definitionen av svenskheten (de los Reyes & Kamali, 2005). De los Reyes och Kamali (2005) menar på att detta innebär att politiska program, vars syfte är att eliminera dessa skillnader (skillnaderna mellan invandrare och svenskar) är dömda att misslyckas. Det kommer aldrig vara möjligt för invandrare att nå en fullständig svenskhet utan det handlar om att möjliggöra ett ”nära-nog-tillhörande”. Det innebär att faktorer som ett fast jobb, ett svenskt medborgarskap, flytande kunskaper inom det svenska språket och deltagande i svenska traditioner inte nödvändigtvis försvenskar en utrikesfödd (ibid.). Det kommer alltid finnas andra underliggande faktorer som påverkar hur människor talar om dem; oavsett hur mycket de anpassar sig kommer det alltid finnas en viss skillnad från den stereotypiska svensken som gör att samhället skiljer dessa två grupper åt.

### 5.1.1 Diskriminering och fördomar

Det är vanligt förekommande att det råder diskriminering i vårt samhälle, och inte minst på den svenska arbetsmarknaden, gentemot individer med etniciteter som skiljer sig från den stereotypiska svensken. I Neergaards (2014) studie som berör hur arbetlivet är rasifierat tar han upp exempel som tydliggör detta fenomen. I arbetssökningsprocessen krävs det betydligt mer ansträngning från utrikes födda eftersom det är vanligt förekommande att de behöver söka jobb dubbelt så ofta i jämförelse mot inrikes födda eller personer som uppfattas som svenskar (ibid.). Ytterligare har utlandsklingande namn visat sig spela en avgörande roll i individers anställningsbarhet. Tidigare forskning visar att det är mer förekommande att människor med svenskklingande namn blir kallade till jobbintervjuer än individer med exempelvis ett arab- eller afrikanskklingande namn (Bursell, 2014; Neergaard, 2014). Människor med en utländsk bakgrund har även en lägre inkomst samt löper de större risk för arbetslöshet än inrikes födda människor inom samma yrke (Bursell, 2021). Däremot finner Dancygier och Vernbys (2018) att ett svenskt medborgarskap inte är en påverkande faktor för att bli kallad på intervju. Forskarna menar att den första diskrimineringen som sker i arbetssökarprocessen är mot den sökandes namn (ibid).

På likvärdigt sätt möter utrikes födda och nyanlända fördomar gentemot deras kultur. Det är vanligt förekommande att migranter tillskrivs en kulturell olikhet än majoritetsvenskarna i deras process att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Genom att det skapas en generaliserande bild, där fokus ligger på vad de har för kultur, tillskrivs de vissa personlighetsdrag. En människa kan ses som en högpresterande anställd eftersom denne är från en specifik kultur samtidigt som en annan människa tillskrivs en föreställning som är tvärt emot

– lågpresterande. (Gustafsson & Johansson, 2021). Kulturella skillnader synliggör därmed en andrafiering och föreställningen om ”vi” och ”dem”. Det är däremot viktigt att belysa att dessa förutfattade meningar och fördomar skiljer sig åt världen över. Bilden av en kultur i ett specifikt land kan skilja sig om man talar om det i ett annat land (Kamali, 2005).

## 5.2 Humankapital

Teorier om humankapital har frekvent förekommit i forskning rörande integration och skillnaden mellan inrikes och utrikes föddas produktivitet på arbetsmarknaden. Humankapital omfattar individuella faktorer som påverkar individers produktivitet på arbetsmarknaden; språk, utbildning, sociala nätverk, kognitiv förmåga, erfarenhet etcetera (Bursell, 2021). Becker (1964) avser i sin studie att bidra med kunskap i hur humankapital påverkar individers ekonomiska inkomster och deras välbefinnande i samhället de lever i. Författaren förklarar att det finns en korrelation mellan utbildning och erfarenhet med vilken lönenivå och sysselsättning som ges. En högre utbildningsnivå, tillsammans med relevanta kompetenser och erfarenheter, bidrar (vanligtvis) till en trygg anställning och högre lönenivåer, samtidigt som en lägre utbildningsnivå, lägre kompetenser och erfarenhet av arbetlivets korrelerar med arbetslöshet och lägre lönenivåer (ibid). Denna förklaring bekräftar den teori om att individer påverkas av det humankapital de besitter. *Denna studie kommer att avgränsas till att fokusera på humankapitalen språk och utbildning för att ge en djupare förståelse av hur dessa två faktorer påverkar nyanländas anställningsbarhet.*

### 5.2.1 Språk

Kunskaper som är kopplade till en viss kultur och ett visst land kallas för landspecifika humankapital varav språk, utbildning, sociala kunskaper och kännedom om den lokala arbetsmarknaden är tydliga exempel. Dessa humankapital går vanligtvis förlorat när en individ flyttar från ett land till ett annat (Bursell, 2021). Den språkliga förmågan är starkt anknuten till de dominans- och maktförhållanden som finns i ett samhälle och får därmed ett symboliskt värde och en positiv påverkan på det sociala och kulturella kapitalet (Obrenovic Johansson & Sharif, 2021). När en person invandrar till ett nytt land har den förlorat det språkliga humankapital som tidigare varit en positiv fördel i sitt hemland. Individen hamnar nu i ett underläge och behöver lära sig ett nytt språk för att öka dennes anställningsbarhet. Abdulla (2017) undersökte upplevelserna av etableringsprogrammet hos nyanlända i Sverige och påvisade att nyanlända står inför flertalet utmaningar när de immigrerar till ett land varav språket är en av dessa utmaningar. Forskning visar att nyanlända är beroende av det svenska språket eftersom deras karriärmöjligheter på arbetsmarknaden för påverkar deras anställningsbarhet i längden. Det språkliga humankapitalet är således avgörande för att nyanlända ska få en möjlighet på arbetsmarknaden (Ekberg, 2012). Språkträning och SFI (svenska för invandrare) är åtgärder som ges till nyanlända i Sverige för att erbjuda dem en enklare väg till etablering och sysselsättning. (Ackum et al. 2019). Abdulla (2017) anser däremot att språkträning bör anpassas efter individuell språkförmåga och att det inte bör undervisas generellt.

### 5.2.2 Utbildning

Utbildning förekommer vanligtvis i diskussionen kring humankapital och integrering. I samband med migrationsströmmarna kan det skapas systematiska skillnader i individers utbildningskvalité eller -nivå. Majoriteten av nyanlända som emigrerar från ett fattigt land till ett rikt land kommer exempelvis från diktaturer där utbildningssystemen är gammalmodiga eller där samhällets infrastruktur ligger i spillror från krig. Flertalet arbeten inom den privata och den offentliga sektorn, oavsett om det är högavlönade eller lågavlönade tjänster, kräver någon form av vidareutbildning (Bursell, 2021). Arbetslösheten är betydligt högre för nyanlända som enbart har en grundskoleutbildning till skillnad från de med en gymnasie- eller högskoleutbildning. Det råder även en klyfta mellan inrikes och utrikes födda akademiker med en högre utbildning; arbetslösheten för inrikes födda akademiker låg omkring 2% 2019 samtidigt som arbetslösheten hos utrikes födda låg på ungefär 8% (Ekberg, 2012; SCB, 2019). Eftersom nyanländas utbildning och arbetslivserfarenhet värderas lägre blir det därför svårt för nyanlända akademiker att bli anställda inom arbeten de är kvalificerade för (Bursell, 2021; Neergaard, 2014). Nyanlända som däremot har goda språkkunskaper och investerar i en svensk utbildning har lättare att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden och minskar risken för överkvalifikation (Duvander, 2001). En utländsk utbildning går dock att validera genom att den bedöms och översätts till vad utbildningen, betygen och kurserna motsvarar enligt svensk standard. Det underlättar nyanländas problematik att finna en anställning som matchar deras kompetens (UHR, 2014). Eftersom Sverige har ett kontinuerligt flöde av invandrare kommer skillnaden i inkomstnivåerna och antalet sysselsatta mellan inrikes och utrikes födda vara ett kvarstående problem (Bursell, 2021).

## 5.3 The concept of employability

För att undersöka hur jobbcoacher framställer nyanländas anställningsbarhet kommer studien inte att utgå från ett förbestämt perspektiv eller endast en specifik definition av anställningsbarhet. Studien kommer i stället använda teorin *the concept of employability* för att granska jobbcoachers beskrivning av nyanländas anställningsbarhet. The concept of employability är ett ramverk för anställningsbarhet framtagen av McQuaid och Lindsay (2005) med målet att framställa ett brett och holistiskt synsätt på anställningsbarhet. Modellen utgår från tre huvudfaktorer som påverkar individers anställningsbarhet; individuella faktorer, personliga omständigheter och externa faktorer. Inom varje huvudfaktor finns det sedan olika underliggande faktorer. Författarna anser att alla tre huvudfaktorer är av vikt för anställningsbarheten och att alla ska tas i akt vid analys av individers anställningsbarhet. Teorin, the concept of employability, är framtagen med hjälp av flertalet tidigare studier och forskning för att skapa ett bredare och mer omfattande ramverk för anställningsbarhet (ibid). The concept of employability är relevant för vår studie då den antar ett brett och heltäckande perspektiv på anställningsbarhet, vilket ger studien utrymme för att analysera jobbcoachernas uppfattning om anställningsbarhet. Om studien utgår från ett smalare perspektiv och definition, finns risken att analysen av anställningsbarhet blir onyanserad och låst. *Teorin kommer att fungera som ett verktyg för att analysera och framställa vilka faktorer jobbcoacher anser att nyanländas anställningsbarhet påverkas av.*

### 5.3.1 Individuella faktorer

1. *Anställningsbarhetsfärdigheter och -egenskaper* vilket innefattar flertalet egenskaper och färdigheter per som exempelvis social kompetens, språkkunskap, motivation, attityd till arbete, problemlösning, samarbetsförmåga, pålitlighet och yrkesspecifika färdigheter samt formella kvalifikationer som utbildning.
2. *Demografiska egenskaper:* kön, etnicitet, ålder, etc.
3. *Hälsa och välmående:* både fysisk och psykisk.
4. *Arbetssökarfärdigheter* som intervjufärdigheter, förmågan att formulera ett CV, möjlighet till referenser, självinsikt samt kunskap om arbetsmarknaden och dess möjligheter.
5. *Anpassningsförmåga och rörlighet* som flexibilitet inom lön och arbetstider, yrkesmässig flexibilitet samt geografisk rörlighet (McQuaid & Lindsay, 2005).

De individuella faktorerna avser en mängd färdigheter och kompetenser på både en grundläggande och hög nivå. De omfattas bland annat av grundläggande färdigheter och personliga kompetenser som social kompetens, motivation och självförtroende. De innefattas också av överförbara kompetenser, dels grundläggande som räkne- och talförmåga, dels mer centrala som kommunikation, samarbete och anpassningsförmåga och till sist mer avancerade kompetenser som kommersiell medvetenhet och självledarskap. Individuella faktorer avser även utbildning och arbetslivserfarenhet samt arbetsmarknadsanknytning; det vill säga nuvarande status och historik gällande arbeten och anställningar. Arbetssökarfärdigheter avser hur en individ på bästa sätt söker sig till ett arbete. I det ingår kunskaper om bland annat arbetsmarknaden, arbetsgivare och rekryteringsprocesser. Konkreta exempel på kunskaper individer ska besitta är vilka plattformar arbete söks på, hur man använder sitt nätverk samt kunskap om den lokala arbetsmarknaden. Anpassningsförmåga och rörlighet omfattas av yrkesmässig flexibilitet som betyder individers grad av anpassningsförmåga gällande lön, arbetstider, specifika arbetsplatser och geografisk plats. Det innefattar även en individs självinsikt gällande vilka arbeten den är kvalificerade för. Desto högre grad av anpassningsförmåga, rörlighet och självinsikt desto större möjlighet till anställning. De individuella faktorerna ska inte ses som helt enskilda eller i hierarkisk ordning utan de relaterar och kompletterar varandra. (McQuaid & Lindsay, 2005). En kandidatexamen är ingen garanti för anställning utan en individ behöver vanligtvis utbildning tillsammans med sociala egenskaper, ett välformulerat cv, ett nätverk och språkkunskap för att erhålla en anställning.

### 5.3.2 Personliga förhållanden

1. *Hushållsförhållanden:* familjesituation, ekonomiska och emotionella förbindelser till familj och släkt samt boendesituation.
2. *Arbetskultur:* uppmuntran till arbete inom familj, släkt, vänner och andra relationer.
3. *Tillgång till resurser* som exempelvis tillgång till transport samt finansiellt- och socialt kapital (McQuaid & Lindsay, 2005).

Den andra huvudfaktorn, personliga förhållanden, inkluderar en mängd socioekonomiska kontextuella faktorer som skildrar individers sociala omständigheter. Dessa faktorer kan påverka förmågan, viljan eller de sociala påtryckningarna för att individer blir erbjudna och tar en anställning. Hushållsförhållande innehåller ansvar för barn och äldre släktingar samt

ekonomiska-, tids- och emotionella förbindelser till familj och släkt. Hushållsförhållande inkluderar även en individs boendesituation, där geografisk plats och rimligt boende ingår. Arbetskultur innebär attityden, stödet och kulturen hos familj, släkt och vänner som påverkar individens ambition och uppmuntran till arbete. Tillgång till resurser innefattar bland annat tillgången till transport där innehav av körkort, tillgång till kollektivtrafik och gångavstånd till arbete påverkar anställningsbarheten. De innefattar även tillgången till socialt kapital vilket är hela det personliga nätverket det vill säga formella-, informella-, familje- och privata kontakter (McQuaid & Lindsay, 2005).

### 5.3.3 Externa faktorer

1. *Efterfrågefaktorer* som arbetskraftsefterfrågan på lokal, regional eller nationell nivå. Möjligheter och villkor på arbetsmarknaden som karriärsutveckling, arbetsvillkor, arbetstider och anställningsformer. Arbetsgivares rekryteringsprocesser, urval och efterfrågan av personal. Diskriminering av arbetsgivare på grund av kön, ålder eller etnicitet.
2. *Stödfaktorer* som exempelvis tillgänglighet till offentliga tjänster inom jobbmatchning och jobbsökningsrådgivning. Politiska åtgärder för anställningsbarhet inom skola och övergången från skola till arbete. Tillgång till kollektivtrafik, barnomsorg och andra stödtjänster för rimliga priser (McQuaid & Lindsay, 2005).

Externa faktorer är yttre omständigheter som påverkar en individs anställningsbarhet, som efterfrågan och konkurrensen på den lokala och regionala arbetsmarknaden. Möjligheter och villkor på arbetsmarknaden är också faktorer som påverkar vilket kan vara arbetsvillkor som arbetstider, anställningsformer, skiftarbete, lön och möjlighet till karriärsutveckling. Rekryteringsfaktorer som arbetsgivares användning av informella nätverk, arbetsgivarens urvalspreferenser samt eventuell diskriminering vid rekrytering är också externa faktorer av vikt. Stödfaktorer är också externa faktorer och innefattar bland annat offentligt stöd för att nå sysselsättning som exempelvis jobbmatchning, information och jobbsökarrådgivning. Även andra politiska faktorer som god kollektivtrafik och barnomsorg underlättar tillgängligheten för arbete. Externa faktorerna är starkt påverkade av politik på olika nivåer för en stabil och växande ekonomi samt för motverkan av diskriminering och utsatthet (ibid.)

# 6. Metod

*Kommande avsnitt presenterar studiens metodiska val. Avsnittet presenteras enligt följande rubriker: forskningsansats, datainsamling, analysmetod, etiska förhållningsätt och diskussion och reflektion.*

## 6.1 Forskningsansats

Studiens forskningsansats har utgått ifrån ett socialkonstruktivistiskt perspektiv och en tematisk analys. Det socialkonstruktivistiska perspektivet är framväxt ur konstruktivismen som utgår ifrån att världen är uppbyggd av sociala ordningar som ständigt skapas, förändras och förnyas. Den sociala verkligheten utgörs av konstruktioner och är aldrig fastställd, utan den omkonstrueras kontinuerligt i tid och rum i ett samspel mellan människor (Bryman, 2018). Då syftet var att undersöka jobbcoachers framställning av sin sociala verklighet och förståelse av nyanländas anställningsbarhet var det socialkonstruktivistiska perspektivet av relevans för studien. Genom intervjuer med jobbcoacher hoppades vi på att förstå och uppfatta kunskapen om nyanländas anställningsbarhet eftersom det är våra normer, åsikter och värderingar som skapar vår bild av verkligheten vi lever i. En tematisk analys lyfter fram de språkliga drag, genom att kategorisera teman och ämnesområden som är av intresse för studiens innehåll och syfte (detta kommer belysas djupare under *analysmetod* (ibid.). Utifrån en socialkonstruktivistisk ansats och en tematiskt analys har vi haft i avseende att undersöka hur jobbcoacher framställer nyanländas anställningsbarhet på den svenska arbetsmarknaden.

### 6.1.1 Abduktion

Genom att använda en abduktiv ansats i studiens kunskapsbyggande blev det möjligt för oss som forskare att utveckla en kunskap och förståelse av studiens insamlande material och således nå en slutsats. Bryman (2018) anser att en abduktiv ansats pendlar mellan en teoretisk förståelse och empirisk fakta för att få en verklighetsbild över det studerande ämnet. Denna studie inleddes med att undersöka befintlig forskning om det studerade ämnet. Studiens insamlade empiri, i form av intervjuer med jobbcoacher, har sedan jämförts med det teoretiska materialet och den tidigare forskningen för att skapa en ny bild och komma fram till en redogörelse av den sociala verkligheten. Empirin har sedan analyserats utifrån studiens teoretiska ramverk för att skapa en verklighet av respondenternas samtal. Vid en abduktiv ansats är det viktigt att inte enbart lägga vikt på det empiriska materialet, på samma sätt som det är viktigt att inte enbart analysera teoretisk fakta. Empiri och fakta måste tolkas tillsammans för att skapa en förståelse och nå en slutsats (Bryman, 2018), vilket har varit vår kunskapsbyggande genom studiens gång.

## 6.2 Datainsamling

### 6.2.1 Kvalitativ metod

Vid val av forskningsstrategi finns det olika vägar att ta och själva valet bör vara av relevans för varje specifik studie (Alvesson & Sköldberg, 2017). Syftet med studien var att undersöka hur jobbcoacher framställde nyanländas anställningsbarhet, därav valde vi kvalitativ metod som forskningsstrategi för att uppnå studiens syfte. Generellt är kvalitativ forskning inriktad mot det konstruktivistiska perspektivet och sociala tolkningar medan kvantitativ forskning i stället är inriktad mot positivismen och kvantifiering av empiri. Kvalitativ forskning är också generellt

mer fokuserad på ord än siffror där sociala tolkningar av verkligheten sker för att skapa kunskap (Bryman 2018).

För att nå jobbcoachers framställning och beskrivning av nyanländas anställningsbarhet samlades empiri med semistrukturerade intervjuer som metod. I semistrukturerade intervjuer utgår forskare från en intervjuguide och ett specifikt tema där respondenten har möjlighet att svara utifrån egna uppfattningar, tolkningar och föreställningar. Denna form av intervju sätter grundlig struktur men tillåter flexibilitet och respondenter låts tala relativt fritt (Bryman 2018). För en uppnådd struktur i insamling av empiri samt för bibehållen relevans i samtliga intervjuer har semistrukturerade intervjuer varit till hjälp för studien. Intervjuerna gav jobbcoacherna möjligheten att tala öppet om forskningsområdet utifrån sina egna föreställningar, vilket studien ville åt. Vid samtliga intervjuer var båda forskarna närvarande. Under intervjuerna var en forskare huvudansvarig och ställde frågor utifrån intervjuguiden (bilaga C). Den andra agerade observatör, antecknade samt ställde följdfrågor vid behov. Rollfördelningen bytes efter varje intervju. Denna rollfördelning beskriver Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2015) som fördelaktig under intervjun. Alla intervjuer spelades in för att sedan transkriberas. Inspelningarna underlättade förståelsen och analysen av intervjuns innehåll då vi kunde lyssna på intervjun igen. Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2015) argumenterar för val av intervjuplats och nämner att platsen kan påverka respondentens sätt att uttrycka sig på. Vi var öppna mot respondenterna i att intervjuerna kunde ske via länk, på deras arbetsplats eller på neutral plats. Samtliga jobbcoacher utryckte en vilja av att ha intervjun fysiskt på deras arbetsplats. Därav skedde studiens intervjuer fysiskt och ägde rum på respondenternas kontor eller konferensrum och de varade mellan 40–60 minuter.

### 6.2.2 Urvalsprocess

För att undersöka hur jobbcoacher framställer nyanländas anställningsbarhet valde vi ett målstyrt urval där urvalet styrdes av våra forskningsfrågor. Vi bestämde urvalet av respondenter vid studiens början och urvalet har inte ändrats sedan dess, ett så kallat *a priori-urval* (Bryman, 2018). Två grundläggande kriterier var av vikt i studiens urval.

1. Respondenterna arbetar med jobbcoachning för nyanlända och har således erfarenheten och kunskapen om nyanländas anställningsbarhet och position på arbetsmarknaden vilket är av vikt för att besvara våra forskningsfrågor.
2. Jobbcoacherna arbetar i Hallands län.

Vid urvalsprocessen lades det alltså inget vikt vid respondenternas kön eller ålder utan endast ovanstående kriterier styrde urvalet. För att boka in intervjuer kontaktade vi jobbcoacher via mail till deras chefer och med meddelande till deras privata Linkedin. Vi intervjuade totalt sju jobbcoacher, i tre Halländska städer och de arbetade i sex olika organisationer. Respondenterna kommer att figureras med fiktiva namn i studiens *resultat- och analys*kapitel för anonymitetskäl. Det ligger ingen betydelse bakom respondenternas kön och det kommer därför inte belysas ytterligare. Det innebär att det fiktiva namnen inte behöver spegla respondenternas riktiga kön. Namnen är till för att underlätta för läsaren och skapa en målande bild av studiens empiri. Vi intervjuade följande jobbcoacher: Anna, Benny, Clara, Daniel, Emma, Fredrik och Greta. Jobbcoacherna presenteras ytterligare i inledningen av *Resultat och Analys.*

## 6.3 Analysmetod

I tidigt skede, efter att intervjuerna genomförts, transkriberades det inspelade materialet. Vi ville transkribera så nära inpå som möjligt för att få en tidig överblick över materialets innehåll. Transkriberingen delades upp mellan oss; den person som bar huvudansvaret för intervjun transkriberade intervjuns inspelade material. Detta gav oss en möjlighet att fördjupa oss i materialet och enklare kunna tolka det, något som Ahrne och Svensson (2015) skriver är en fördel med att transkribera själv. Om någon annan hade transkriberat vårt material hade vi inte haft möjlighet att kunna bekanta oss med materialet på samma sätt som vi gjorde (ibid). Intervjun skrevs ut i sin helhet och vi noterade pauser och småord som kunde vara viktiga för vår tolkning av materialet. Genom att behandla empirin på ovanstående beskrivna sätt minimerades risken för feltolkning och risk för relevant information som kunde vara avgörande för resultatet (ibid).

En tematisk analys har möjliggjort att vi enklare kunde analysera materialet och dess innehåll utifrån återkommande teman och begrepp. En tematisk analys uppmärksammar om något viktigt har framkommit som står i relation till studiens syfte (Bryman, 2018). Det insamlade materialet har analyserats i tre olika processer. Först kategoriserades materialet efter de faktorer som *the concept of emplyability* lyfter i sin teori. Det gav oss en grund av hur texten skulle bearbetas samt hur det skulle analyseras med hjälp av studiens teoretiska ramverk. Sedan sorterades materialet på nytt för att skapa huvud- och underteman, vilket är ett resultat av en fördjupad läsning (ibid). Det gjordes utifrån de teman och begrepp som återkom kontinuerligt under intervjuernas gång. Dessa två processer underlättade för oss i hur vi presenterade vårt material och vad som var viktigt att lyfta i resultatet. Med hjälp av en abduktiv ansats blev det möjligt för oss att succesivt kunna skifta mellan det insamlade materialet och studiens teorier för att skapa oss en bredare förståelse av studiens resultat och analys. Det gav oss även en insikt över vilka delar i resultatet och studiens teoretiska ramverks som behövdes kompletteras ytterligare. I den tredje processen har studiens teman och underteman granskats och förfinats mer noggrant för att tydliggöra vad som har visat sig vara irrelevant för studiens innehåll. Därmed har vi kunnat avgränsa och ta bort det som varit irrelevant och även slå samman teman som tidigare varit fristående (Ahrne & Svensson, 2015).

Vi har valt att framställa citat i studiens *resultat- och analyskapitel* för att tydliggöra och ge läsaren en kontext i hur respondenterna talar om studiens diverse ämnen. Citaten markerades under den andra processen av transkriberingen och gav oss en plan över hur de skulle presenteras. Citaten är något omformulerade för att underlätta för läsaren, något som Bryman (2018) påpekar är viktigt. Citat som är svårlästa kan försvåra innebörden av vad som faktiskt sägs eftersom läsaren går miste om i vilken kontext citat uppges. Det är däremot viktigt att inte redigera citatet för mycket för att missleda läsaren att tro att det faktiskt inte har sagts (ibid). I några citat valde vi att ta bort mindre stycken av citatet som ansågs irrelevanta för vad citatet skulle påvisa. I dessa fall har vi markerat det med (…) för att tydliggöra att det saknas en del av citatet. Bryman (2018) påpekar dock de nackdelar som finns vid att framställa citat i resultatdelen; citaten hindrar läsarens flyt av texten i och med att den konstant måste skifta mellan våra (författares) röster och respondenternas röster. Däremot understryker citaten det som tagits upp i resultatet och gör texten mer trovärdig (ibid).

## 6.4 Etiska förhållningssätt

Det är väsentligt för oss som forskare att inta etiska förhållningssätt. I boken *God forskningssed* (2017) skrivs det om den väsentliga roll som etiska övervägande och riktlinjer har för betydelse i en forsknings genomförande, kvalité och resultat. Med hänsyn till forskningens ställning i samhället och den långsiktiga betydelsen av forskningen är etiska aspekter viktiga faktorer som forskare behöver ta hänsyn till (Gustafsson, Hermerén & Petersson, 2005; Vetenskapsrådet, 2017). Syftet med detta avsnitt är att klargöra vårt tillvägagångssätt i förhållande till forskningsetik.

Som forskare har vi ett ansvar mot samhället eftersom det är vi som förser det med ny kunskap. Det är av den anledningen väsentligt att vi står fria från yttre påverkan samt förstår vikten av integritet och hederlighet (Gustafsson et al. 2005). Eftersom jobbcoachernas egna uppfattningar stod i centrum för vår studie var vi noggranna med att använda oss av ett tillvägagångssätt som inte förskönade eller förvrängde vårt resultat. Det är deras framställning som är det centrala i studien och i och med det har det varit väsentligt för oss att presentera ett tillförlitligt resultat. Av den anledningen har vi varit noggranna med att inta ett kritiskt ställningstagande gentemot våra egna subjektiva tolkningar av empirin. Trots att subjektivitet aldrig går att undkomma helt var målet att det i största möjliga mån skulle minskas.

De etiska principerna vid forskning som måste följas är många och berör olika områden i hela processen. Vidare kommer vi gå in på det område som berör respondenternas medverkan. Vi har följt Vetenskapsrådets (2002) *fyra huvudkrav* för att skydda våra respondenters deltagande i denna studie. I tidig kontakt med samtliga deltagare skickades ett informationsbrev (bilaga A) och en samtyckesblankett (bilaga B) ut tillsammans med en presentation om oss själva samt den planerade studien. Informationsbrevet och samtyckesblanketten innehöll information om undersökningens syfte, deras rättigheter till anonymitet, hur deras uppgifter och material hanteras och vem som har tillgång till det samt att det själva har rätt till att bestämma över sin medverkan. Respondenterna fick god tid på sig att läsa igenom dessa blanketter innan intervjuerna genomfördes och därmed försäkrade vi oss om att de hade förstått vad deras medverkan innebar. Vi var även noggranna med att repetera informationen och syftet med studien, samtyckes-, konfidentialitet- och nyttjandekravet vid starten av intervjuerna för att ytterligare försäkra oss om att de tagit del av denna information.

Genom hela studien har vi figurerat respondenterna utan namn och personuppgifter för att försäkra dem på anonymitet, något som Vetenskapsrådet (2017) förklarar är en förutsättning för att studier ska bli lyckade. Vi kommer därför att presentera respondenterna med fiktiva namn för att bibehålla deras integritet. Vi har undanröjt ytterligare information som inte gör det möjligt för läsaren att på något sätt kunna identifiera respondenterna och därmed skyddar vi deras integritet (ibid). Vi ansåg däremot att respondenternas arbetssektor var relevant för studien. Däremot ansåg vi att ålder och kön inte var av relevans och kommer därför inte uttryckas.

## 6.5 Tillförlitlighet

Tillförlitlighet innehåller fyra kriterier; trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet samt möjligheten att styrka och konfirmera (Bryman, 2018). Trovärdighet är att forskning bedrivs enligt etiska aspekter (ibid). Studien uppnår trovärdighet genom att förhålla sig till

Vetenskapsrådets (2017) fyra huvudkrav vid etiska principer som nämnts under rubriken *etiska förhållningssätt*. Överförbarheten innebär om studiers resultat går att överföra till andra kontexter och tidpunkter (Bryman, 2018). Då vi intervjuade sju jobbcoacher om nyanländas anställningsbarhet på den svenska arbetsmarknaden har vi studerat ett smalt ämne mer djupgående. Således går det inte att göra stora generalisering av studiens resultat utan snarare till mindre liknande kontexter. Denna studie har uppnått en pålitlighet eftersom vi har varit transparenta i våra val från studiens början till studiens slut, något Bryman (2018) belyser som en viktig aspekt i en tillförlitlig studie. Vi bad exempelvis utomstående parter, som vår handledare, att granska studiens intervjuguide (bilaga C) för kontroll av eventuella otydligheter och felaktigheter. Därmed försäkrade vi oss om att intervjuguiden var genomarbetad. Möjligheten att styrka och konfirmera innebär att vi, i forskarrollen, är transparenta med att våra åsikter och värderingar existerar, men att de åsidosatts i högsta möjliga mån under studiens gång (ibid). Studiens ämne var av personligt intresse, men för ökad tillförlitlighet har vi försökt minimera våra personliga åsikter om ämnet i högsta grad.

## 6.6 Reflektion och diskussion av metod

När studiens forskningsämne valdes diskuterade vi vilket tillvägagångssätt som skulle bidra med empiri som möjliggjorde att studiens syfte och frågeställningar besvarades. En socialkonstruktivistisk ansats och kvalitativ metod har bidragit till att nå en djupgående bild av det studerade ämnet samt jobbcoachers sociala verklighet (Bryman, 2018). Socialkonstruktivistisk ansats har möjliggjort redogörelsen av jobbcoachers subjektiva föreställningar om hur nyanställdas situation på arbetsmarknaden ser ut genom semistrukturerade intervjuer, vilket kvantitativ metod inte hade bidragit med på samma sätt. Vid en kvantitativ metod hade fokus legat på insamling av numeriska data och vi hade således gått miste om en djupare förståelse av studiens ämne (ibid). För att få en förståelse av det samhälleliga fenomen som omger oss i vardagen är det viktigt att vi vänder oss till de människor som är en del av den. Genom intervjuer med jobbcoacher (som befinner sig i det samhälleliga fenomen studien inriktar sig på) har vi kunnat fånga upp aspekter som inte hade varit möjligt med en kvantitativ metodansats (Ahrne & Svensson, 2015). Valet av metod och forskningsansats har därför visat sig vara lämpligt och påverkande på studiens resultat eftersom vi har kunnat besvara studiens frågeställningar.

Semistrukturerade intervjuer var gynnsamt för studien eftersom vi hade en möjlighet och att vara flexibla under samtalen samt ställa följdfrågor på ämnen som vi ansåg var intressanta. Intervjumetoden gav respondenterna möjligheten att utveckla sina tankar och berätta utförligt om deras upplevelser kring studiens ämne, något Denscombe (2016) anser är fördelaktigt med semistrukturerade intervjuer. Semistrukturerad intervju gav oss möjligheten att ställa nya typer av frågor eftersom tidigare intervjuer bidrog med intressant information som vi ville följa upp under resterande intervjuer, vilket Denscombe (2016) anser att en skicklig intervjuare gör. Vi kunde även välja att inte ställa frågor som redan besvarats under intervjun för onödiga upprepningar. Det vi däremot missade att genomföra var en pilotstudie, något vi i efterhand inser kunde bidragit till ett ännu bättre resultat. En pilotstudie hade gett oss möjligheten att säkerställa intervjufrågornas relevans samt undersöka om studien i sin helhet var relevant (Bryman, 2018).

Det är omöjligt att veta hur många personer forskare ska intervjua för att uppnå mättnad och vid kvalitativ forskning finns det ingen generell regel för hur stort urvalet ska vara. Sex till åtta intervjuer med en specifik grupp ökar säkerheten för ett representativt resultat, dock kan vissa studier kräva betydligt fler respondenter för att uppnå mättnad och återkommande svar i intervjuer. (Bryman, 2018; Ahrne & Svensson, 2015; Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015). Vi hade ett mål att intervjua åtta till tio jobbcoacher men intervjuade sju. Vi ansåg dock att sju respondenter räckte på grund av att det inte finns ett oändlig antal med jobbcoacher i Halland samt var studien också tidsbegränsad och pågick i tio veckor. Efter femte intervjun antydde vi liknande mönster i respondenternas upplevelser och framställningar om nyanländas anställningsbarhet och vi ansåg då att empirin nått en mättnad. Vi är dock medvetna om att denna studie är baserad på sju individers subjektiva föreställningar och individuella upplevelser. Vi är således transparenta med att respondenternas svar och studiens empiri inte kan tala för alla jobbcoacher i Sverige.

# 7. Resultat och Analys

*Kommande kapitel inleds med en presentation av studiens respondenter. Studiens empiri kommer sedan att presenteras och analyseras utifrån två teman: Jobbcoachers uppfattning av anställningsbarhet, arbetsmarknad och arbetsgivare samt Individuella faktorers påverkan på nyanländas anställningsbarhet utifrån ett jobbcoachperspektiv. Slutligen kommer resultatet sammanfattas utifrån studiens tre frågeställningar. Empirin kommer att analyseras med hjälp av studiens teoretiska ramverk och tidigare forskning.*

## 7.1 Presentation av respondenter

Studiens sju respondenter arbetar som jobbcoacher inom den privata och den offentliga sektorn i tre Halländska städer. Fyra av jobbcoacherna arbetar i privata företag som är leverantörer för arbetsförmedlingens tjänst - *Kundval Rusta och Matcha*. De tre övriga jobbcoacherna arbetar inom kommunala verksamheter på uppdrag av Socialförvaltningen och Arbetsförmedlingen. Samtliga arbetar med att rusta upp och etablera individer ut i arbetslivet. Respondenterna har mellan sex månader till åtta års erfarenhet av att arbeta som jobbcoach inom etableringsprogrammet. Deras arbetslivserfarenheter och ålder kommer inte belysas vidare på grund av anonymitetsskäl.

## 7.2 Jobbcoachers uppfattning av anställningsbarhet, arbetsmarknad och arbetsgivare

*Följande tema presenterar jobbcoachernas framställning av begreppet anställningsbarhet. Vidare presenteras jobbcoachernas uppfattning om den svenska arbetsmarknaden och nyanländas position på den. Slutligen presenteras respondenters upplevelser och uppfattningar av arbetsgivares inställning till att anställa nyanlända. Kommande avsnitt avser att upplysa hur utomstående parter som arbetsgivare påverkar nyanländas etablering på arbetsmarknaden.*

### 7.2.1 Jobbcoachers definition av begreppet anställningsbarhet

Anställningsbarhet är ett begrepp som förekommer dagligen för samtliga respondenter i deras yrkesroll. Som tidigare forskning nämner finns det inte en universal definition av begreppet anställningsbarhet (Sparrhoff, 2016). Samtliga intervjuer inleddes med att varje jobbcoach fick förklara vad begreppet anställningsbarhet generellt innebär för dem. Intervjuerna understryker Sparrhoffs (2016) förklaring eftersom respondenternas definitioner skiljer sig åt. Anna, jobbcoach inom den privata sektorn, definierar det på följande sätt: "*Att man har nära till arbetsmarknaden, att man har något som attraktiv för en arbetsgivare*" (Anna). Annas definition lyfter vikten av att vara nära arbetsmarknaden samt att vara attraktiv för en arbetsgivare för att nå anställning. Jobbcoachen Daniels definition av anställningsbarhet tyder däremot på individuella egenskaper och kompetenser för att nå anställning. "*Att ha rätta kunskaper och kompetenser för att kunna bli anställd*" (Daniel). Den kommunala jobbcoachen Fredrik framställer anställningsbarhet som att individer ska utföra arbete mot betalning samt ingå i ett anställningsavtal. "*Anställningsbar, det är ju att man kan ta ett arbete och utföra det mot betalning och att man skriver under ett avtal att arbeta*" (Fredrik). Fredriks ord om anställningsbarhet lägger fokus på avtalet, att individen arbetar och att arbetsgivaren betalar.

Trots att respondenternas definition av anställningsbarhet skiljer sig åt finns det en tydlig röd tråd i samtliga intervjusvar – att nå anställning på ett eller annat sätt. Tidigare forskning beskriver att anställningsbarhet är ett begrepp i ständig utveckling som har olika betydelser beroende på tid och kontext (Berntsson, 2008; Sparrhoff, 2016). Att betydelsen av anställningsbarhet präglas av kontext kan vara en förklaring och anledning till jobbcoachernas olika definitioner av begreppet eftersom respondenter arbetar på olika arbetsplatser och i olika städer. Vi kan inte utläsa att den privata- och kommunala sektorn präglar respondenternas definition av begreppet. Det finns inga likheter i definitionen av begreppet bland de respondenter som arbetar kommunalt. Likaså finner vi inga direkt liknande definitioner av de som arbetar inom privata företag. Således tolkar vi att jobbcoachernas definition av anställningsbarhet i stället är högst individuell och därav ser vi inget mönster i att kontexten som arbetsplats, geografisk position och tid präglar den individuella definitionen.

Jobbcoachernas framställning av nyanländas anställningsbarhet skiljer sig mot deras generella beskrivning av begreppet anställningsbarhet. Respondenternas svar vittnar om att nyanländas möjligheter och hinder till anställning i hög grad handlar om språkkunskap, förståelse för arbetsmarknaden, och ett bristande socialt nätverk. Följande citat av jobbcoachen Clara som arbetar i en privat organisation beskriver målgruppen nyanlända, deras anställningsbarhet och eventuella utmaningar med att komma till Sverige.

*"Det specifika är ju om vi tittar på den här målgruppen som vi är inne på. Kommer man hit så har man kanske inte språket med sig, man har kanske inte någon förståelse för hur den svenska arbetsmarknad fungerar och då är det ju svårt att ses som anställningsbar. Det är inte omöjligt, det är det inte, men det är ju en betydligt längre och tuffare resa så att säga.*"

Clara

Claras citat är ett exempel på när specifika utmaningar och hinder för nyanlända beskrivs och skiljer sig från jobbcoachernas generella uppfattning om anställningsbarhet. Daniel som är anställd inom den privata sektorn, ger följande beskrivning av nyanländas särskilda behov för ökad anställningsbarhet:

*"Ja de är i behov av extra språkstöd. De är ju i behov av mer, vi hjälper dem att förstå svenska arbetsmarknaden, hur vi söker jobb och hur det går till. Det går inte bara att knacka dörr utan det finns ett större system för det."*

Daniel

Respondenternas citat är två av flera exempel där nyanländas anställningsbarhet skiljer sig från den generella beskrivningen av anställningsbarhet. På frågan om anställningsbarhetens allmänna betydelse beskrev jobbcoacherna begreppet på ett sätt, men när fokus riktades mot nyanlända beskrivs det på ett annat. Exempelvis nämndes aldrig språkkunskap i samtal om den generella betydelsen, men vid samtalet om nyanlända och deras anställningsbarhet nämnde respondenterna språkkunskap vid flertalet tillfällen. Respondenternas arbetsuppgifter handlar dock om att rusta individer för arbetsmarknaden och därmed öka deras anställningsbarhet. Därför är insatser som språkträning och utbildning av den svenska arbetsmarknad en grund i deras arbete för att öka deltagarnas anställningsbarhet. Att tilldela vissa grupper olika karaktärsdrag upprätthåller en klyfta mellan två grupper, något som tidigare forskning och teori

bekräftar. Forskningen vittnar om en andrafierad bild när en grupp normaliserar sig själva genom att inta en maktposition (Bursell, 2021; de los Reyes & Kamali, 2005). Jobbcoachernas framställning av nyanländas anställningsbarhet bekräftar den andrafiering som råder i det svenska samhället och som synliggör den kontrast som ställs mot två grupper. När respondenterna talar om nyanlända återkommer de ofta till att benämna nyanlända från mellanöstern och Afrika. Vid ytterst få tillfällen nämns nyanlända från Europa och Nordamerika. Två respondenter påstår att kriget i Syrien är en bidragande faktor till det stora antalet personer från mellanöstern. Genom att särskilja nyanländas anställningsbarhet från den "normaliserade" gruppen tillskrivs nyanlända egenskaper som särskiljer dem från den andra gruppen, vilket kan upprätthålla en arbetsmarknad präglad av "vi och dem".

### 7.2.2 Jobbcoachers uppfattning av nyanländas position på arbetsmarknaden

I samtalen med jobbcoacherna angående den svenska arbetsmarknaden uttrycks det en frustration över nyanländas möjligheter på arbetsmarknaden, vilket är en påverkade yttre faktor för anställningsbarhet (McQuaid & Lindsay, 2005). I samtliga intervjuer berättade jobbcoacherna vilka arbeten deras nyanlända deltagare blivit anställda inom. Industri-, lager- och diverse serviceyrken är det vanligast förekommande yrken nyanlända har erbjudits. Endast ett fåtal gånger nämns yrken som ingenjör, IT-utvecklare och administratörer. I tolkandet av empirin framgår det att jobbcoachernas nyanlända deltagare har i högre utsträckning blivit erbjudna mer "lågkvalificerade" arbeten än "högkvalificerade". I intervjuerna framkommer det även att arbeten, som anses vara lågkvalificerade, har höga trösklar som hindrar nyanlända att kunna etablera sig på arbetsmarknaden. Arbeten som tidigare ansågs vara en enkel väg in till arbetsmarknadsetablering har ändrat sin karaktär; det ställs högre krav på arbeten som i praktiken är enkla att utföra. Jobbcoachen Anna exemplifierar det med att beskriva städning som ett sådant arbete.

*"Även fall du ska vara städare så ska du liksom kunna mycket mer än vad som varit normalt tidigare. Det ställs oerhört höga krav för att kanske bara plocka upp en mopp och börja moppa golvet, de får det att framstå som att man behöver vara en ingenjör ibland."*

Anna

En annan respondent förklarar att det inte är lika enkelt att ta sig in på arbetsmarknaden idag som det var för tio år sedan och beskriver att trösklarna till de "enklare" arbetena är högre än tidigare. Respondenten upplever att det sätter käppar i hjulen för nyanländas etablering på arbetsmarknaden. Eftersom sysselsättning, i form av arbete, är vägen till etablering (Forslund et al. 2017; Darvishpour et al. 2018; Prop. 2009/10:60) är det väsentligt att nyanlända har en möjlighet att ta sig in på arbetsmarknaden. Vi analyserar respondenternas uppfattning om den svenska arbetsmarknad som stängd och svår att ta sig in på och att det drabbar både inrikes födda och nyanlända. De höga trösklarna blir däremot ett stort hinder för nyanlända att kunna anta ett första jobb och det innebär en försämrad etablering och integrering i samhället. Sedan etableringsprogrammets implementering har Sveriges politik riktat ett fokus på att möjliggöra nyanlända individers självförsörjning (Lag 2010:197; Lag 2017:584; Regeringskansliet, 2017) och kravet på sysselsättning för att få ett permanent uppehållstillstånd (migrationsverket, 2021) försvåras på grund av de hinder de möts av. Resultatet visar ytterligare att nyanlända är i en utsatt situation och riskerar att hamna i ett utanförskap eftersom arbete kan tillföra en känsla av

tillhörighet och är väsentlig för individens möjlighet till integrering i det nya landet (Eriksson, 2019; Darvishpour et al. 2019; Westin, 2021).

### 7.2.3 Jobbcoachers uppfattning av arbetsgivares inställning gentemot nyanlända

För att undersöka nyanländas position på arbetsmarknaden frågade vi respondenterna om arbetsgivarnas attityd gentemot nyanlända. Arbetsgivares attityd gentemot arbetssökande kan påverka den enskilde individens anställningsbarhet (McQuaid & Lindsey, 2005). Arbetsgivarnas attityd och urvalspreferenser speglar en diskriminering nyanlända möts av i sin arbetsmarknadsetablering. Majoriteten av respondenter vittnar för arbetsgivares restriktiva inställning till att anställa nyanlända. Anna berättar att många arbetsgivare har förutfattade meningar mot nyanlända och att de ser hinder oavsett bakgrund och erfarenhet.

*"Alltså jag tycker att det finns många arbetsgivare med förutfattade meningar och ser det mer som ett hinder, oavsett vilken kompetens som man har sen innan. (...) Det finns ett strukturellt intryck från arbetsgivarens sida att det är mer jobb med nyanlända oavsett vilken bakgrund och vilken utbildning man har eller yrkeskompetens så att många tycker att det är en pina liksom. det är min uppfattning."*

Anna

Den tidigare forskningen bekräftar respondenternas tankar om arbetsgivares inställning mot nyanlända. Forskningen anser att inrikes födda har en enklare väg till arbetsmarknadsetablering eftersom de inte diskrimineras i lika stor utsträckning som utrikes födda. Utrikes födda sätts därmed i ett utanförskap på arbetsmarknaden eftersom arbetsgivare tenderar att diskriminera nyanlända på grund av faktorer som ursprungsland, kultur och namn (Forslund et al. 2017). Den diskriminering som nyanlända möter på arbetsmarknaden resulterar i att nyanlända kräver en större ansträngning i sitt arbetssökande än personer som uppfattas som svensk (Neergaard, 2014). Två respondenter upplever att arbetssökande med utländskklingande namn kan möta fördomsfulla arbetsgivare som hellre anställer personer från länder som liknar Sverige. De menar på att rekryterare anställer gärna personer som liknar dem själva. Daniel citat förklarar problematiken nyanlända möts av när arbetsgivare diskriminerar på grund av etniskt ursprung.

*"Som jag sa innan, det beror nog lite på vilket som är deras hemland också vilken etnicitet de har. Men kommer de från ett land som är mer likt Sverige i hur arbetsmarknaden ser ut och vad vi har för lagar och allt sånt, det tror jag är en fördel - eller en arbetsgivare ser det som en fördel."*

Daniel

I intervjun med jobbcoachen Fredrik återkom han till betydelsen av vilket namn en arbetssökande har. Respondenten upplever att personer med namn som anses svenska har bättre förutsättningar för att bli anställd och möter mindre fördomar av arbetsgivare.

"*Hade du hetat Anders Allarsravi i stället för Anas Allarsravi så hade du fått mer jobb. Jag har en kollega från Syrien som är döp till Elias. Vilket bra namn Elias! Namn gör jättemycket på förväntningar, det är bara så (...) Jag säger aldrig till någon att han ska byta namn, men det gör en skillnad, det gör det."*

Fredrik

Respondenternas berättelser beskriver att nyanlända möter diskriminering under en första kontakt med arbetsgivare vilket går i linje med studiens tidigare forskning (Neergaard, 2014). I tidigare studier om nyanländas etablering på arbetsmarknaden har de arbetssökandes namn visat sig ha en stor inverkan individens möjlighet till anställning. Namnet är den första diskriminering som sker vid arbetssökning. Studier har visat att personer med svenskklingande namn blir kallad på arbetsintervju i högre grad än personer med namn som är arab- eller afrikanskklingande (Bursell, 2021; Neergaard, 2014; Carlsson & Rooth, 2006; 2008). Namn speglar en kulturell bakgrund där individer tillskrivs olika personliga egenskaper som skiljer sig från "majoritetsvensken". Det skapar en generaliserade bild om att personer från en viss kultur tilldelas vissa personlighetsdrag och prestationsförmåga (Gustafsson & Johansson, 2021). Vår tolkning av respondenternas framställning av arbetsgivares diskriminering, gentemot nyanlända, är att arbetsgivare förstärker en andrafierad arbetsmarknad där utländskklingande namn tilldelas en underlägsen position och tydliggör ett "vi och dem" tänkande, vilket går i linje med Bursell, 2021 och de los Reyes & Kamalis (2005) studier om begreppsparets användande. Enligt respondenterna föredrar arbetsgivare att anställa personer med svensklingande namn eftersom de antar besitta vissa egenskaper som eftersträvas på den svenska arbetsmarknaden. Arbetsgivarna antar därmed att personer med utländskklingande namn inte besitter de eftersträvande egenskaperna som de med svenska namn gör. Den position som personer med svenskklingande namn erhålls blir således något eftersträvande för de individer som inte faller in under den normgruppen. Vår analys blir således att en individs namn är följaktligen avgörande för den maktposition som råder i det svenska samhället och utgör ett hinder för nyanlända med namn som anses vara "annorlunda". Detta medför en risk att nyanlända personer med utländskklingande namn inte blir kallade till arbetsintervju på grund av de heter och inte blir bedömda utefter deras erfarenheter och egenskaper. Jobbcoachernas upplevelser av arbetsgivare bör dock inte dra alla arbetsgivare över en kam. Respondenterna berättade vid ett fåtal tillfällen om arbetsgivare som inte diskriminerade nyanlända utan hade en positiv inställning i stället. I det totala framställdes dock arbetsgivare, av jobbcoacherna, som mer fördomsfulla än öppna och positiva till nyanlända arbetssökande.

## 7.3 Individuella faktorers påverkan på nyanländas anställningsbarhet utifrån ett jobbcoachperspektiv

*Det här temat presenterar fyra individuella faktorer som jobbcoacherna anser påverka nyanländas anställningsbarhet, vilket framkom i samtal med respondenterna. Temats mönster bygger på återkommande begrepp och faktorer som är påverkande för att nyanlända individer ska nå anställning. De fyra individuella faktorerna som jobbcoacherna framställde av vikt var språk, utbildning, arbetssökarfärdigheter och anpassningsförmåga samt socialt nätverk.*

### 7.3.1 Språk: en språngbräda in på den svenska arbetsmarknaden

Språk är det mest frekventa begrepp under intervjuerna kring vilka möjligheter och hinder nyanlända möter när de ska etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Språket är det humankapital som samtliga respondenter lyfter som en avgörande faktor för en lyckad etablering och ökad anställningsbarhet, vilket går i linje med McQuaid och Lindsays (2005) ramverk där språkkunskap och kommunikation är en faktor som påverkar den enskilde individens anställningsbarhet. I intervjuerna återkommer språket åtskilliga gånger som den

mest väsentliga egenskapen nyanlända bör besitta för att ökad anställningsbarhet, vilket jobbcoachen Emma, inom det kommunala, tydliggör i följande citat. *”Jättemycket beror på språket. Ni måste kunna prata svenska för att få en anställning i Sverige. Det är ju superviktig, det tycker jag är nummer ett egentligen”* (Emma). Emma menar att språket är den viktigaste faktorn för en individs möjlighet till anställning på den svenska arbetsmarknaden. Kan individer bemästra det svenska språket, ökar det deras möjligheter till anställning till skillnad från individer som inte kan svenska (McQuiad & Lindsay, 2005; Obrenovic Johansson & Sharif, 2021). För nyanlända innebär det att språkkunskap underlättar möjligheten till anställning där språket bland annat hjälper individen att förstå den svenska arbetsmarknadens uppbyggnad eller hur arbetsuppgifter utförs. Greta, som arbetar inom kommunal verksamhet, tydliggör det med följande citat:

*”Språk är det stora hindret. Ja, det är jättesvårt när man inte kan instruera dem, för det är så mycket säkerhet överallt. (...) det går inte ta in någon i köket som inte fattar. Det kan bli helt fel med allergikosten, man kan liksom inte sätta någon där som hackar sallad för då kanske de stoppar ner någon chili som ingen tål ju. Så att språkkravet är alltid jätteviktigt.”*

Greta

Greta menar att språket är ett återkommande hinder som försvårar nyanländas möjlighet till anställning genom att vissa nyanlända inte kan ta emot enklare beskrivningar som är avgörande för att utföra arbetet och få önskvärt resultat. Daniel styrker ovanstående resonemang när han berättar att:

*”Språket är ett viktigt krav för att nyanlända ska kunna utföra sina arbetsuppgifter. Arbetar du på lager och industri är det hög säkerhet där. Det är ju tunga fordon du framför, det är tunga material du hanterar, kan du inte säkerhetsrutinerna - vilket ofta är på svenska - och du kan inte svenska språket på grund av det då blir det jättesvårt. Det är en risk för både dig själv och dina kollegor.”*

Daniel

En tolkning av Daniel och Emmas citat är att språket öppnar upp möjligheten att anta arbeten där språket är en väsentlig del i utförandet av arbetsuppgifterna. Abdullah (2017) beskriver att språket är en av utmaningarna nyanlända möter när de försöker etablera sig på arbetsmarknaden. Författaren förklarar att nyanlända som inte kan det svenska språket hamnar i en form av utanförskap och maktlöshet (ibid). När en person flyttar från sitt hemland till ett främmande land med ett nytt språk försvinner det språkliga humankapitalet och individen hamnar i en sämre position (Bursell, 2021). Vi analyserar att den sämre positionen innebär att individen börjar på noll och behöver lära sig det nya språket för att öka sin anställningsbarhet och sina möjligheter på arbetsmarknaden. Det finns dock befogenhet i språkkravet; språk kan vara ett väsentligt krav för din och dina kollegors säkerhet, vilket de två ovanstående citaten lyfter.

Ekberg (2012) menar att nyanländas karriärmöjligheter till stor del beror på språkkunskaper. Respondenterna bekräftar Ekbergs förklaring. På frågan om jobbcoachernas erbjuder någon insats för nyanlända som skiljer sig från insatserna som erbjuds inrikes födda är språkträning det första som nämns. Samtliga respondenter säger att språkträning är en av de första insatserna

som nyanlända erbjuds för arbetsmarknadsetablering. Språkträning i form av SFI är en åtgärd som kan öppna nyanländas möjlighet till anställning (Ackum et al. 2019), vilket illustreras av Benny:

*”Sen brukar vi få dem att börja på SFI. Vi hjälper dem att logga in på Komvux och söka till SFI. Det brukar vara startskottet till att de får en möjlighet här i Sverige. Vi har till exempel haft vissa som har levt här i ett/två år utan att ha kommit i kontakt med SFI och de har därför gått miste om kunskap som hade kunnat hjälpt dem att bli anställda.”*

Benny

Jobbcoachen Benny, som arbetar inom den privata sektorn, berättar att insatserna som erbjuds till nyanlända i form av språkträning är till stor hjälp i starten av etablering på arbetsmarknaden. Han menar att SFI ökar möjligheten till att bli anställd eftersom språket, som nämnt ovan, är en väsentlig kunskap nyanlända bör besitta för ökad anställningsbarhet och en större möjlighet på den svenska arbetsmarknaden.

Emma, som arbetar som coach i en annan organisation, har däremot en annan syn på frågan om språk. Hon lyfter i stället en kritik mot språkträning på SFI-nivå. ”*Ofta har deltagarna en frustration i att de pratar OK svenska men de får till sig att de behöver mer svenska. Men de lär sig inte svenska på SFI. De behöver jobbet för att utveckla svenskan, men de får inte jobbet*” (Emma). Emmas svar tydliggör ett problem som nyanlända möter när de försöker lära sig det svenska språket. Hon menar att SFI inte ger den kunskapen som nyanlända behöver för att kunna etablera sig. Att få komma till en arbetsplats och omringa sig bland andra svensktalande kollegor skulle öka nyanländas kunskap i form av att de får öva mer kontinuerligt (Elsrud & Söderqvist Forkby, 2021). Vi analyserar att de särskilda insatser som enbart nyanlända erbjuds, kan konstruera en syn på nyanlända som annorlunda och att de inte besitter de egenskaper som den “normala” arbetssökande individen har, vilket i detta fall är kunskap i det svenska språket. Det går i linje med studiens teoretiska ramverk som antyder att de individer som särskiljer sig från normgruppen anses varar i behov av speciella insatser för att inkluderas i det svenska samhället (Bursell, 2021; Moberg et al. 2021). Att nyanlända tilldelas en särskild insats som språkträning kan dock ses som naturligt eftersom målgruppen i regel inte besitter svenska språkkunskaper eftersom de nyligen kom till Sverige. Vi drar slutsatsen, utifrån jobbcoachernas beskrivningar, att detta är en väldigt viktig insats eftersom svenska arbetsgivare ofta kräver kunskap i svenska språket för att bli anställd.

Vid vår analys, av jobbcoachernas framställning av språkets betydelses, uppfattar vi den svenska arbetsmarknad som mycket värnande om det svenska språket. I en internationell jämförelse är Sverige ett land med en liten befolkning och det enda landet som talar svenska. Det svenska språket är således oviktigt i en stor internationell kontext men på den svenska arbetsmarknaden och i det svenska samhället är svenska språket en avgörande egenskap. Det skapar en tydlig ojämlikhet i att personer som emigrerar från länder med ett annat modersmål hamnar i ett utanförskap.

### 7.3.2 Nyanländas utbildning och hur den värderas på den svenska arbetsmarknaden

Humankapitalet utbildning är ett vanligt förekommande tema i respondenternas framställning av nyanländas anställningsbarhet. Jobbcoachernas generella bild av utbildning är att högre utbildning gör individer mer anställningsbara. Tidigare forskning och teorier understryker att utbildning är en påverkande faktor för individers anställningsbarhet och en nyckel till etablering (McQuaid & Lindsey, 2005; Bursell, 2021; Neergaard, 2014). Becker (1964) påpekar att den individuella utbildningsnivån ökar möjligheten till en trygg anställning samt att det finns ett samband mellan utbildning och sysselsättning. En övervägande del av arbeten inom offentlig och privat sektor kräver utbildning (Bursell, 2021; Neergaard, 2014), vilket kan vara en anledning till respondenternas fokus på utbildning i samtalet om nyanländas anställningsbarhet. I intervjuerna om nyanländas utbildningsnivå framkommer det inget tydligt mönster i att nyanlända är låg- eller högutbildade. I stället framställs nyanlända som en grupp med olikartade utbildningar inom diverse områden på både låg och hög nivå, vilket förmodligen beror på gruppens heterogenitet. Detta tydliggör Fredrik i följande citat: "*Det är väldigt blandade grupper som kommer till oss här. Jag har stött på både hög- och lågutbildade. Jag hjälpte en som har en arkitektutbildning och en som inte ens gått klart gymnasiet*" (Fredrik).

Respondenterna ger oeniga svar gällande värderingen av nyanländas utbildningar från hemlandet på den svenska arbetsmarknaden. Ett par respondenter anser att nyanländas utbildningar inte värderas likvärdigt i förhållande till svenska utbildningar. Anna beskriver problematiken med att nyanländas utbildning inte värderas rättvist på den svenska arbetsmarknaden:

*"Nej, för man kan ju få folk som kanske varit ingenjörer, i till exempel Abu-Dhabi, eller som varit universitetslektor i Syrien, men det spelar ingen roll när man kommer till Sverige oftast, för det gills inte här. För att det är helt olika utbildningssystem, det är olika kompetenskrav och ofta är det svårt att översätta till det svenska betygssystemet."*

Anna

Annas citat beskriver ett hinder för nyanländ i att deras utbildningar inte alltid är giltiga på den svenska arbetsmarknad och förklarar det med att Sveriges utbildnings- och kompetenskrav är annorlunda. Respondenten Benny menar dock att nyanländas utbildningar i stället värderas högt i Sverige och att det finns tekniska utbildningar från utlandet som till och med värderas högre än svenska.

*"Jag skulle nog säga att den värderas väldigt bra (...) snarare är vissa utbildningar inom teknik högre klassade. Vi har flera högutbildade som kommer från Iran och Turkiet som faktiskt besitter en utbildning som du inte kan få i Sverige på samma vis."*

Benny

Tidigare forskning säger att utbildning från utlandet värderas lägre på den svenska arbetsmarknad än svenska utbildningar och att individens ursprungsland har en betydande effekt för humankapitalets validering (Bursell, 2021; Neergaard, 2014). De respondenter som understryker att värderingen av utbildning från utlandet inte är ett hinder för nyanländs arbetsmarknadsetablering skiljer sig i vad tidigare forskning visar. Vi utläser inget tydligt mönster i respondenternas olika attityder gentemot utbildning från utlandet. Vår tolkning är att

respondenternas olika attityder och åsikter, gällande värderingen av utländsk utbildning på den svenska arbetsmarknaden, är individuellt baserade. Det kan bero på att de jobbcoacher som är positivt inställda, till att utbildning från utlandet värderas högt i Sverige, mött deltagare vars utbildning är enklare att validera här. Exempelvis kan en jobbcoach coachat flera deltagare med IT-utbildning som värderats högt, samtidigt som en annan jobbcoach träffat en deltagare med exempelvis en läkarutbildning från utlandet som värderats lågt. Utifrån vår tolkning analyserar vi, med hjälp av den tidigare forskning, att jobbcoachernas attityd kan vara påverkade av vilket ursprungsland deras deltagare kommer ifrån eftersom utländska utbildningar värderas olika (ibid). Det är dock intressant att respondenternas åsikter skiljer sig åt eftersom de befinner sig geografiskt nära varandra och arbetar under väldigt liknande former och har i grunden samma arbetsuppgifter. Således handlar jobbcoachernas attityd gentemot utländsk utbildning om deras inställning och upplevelser av deltagarnas utbildning, än att det finns formell mall som värdesätter utländska utbildningar i Sverige som de utgår ifrån.

När respondenterna talar om utbildning återkommer begreppet validering; en process för att översätta utländska utbildningar till svensk standard och därmed underlätta nyanländas möjlighet till anställning (UHR, 2014). Jobbcoacherna har delade åsikter om systemet för att validera utbildning från utlandet. Två respondenter, som båda arbetar inom den privata sektorn, ser validering som ett hinder och att det inte går att validera utbildning från utlandet till svensk standard. En annan respondent, också inom den privata sektorn, är mer positivt inställd till validering och ser det som en god möjlighet för nyanlända att nå en anställning i Sverige. Resterande respondenter anser att en lyckad validering av utbildning beror på vilken typ och vilken nivå av utbildning den nyanlända besitter. Greta som arbetar som kommunal jobbcoach berättar att en kandidat med utbildning inom systemutveckling inte hade svårigheter att bli anställd när personen kom till Sverige men att en annan kandidat, som var utbildad elektriker, inte fick sin utbildning validerad. Gretas kandidat antog därför i stället ett jobb utanför sin profession eftersom utbildningen i elektronik inte motsvarar svensk standard. Greta ringar in problematiken med att en typ av utbildning kan valideras på den svenska arbetsmarknad samtidigt som en annan inte gör det. Denna typ av ojämlikhet kan vara grundad på ett system, präglad av maktstrukturer, där en grupp översätter sig från en annan (Kamali, 2005), vilket vi analyserar från respondenternas samtal. Vi analyserar Sveriges arbetsmarknad som ett ojämnt system som underordnar en grupps erfarenheter, eftersom det svenska samhället är uppbyggt på maktstrukturer som genomsyrar ett privilegiesystem där de individer som inte faller in under den normativa bilden hamnar i en underlägsen position (de los Reyes & Kamali, 2005; Neergaard, 2014). Det kan betyda att en nyanländ, med en utbildning som värderas högt i hemlandet, kommer till Sverige och plötsligt betyder utbildning inget alls. Då får personen antingen utbilda sig på nytt eller anta ett helt annat arbete och ge upp sin tidigare utbildning, för att det nya landet inte giltigförklarar den personens utbildning. Eftersom Sveriges migrationspolitik kräver att en nyanlända ska arbeta för att erhålla ett permanent uppehållstillstånd (Migrationsverket, 2021; Neergaard, 2014) resulterar det i att många nyanlända tvingas arbeta inom tjänster de är överkvalificerade för, endast för att få stanna kvar i Sverige. Värderingen och valideringen av utländska utbildningar behöver dock inte bara behandla ojämlikheter och maktstrukturer; individer kan ha slutfört en utbildning för 30 år sedan som nu är förlegad och inte upprätthåller en hög standard även i många andra länder.

### 7.3.3 Arbetssökarfärdigheter och förmågan att anpassa till den svenska arbetsmarknaden

Under intervjuerna lyfter respondenterna vid återkommande tillfällen vikten av att nyanlända bör lära sig arbetssökarfärdigheter som att skriva ett CV, presentera sig på en intervju och att förstå hur rekryteringsprocessen går till för att öka deras anställningsbarhet. McQuaid och Lindsay (2005) beskriver arbetssökarfärdigheter som en viktig egenskap att besitta. Författarna menar att individer ökar sin anställningsbarhet om de lär sig att söka arbete och hur rekryteringsprocesser går till. Flera respondenter säger att det är en viktig egenskap att besitta både för inrikes födda som utrikes födda, men majoriteten av respondenterna förklarar att inrikes födda har ett övertag i den mening att de lärt sig arbetssökarprocessen redan vid deras första arbetserfarenhet medan nyanlända kommer till Sverige utan den kunskapen. Jobbcoachen Greta menar att inrikes födda lärde sig hur arbete söks i Sverige redan som tonåringar, vilket ger dem ett övertag gentemot nyanlända när de söker arbete. Hon menar att nyanlända hamnar i ett underläge i och med att de måste tävla mot individer som har en längre erfarenhet och mer kunskap om själva arbetssökarprocessen. Nyanlända möter därför ett hinder i att kunna etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Jobbcoacherna berättar att en del i deras arbetsuppgifter är att lära ut hur den svenska arbetsmarknaden ser ut och fungerar, vilket nyanlända ofta är i behov av. Daniel menar att nyanlända behöver lära sig hur det svenska arbetsmarknadssystemet fungerar: "*De är ju behov av… men hjälpa dem med att förstå svenska arbetsmarknaden, hur vi söker jobb och hur det går till. Det går inte bara att knacka dörr utan det finns ett större system för det här*" (Daniel). Det är inte enbart samhällets ansvar att erbjuda nyanlända insatser som möjliggör att de lär sig hur den svenska arbetsmarknaden fungerar. Det är samhällets ansvar, i samband med en individuell ansträngning, som möjliggör att nyanlända kan anpassa sig till de nya systemen (Eriksson, 2019). Det krävs alltså en individuell ansträngning för att anpassa sig till ett nytt lands system för att på så sätt öka möjligheten för integration (Westin, 2021). I vår analys av empirin kommer vi fram till att kunskaper om arbetssökarprocessen är ett hinder eftersom nyanlända hamnar i ett underläge i form av de saknar den kunskapen som ger dem rätt förutsättning att kunna etablera sig på arbetsmarknaden. Det är också en möjlighet eftersom jobbcoacherna erbjuder insatser till individer som intervju- och CV-träning för att lära ut kunskapen och som möjliggör deras etablering och integrering, vilket presenteras i kommande text.

Majoriteten av jobbcoacherna talar om vikten av att kunna presentera sig själv för en arbetsgivare. De anser att alla individer behöver framställa sig på ett godtyckligt sätt för att en arbetsgivare ska bli intresserad. Daniel berättar vikten av att presentera sig samt hur de övar på det med deltagare på hans arbetsplats.

*"Att förstå vikten i att kunna presentera sig själv, förstå frågorna vid intervjun och kunna ge exempel utifrån frågorna. Det är ju väldigt lätt att svara liksom ja och nej, men är du är på en situationsanpassad intervju, då måste man ju ha ganska långa svar, så där är det jätteviktigt och vi har ju tränat jättemycket på att "så här kan en intervju se ut". Vi har tagit exempel på mindre bra intervjuer kontra bra intervjuer."*

Daniel

Ett par respondenter menar att nyanlända inte alltid förstår, hur eller på vilket sätt, de ska presenteras sig för en arbetsgivare. Respondenterna beskriver olika situationer där nyanlända

inte vet vilka egenskaper de ska lyfta fram för att göra ett gott intryck. Jobbcoachen Anna var med om en situation där en deltagare inte förstod vilka egenskaper han skulle lyfta fram på en arbetsintervju.

*"Jag hade exempelvis en kille som alltid var i toppskicket när han plockade och packade och fick extra bonusar men han fattade inte att det var såna saker som han skulle lyfta när han kom till en arbetsintervju utan då säger han att han var enbart var truckförare."*

Anna

Anna menar att hennes deltagare inte förstod varför eller hur deltagaren skulle presentera egenskaper som utmärkte honom för arbetsgivaren och att det är en sådana bristningar som gör att de faller bort från arbetsgivare. Respondenten Benny förklarar att det kan röra sig om en kulturkrock; att nyanlända är vana vid ett tillvägagångssätt och inte förstår varför arbetsmarknaden fungerar som den gör här i Sverige. Han menar därför att det är viktigt att upplysa nyanlända om hur arbetsmarknaden fungerar för att underlätta deras anpassningsförmåga, vilket samtliga jobbcoacher lägger ner mycket tid på. Respondenterna bekräftar vad forskning anser om anpassning och att det är en viktig egenskap som möjliggör integreringen i samhället och inte minst på arbetsmarknaden. Det handlar om att förstå kulturen på den svenska arbetsmarknaden och anpassa sig efter den (McQuiad & Lindsay, 2005; Westin, 2021). Det går därmed att se en likhet mellan respondenternas samtal och forskning om ämnet.

I intervjuerna framkommer det ytterligare en viktig kunskap som jobbcoacherna anser att nyanlända ska inneha. Det är att kunna formulera ett CV och personligt brev anpassat till svenska arbetsgivares normer och standarder. Förmågan att formulera ett CV och att anpassa sig efter arbetsplatser är faktorer för ökad anställningsbarhet (McQuaid & Lindsey, 2005) vilket majoriteten av respondenterna understryker i intervjuerna. Inför första mötet med en kandidat granskar flera av jobbcoacherna nyanländas CV (om de har något). Jobbcoacherna hjälper sedan nyanlända deltagare att formulera CV:n och personliga brev samt förklarar det för deltagarna varför vikten av att inneha det. Clara illustrerar genom följande citat problematiken kring att nyanlända inte förstår vikten av ett väl formulerat CV.

*"(...) om man tittar på vissa CV:n så är det långa romaner, om de ens har något överhuvudtaget. Vissa ser inte alls syftet med det; "Varför ska jag ha det, det är väl bara att jag kommer och presentera mig". Så en del har ju jättebra, andra är det... Det är inte anpassat till den svenska arbetsmarknaden."*

Clara

Det som lyfts i Claras citat är nyanländas bristande förståelse av utformningen av ett CV. Hon menar att vissa nyanlända inte förstår att ett CV behöver vara anpassat till det sökta jobbet samtidigt som andra inte förstår innebörden av att besitta ett CV överhuvudtaget. Ett par respondenter tror att anledningen till nyanländas bristande förståelse är saknaden av språkkunskaper. Två jobbcoacher särskiljer sig från de andra respondenterna och McQauid och Lindsays (2005) teori eftersom de menar att det läggs för stor vikt på teoretiska kunskaper om CV och personligt brev och att det är viktigare med praktiska kunskaper om arbetsmarknaden.

Jobbcoacherna berättar att CV och personligt brev inte är en särskild åtgärd för endast nyanlända, utan att inrikes födda även erbjuds insatser i att formulera CV och personligt brev.

I vår analys av empirin målar dock respondenterna upp en bild av att nyanlända ofta saknar ett CV och förståelsen av CV:ts betydelse vid arbetssökande. Det råder inga tvivel om att nyanlända kräver betydligt mer ansträngning i deras arbetssökarprocesser än inrikes födda (Neergaard, 2014), vilket empirin bekräftar eftersom nyanlända möts av större hinder och utmaningar i processen på grund av att de saknar en grundläggande kunskap om den svenska arbetsmarknaden. Språket sätter ytterligare käppar i hjulet eftersom CV, personligt brev och arbetsintervjuer kräver goda språkkunskaper. Som nämnt under temat S*präk: en språngbräda in på den svenska arbetsmarknaden* har nyanlända bristande språkkunskaper som påverkar deras anställningsbarhet.

De arbetssökarfärdigheter och anpassningsförmågor som jobbcoacherna skildrar tydliggör en andrafiering som nyanlända möts av i form av att de tillskrivs egenskaper som skiljer dem från de inrikes födda, något som de los Reyes & Kamali (2005) lyfter. Författarna säger att definitionen av vad vi är skapar en outtalad bild av vad de andra är (ibid). Jobbcoacherna framställer en bild av att nyanlända personer inte förstår hur de ska söka arbete och att inrikes födda har den kunskapen. Jobbcoacher målar också upp en bild av "hur man söker arbete i Sverige" som blir stereotypisk och det "normala" i att arbete enbart söks på ett sätt och att det är bara så det fungerar i landet Sverige. Genom att måla upp denna bild framställs den svenska arbetsmarknad som komplicerad, svår att ta sig in på och något nyanlända ska eftersträva att förstå och det skapar således bilden av att nyanlända som "annorlunda".

### 7.3.4 Vikten av ett socialt nätverk

Samtliga respondenter arbetar aktivt med att på olika sätt utöka nyanländas nätverk. De menar att det sociala nätverket är en viktig faktor för att öka nyanländas anställningsbarhet och möjlighet till arbete, oavsett om individen är nyanländ eller inrikes född. Respondenterna anser däremot att nyanlända besitter ett sämre nätverk än inrikes födda, vilket understryker tidigare forskning (Ackum et al. 2019; Elsrud & Söderqvist Forkby, 2021). Respondenterna lyfter bland annat anledningen till nyanländas bristande nätverk med att de befunnit sig en kort tid i Sverige. Vikten av ett socialt nätverk uttrycker Clara med följande ord:

*"Personliga kontakter och nätverk är väldigt avgörande för alla för att nå ut på arbetsmarknaden. Du kommer oftast mycket längre med det än att söka på en annons. Har du någon form av ett nätverk på ett ställe så förenklar det."*

Clara

Clara redogör hur ett socialt kontaktnät förenklar vägen till anställning. Kontakter på arbetsplatser kan exempelvis rekommendera den arbetssökande för arbetsgivaren/rekryteraren, vilket kan öka intresset av individen. Studiens teoretiska ramverk lyfter vikten av individens tillgång till ett socialt nätverk för ökad anställningsbarhet (McQuaid och Lindsay, 2005), vilket går i enighet med respondenterna tankar. En annan respondent lyfter särskilt tillgången till referenser som en påverkande faktor för att öka möjligheten till anställning, vilket följande citat understryker.

*"Bemanningsföretag ska till exempel alltid kolla två referenser och då måste du ha två referenser. Direkt där har du redan en för hög tröskel. Har du bara varit här i ett år hur fan ska du då kunna ha två referenser?"*

Anna

Anna lyfter den problematik nyanlända möter i kravet på referenser eftersom de inte har varit i Sverige tillräckligt länge för att kunna skaffa sig ett kontaktnät som kan bekräfta deras arbetsförmåga. De referenser en nyanlända kan ha från sitt hemland anses vara ogiltiga för svenska arbetsgivare. Det innebär att nyanlända går miste om referenser som kan intyga om deras tidigare arbetserfarenheter. Jobbcoacher agerar därför som referenser för deras kandidater och anser att det är viktigt om kandidaten inte har någon annan referens att tillgå. Tidigare forskning påpekar att referenser är just en viktig kontakt för ökad anställningsbarhet (Ackum et al. 2019; Elsrud & Söderqvist Forby, 2021). Vår tolkning av empirin är att nyanlända har en sämre anknytning till det svenska samhället än inrikes födda i form av mindre formella och informella kontakter. Detta utgör för hinder för nyanländas arbetsmarknadsetablering och är anledningen till det stora fokus jobbcoacherna lägger på kontaktnät och referenser. Att ingå i ett program med jobbcoacherna och få aktiv hjälp med sitt nätverk är däremot en stor möjlighet för nyanlända och deras anställningsbarhet. Från vår tolkning analyserar vi, tillsammans med tidigare forskning, att nyanlända missgynnas av att de i regel har ett sämre nätverk än inrikes födda, vilket ger upphov till en sämre ställning på arbetsmarknaden. Vi analyserar ytterligare att jobbcoachernas framställnings av nyanländas bristande nätverk beror specifikt på avsaknaden av svensk arbetslivserfarenhet och inga relevanta referenser.

## 7.4 Sammanfattande slutsatser

*Studien har som mål att besvara tre frågeställningar. Nedan sammanfattar vi slutsatserna utefter studiens tre frågeställningar.*

**Hur förstås och beskrivs nyanländas anställningsbarhet, på den svenska arbetsmarknaden, utifrån ett jobbcoachperspektiv?**

Jobbcoachernas generella framställning av anställningsbarhet skiljer sig från deras framställning av nyanländas anställningsbarhet eftersom de beskriver att nyanlända är i behov av särskilda kunskaper och insatser. Nyanländas anställningsbarhet definieras av; bristande språkkunskaper, bristande socialt nätverk, en arbetsmarknad med höga trösklar, fördomsfulla arbetsgivare och arbetssökarfärdigheter anpassade till den svenska arbetsmarknaden. Jobbcoacher skildrar att nyanländas anställningsbarhet bidrar till ett utanförskap som påverkas av den utsatta situation nyanlända befinner sig i, med fler hinder än möjligheter, vilket försvårar deras etablering på den svenska arbetsmarknad. Nyanländas anställningsbarhet definieras också av hinder och diskrimineringar på arbetsmarknaden som baseras på ett andrafierat samhälle, vilket skapar en generell syn på nyanländas anställningsbarhet som negativ och ifrågasatt.

**Vilka möjligheter och hinder möts nyanlända av på den svenska arbetsmarknaden enligt jobbcoacher?**

Med teorin, the concept of employability (McQuaid & Lindsay, 2005), undersökte vi vilka hinder och möjligheter nyanlända möts av på den svenska arbetsmarknaden och vad som påverkar deras anställningsbarhet. De individuella faktorerna - språkkunskap, utbildning, arbetssökarfärdigheter och anpassningsförmåga - anser jobbcoacherna som viktiga för

nyanländas anställningsbarhet. Jobbcoacherna lyfter även att den personliga omständigheten, att besitta ett socialt nätverk, var ett viktigt kriterium för ökad anställningsbarhet. Arbetsmarknadsförutsättningar och arbetsgivares diskriminering är de externa faktorer som jobbcoacherna framställer som påverkande för nyanländas anställningsbarhet. Hälsa, tillgång till transport och hushållsförhållande är tre faktorer som *the concept of employability* lyfter som påverkar individers anställningsbarhet (ibid) men det framkom inte i vårt resultat eftersom jobbcoacherna inte skildrade de tre faktorerna som särskilt viktiga.

Resultatet av empirin visar på att nyanlända möts av flera hinder när deras etablering på den svenska arbetsmarknaden. Bristande kunskaper i svenska språket, anser jobbcoacherna, är ett av de största hinder nyanlända möter eftersom svenska arbetsgivare i regel kräver det av anställda. Nyanländas bristande sociala nätverk framställs också som ett av de stora hinder nyanlända möter. Jobbcoacherna anser att ett nätverk ökar möjligheten till anställning och anser därför att det bristande nätverket drabbar nyanlända på ett negativt sätt. Resultatet visar att värdering och validering av nyanländas utbildning från hemlandet är både en möjlighet och ett hinder. Empirin presenterar dels en positiv attityd till validering och värdering av nyanländas utbildning, vilket vi antyder är en möjlighet. Respondenterna framställer också en negativ och restriktiv syn på att utbildning från utlandet inte värderas likvärdigt i Sverige och att valideringssystemet snarare är ett hinder för nyanländas arbetsmarknadsetablering. Ett till hinder jobbcoacherna lyfter är att nyanlända måste bemästra arbetssökarfärdigheter anpassade till den svenska arbetsmarknaden för att öka deras anställningsbarhet. Jobbcoacherna berättar att cv, personligt brev och arbetsintervjuer är hinder nyanlända stöter på när de söker jobb och ska etablera sig på arbetsmarknaden. Jobbcoacherna anser att den svenska arbetsmarknaden är svår att ta sig in på där lågkvalificerade arbeten ställer höga krav, vilket utgör ett hinder för nyanlända. Respondenterna berättar även om arbetsgivares attityd gentemot nyanlända där fördomar och diskriminering sätter ännu ett hinder för nyanländas inträde på arbetsmarknaden.

Språkträning beskrivs som en av de insatser som ökar nyanländas möjligheter på arbetsmarknaden, vilket gör SFI till en möjlighet för nyanlända att öka sin anställningsbarhet. Respondenternas beskrivning av språkets vikt för anställningsbarhet gör att vi tolkar att språkkunskap är den mest vitala kunskapen att besitta och en stor möjlighet för anställning. I resultatet framkom det även olika insatser som jobbcoacher erbjuder nyanlända, vilket verkar för att skapa möjligheter och reducera de hinder nyanlända möts av på arbetsmarknaden. Jobbcoacherna erbjuder exempelvis intervjuträning och CV skrivande för att öka möjligheten till anställning. De erbjuder även utbildningar om den svenska arbetsmarknaden och rekryteringsprocesser, vilket vi också ser som en möjlighet.

Det är svårt att fastställa de påverkande faktorerna som antingen en möjlighet eller ett hinder. Vi menar att språkkunskap både utgör ett hinder och en möjlighet. Det svenska språket framställs som ett arbetsgivarkrav nyanlända ofta brister i men det utgör också en möjlighet eftersom goda språkkunskaper i stället ökar anställningsbarheten hos nyanlända. Den slutsatsen gör vi på flera av de påverkande faktorerna på nyanländas anställningsbarhet; hinder utgör möjligheter och tvärtom.

**Hur kan jobbcoachers perspektiv på nyanländas anställningsbarhet tolkas utifrån kritiska perspektiv och teorier om andrafiering, fördomar och diskriminering?**

Jobbcoacherna målar upp nyanlända som en grupp med behov av särskilda insatser och framställer nyanlända som en grupp med egenskaper som skiljer sig från den normativa gruppen. Trots att jobbcoacherna inte direkt menat att bidra till ett skapande av begreppsparet "vi" och "dem" så har de indirekt varit påverkade av hur det svenska samhället skiljer nyanlända från den svenska befolkningen. Studiens resultat bekräftar den maktstruktur som råder på den svenska arbetsmarknaden, där en grupp är överordnad en annan "främmande" grupp. Genom att respondenterna framställer de diskrimineringar, fördomar och hinder nyanlända möts och utsätts av besvaras frågeställningen.

# 8. Diskussion

*Detta avsnitt berör en diskussion kring studiens valda teorier, vad de har för betydelse för resultatet, studiens etiska perspektiv samt förslag på vidare forskning.*

## 8.1 Resultatdiskussion

Studiens syfte var att undersöka hur jobbcoacher framställer nyanländas anställningsbarhet på den svenska arbetsmarknaden. Våra mål var att få en förståelse för nyanländas position på arbetsmarknaden samt vilka hinder och möjligheter de möts av i sin arbetsmarknadsetablering. Målet var även att undersöka hur samhället, och specifikt jobbcoacher, är präglade av ett privilegiesystem där en grupp sätter sig över en annan. Målet var att skildra den underlägsna position som nyanlända befinner sig i Sverige och hur det påverkar deras integrering och etablering på det svenska samhället samt deras anställningsbarhet. Med hjälp av tidigare forskning, relevant teori och empiri har resultatet besvarat studiens tre frågeställningarna.

Teorin, *the concept of employability* (McQuaid & Lindsay, 2005), påverkade studiens resultat på flera vis. Teorins huvudsakliga syfte var att hjälpa oss att undersöka hur jobbcoacher framställer nyanländas anställningsbarhet, vilket vi anser att den gjorde på ett framgångsrikt sätt. The concept of employability är ett brett ramverk för anställningsbarhet, vilket gynnade studiens resultat eftersom vi på förhand inte visste vilka faktorer jobbcoachernas ansåg var av vikt för nyanlända. Hade studien istället utgått från ett smalare perspektiv som exempelvis endast fokuserat på individuella faktorer för anställningsbarhet hade vi riskerat att gå miste om viktiga yttre aspekter som arbetsgivares diskriminering och arbetsmarknadens höga trösklar. Ett smalare perspektiv på anställningsbarhet hade dock kunnat bidra med en djupdykning i ett fåtal faktorer. Studiens intervjuguide (bilaga C) baserades på teorins ramverk av anställningsbarhet för att ställa relevanta frågor om just anställningsbarhet. I efterhand hade intervjuguiden blivit mer nyanserad och pricksäker om vi läst mer teori och tidigare forskning om ämnet innan intervjufrågorna utformades. Teorin fungerade slutligen som ett verktyg vid första kodningsprocessen eftersom vi kodade efter teorins olika faktorer.

Teorin om *humankapital* växte fram under studiens gång och kompletterade McQuiad och Lindsays (2005) teori och bidrog till att analysera hur faktorerna språk och utbildning påverkar nyanländas anställningsbarhet. Teorin kompletterande även *andrafieringsteorin* genom att den förklarade hur vi människor tillskriver vissa grupper specifika egenskaper för att skildra dem från oss själva.

Det teoretiska ramverket om *andrafiering* har bidragit med ett kritiskt granskande av den återkommande diskriminering nyanlända möter i deras etablering och i arbetslivet. Teorin har fungerat som ett verktyg för att skapa förståelse om av vad diskrimineringen grundar sig på och hur den utspelar sig. Om vi endast valt att studera nyanländas anställningsbarhet och inget annat, hade studien inte bidragit med ett lika kritiskt granskade. Teorin har därför bidraget med att undersöka varför nyanländas situation på arbetsmarknaden ser ut som den gör.

Ur ett etiskt perspektiv har de tre ovannämnda teorierna samt tidigare forskning om nyanlända och den svenska arbetsmarknaden, anställningsbarhet och integrering och etablering bidragit till att belysa en maktstruktur på arbetsmarknaden kopplad till etnicitet. Teorierna och den tidigare forskningen har hjälpt oss att analysera studiens empiri där nyanlända framställs som

en grupp i en utsatt position samtidigt som inrikes födda innehar en maktposition. Teorierna och den tidigare forskningen har därmed analyserat och beskrivit maktstrukturer kopplat till situationen och positionen som ny i Sverige från ett annat ursprungsland och hur det på olika sätt påverkar individens anställningsbarhet och etablering på arbetsmarknaden. Det har varit både viktigt och nödvändigt att analysera och belysa denna maktstruktur som finns på den svenska arbetsmarknaden. Teorierna och tidigare forskningen har däremot inte varit ett verktyg för oss i att studera anställningsbarheten och arbetsmarknadens maktstrukturer mellan kön och åldrar. Vi anser dock att det finns flera etiska aspekter och perspektiv att studera i framtida forskning inom ämnesområdet.

Studien har inte någon avgränsning av målgruppen nyanlända utan jobbcoacherna har talat fritt om hela gruppen. Vi utläste ett tydligt mönster i att samtliga respondenter talar främst om människor som invandrat från Mellanöstern eftersom majoriteten av de deltagare de möter kommer därifrån på grund av kriget i Syrien. Därför har deras framställning av nyanländas anställningsbarhet varit baserade på människor med denna etniska bakgrund. Det betyder att vårt resultat först och främst är präglat av nyanlända från Mellanöstern och deras situation; andra etniciteter och har därför inte fått lika stort utrymme i studiens resultat.

## 8.2 Avslutande tankar

Det är möjligt att studien resulterat i ett annat resultat om vi hade intervjuat fler jobbcoacher runt om i hela Sverige. Sju jobbcoacher i Hallands län kan möjligtvis inte tala för alla jobbcoacher i hela Sverige. Det hade således varit intressant med fortsatt forskning som jämför hur jobbcoacher, i olika kommuner, framställer studiens ämne för att ta reda på om det skiljer sig. Vår studie ägde rum under 10 veckor mellan mars och maj 2022. Att göra om samma studie vid flera tillfällen under en längre tidsperiod hade varit intressant för att se om nyanländas situation förändras med tiden. Det hade även varit intressant för att se hur och om tidskontexten hade påverkat hur jobbcoacher framställer nyanländas anställningsbarhet.

Studien fokuserade på hur jobbcoacher framställer nyanländas anställningsbarhet. Hade vi i stället fokuserat på hur nyanlända upplever deras egen anställningsbarhet och den svenska arbetsmarknad hade det kompletterat studien på ett intressant sätt. Att intervjua nyanlända hade kunnat bidra med både djupare och bredare förståelse av studiens ämnet. Nyanländas egna upplevelser och tankar hade kunnat bidra till empiri som speglar deras verklighet.

Studiens arbetsvetenskapliga bidrag tillför i huvudsak med kunskap om och förståelse för jobbcoachers framställning av nyanländas anställningsbarhet och position på den svenska arbetsmarknaden. Studien bidrar således till att upplysa om några av de hinder nyanlända möts av på arbetsmarknaden som brist i språkkunskap, bristande nätverk och höga trösklar in på arbetsmarknaden. Studien bidrar även med att påpeka de insatser jobbcoacher gör som arbetsmarknadsträning, intervjuträning och formulering av CV. Insatserna möjliggör ett ökat arbetsmarknadsdeltagande för nyanlända samt möjlighet till etablering och integrering i det svenska samhället. Till sist bidrar studien med att belysa hur nyanlända diskrimineras genom att de målas upp som en “annorlunda” grupp som inte lever upp till den norm som “svenskar” gör på arbetsmarknaden då nyanlända framställs vara i behov av särskilda insatser. Genom att belysa denna diskriminering och utanförskap vill vi att studien bidrar med att uppmärksamma den rasifierade problematiken som genomsyrar den svenska arbetsmarknaden.

# 9. Referenshantering


Abdulla, A. (2017). *Readiness or resistance?: Newly arrived adult migrants' experiences, meaning making, and learning in Sweden*. (Doktorsavhandling). Linköping: Linköping University Electronic Press

Ackum, S., Lundbäck, M. & Sobolevskaia, T. (2019*). En analys av utrikes föddas arbetsmarknadsdeltagande*. Stockholm: Svenskt näringsliv.

Alvesson, M. & Sköldberg, K. (2017). Tolkning och reflektion. Uppl. 3. Lund: Studentlitteratur AB

Ahrne, G. & Svensson, P. (2015). Handbok i kvalitativa metoder. Uppl. 2:2. Malmö: Liber AB

Andersson Joona, P. (2020). Aktiviteter för flykting- och anhöriginvandrare inom etableringsprogrammet. Uppsala, Ehof Grafiska AB. https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2020/r-2020-4-aktiviteter-for-flykting--och-anhoriginvandrare-inom-etableringsprogrammet.pdf. [Hämtad: 2022-05-05].

Arbetsförmedlingen. (u.å). Etableringsprogrammet. https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/extra-stod/stod-a-o/etableringsprogrammet. [Hämtad: 2022-04-22]

Arbetsförmedlingen. (u.å) Vi förbereder en ny myndighet. https://arbetsformedlingen.se/om-oss/var-verksamhet/nu-och-da/vi-forbereder-en-ny-myndighet. [Hämtad: 2022-04-22]

Arbetsförmedlingen. (u.å). Vårt uppdrag. https://arbetsformedlingen.se/om-oss/var-verksamhet/vart-uppdrag. [Hämtad: 2022-04-22]

Arbetsförmedlingen. (u.å). Rusta och matcha. https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/extra-stod/stod-a-o/rusta-och-matcha. [Hämtad: 2022-04-22].

Becker, Gary S. (1964). Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. New York: Columbia University Press.

Berntsson, E (2008). Employability perceptions: nature, determinants, and implications for health and well-being. (Doktorsavhandling). Stockholm: Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.

Bevelander, P., Emilsson, H. & Luik, M-A. (2018). The male immigrant – native employment gap in Sweden: migrant admission categories and human capital. Journal of Population Research. 35, s. 363-398. https://doi.org/10.1007/s12546-018-9206-y. [Hämtad: 2022-04-29].

Bryman, A. (2018). Samhällsvetenskapliga metoder. Uppl. 3. Malmö: Liber AB

Bursell, M. (2014). The multiple Burdens of Foreign-Named Men – Evidence from a Field Experiment on Gendered Ethnic Hiring Discrimination in Sweden. European Sociological Review. 30(3). S. 399-409

Bursell, M. (2021). Inkludering och exkludering på den svenska arbetsmarknaden. I: Darvishpour, M & Westin, C. (red.) *Migration och etnicitet.* Lund: studentlitteratur AB. S. 285-302.

Cederlöf, J., Söderström, M. & Vikström, J. (2021). *Arbetsförmedlare har stor betydelse för de arbetssökandes jobbchanser.* https://www.ifau.se/Press/Pressmeddelanden/arbetsformedlare-har-stor-betydelse-for-de-arbetssokandes-jobbchanser/. [Hämtad: 2022-04-6]

Darvishpour, M., Asztalos Morell, I., Månsson, N., Mahmoodian, M. & Hoppe, M. (2018) Sammanfattning av arbetsrapport om nyanlända barns och ungdomars inkludering och jämställdhetsutveckling. http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1274330/FULLTEXT01.pdf. [Hämtad: 2022-04-8]

Dancygier, & Vernbys. (2018). *Etniska hierarkier och diskriminering på arbetsmarknaden*. Uppsala: IFAU (2018:21).

De los Reyes, P. & Kamali, M. *Bortom Vi och Dom.* Stockholm: SOU (2005:41).

Denscombe, M. (2016). *Forkningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Uppl. 3. Lund: Studentlitteratur AB.

Direktion 2007:52. *Effektiva insatser och incitament för snabbare arbetsmarknadsetablering för nyanlända flyktingar m.fl.*

Duvander, A-Z. (2001). Do Country-Specific Skills Lead to Improved Labor Market Positions? *Work & Occupations*: 28(2). https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0730888401028002005. [Hämtad: 2022-05-22].

Ekberg, J. (2012). Invandrare på arbetsmarknaden i Sverige under den globala krisen. *Arbetsmarknad och Arbetsliv*: 18(1).

Elsrud, T & Söderqvist Forkby, Å. (2021). ”Ta en svensk med er” – ungdomars och volontärers motståndsstrategier för att hantera rasism under asylprocessen. I: Johansson, J., Söderqvist Forkby, Å. & Wernesjö, U. *Rasism, antirasism och socialt arbete i spåren av migration.* Uppl. 1:1. Lund: Studentlitteratur AB.

Eriksson, E. (2019) *Perspektiv på integration och etablering.* Linköping: LiU-Tryck. https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1371373/FULLTEXT01.pdf. [Hämtad: 2022-04-11].

Eriksson-Zetterqvist, U. & Ahrne, G. (2015). Intervjuer. I: Ahrne, G. & Svensson, P. *Handbok i kvalitativa metoder*. Uppl. 2:2. Malmö: Liber AB. S. 34-54.

Europaparlamentet. (2020). *Orsaken bakom migration: varför migrerar människor*. https://www.europarl.europa.eu/news/sv/headlines/world/20200624STO81906/orsakerna-bakom-migration-varfor-migrerar-manniskor. [Hämtad: 2022-04-12].

Fejes, A. & Berglund, G. (2010). Employability: Significant signs of the present, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 16(2): 11-23. https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:378919/FULLTEXT01.pdf. [Hämtad: 2022-04-5]

Forslund, A., Liljeberg, L. & Åslund, O. (2017). *Flykting- och anhöriginvandrades etablering på den svenska arbetsmarknaden.* Uppsala: IFAU (2017:14).

Gustafsson, B., Hermerén, G. & Petersson, B. (2005). *Vad är god forskningssed?* Stockholm: Vetenskapsrådet (2005:1). http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:255775/FULLTEXT01.pdf. [Hämtad: 2022-04-20].

Gustafsson, K. & Johansson, J. (2021). Bortom vardagsrasismen – kritisk reflektion om vardagsrasism som metod för ett antirasistiskt socialt arbete inom flyktingmottagande. I: Johansson, J., Söderqvist Forkby, Å. & Wernesjö, U. (red.) *Rasism, antirasism och socialt arbete i spåren av migration.* Lund: Studentlitteratur AB. S. 153-179

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkring. (2021). *Implementering av Kundval Rusta och matcha - Säkerställer Arbetsförmedlingen kontrollfunktionen?* https://www.iaf.se/granskning/rapporter/2021/implementering-av-kundval-rusta-och-matcha/. [Hämtad: 2022-05-05].

Institutet för arbetsmarknads och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU). (u.å)- *Utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden*. https://www.ifau.se/Press/Forskningssammanfattningar/Utrikes-foddas-eta-pa-arbetsmarknaden-/. [Hämtad: 2022-04-10]

Johansson, J., Söderqvist Forkby, Å. & Wernesjö, U. (2021). *Rasism, antirasism och socialt arbete i spåren av migration.* Uppl. 1:1. Lund: Studentlitteratur AB.

Johnston, V., Vasey, K. och Markovic, M. (2009). Social policies and refugee resettlement: Iraqis in Australia. *Critical social Policy.* 29(2):191–215. https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0261018308101626. [Hämtad: 2022-04-11].

Jutvik, K & Robinson, D. (2020). Permanent or temporary settlement? A study on the short-term effects of residence status on refugees' labour market participation. *Comparative Migration Studies:* 8(44). Uppsala universitet, Statsvetenskapliga institutionen.

Kamali, M. (2005). Ett europeiskt dilemma. I: De los Reyes, P. & Kamali, M. *Bortom Vi och Dom.* Stockholm: SOU (2005:41).

Länsstyrelsen. (u.å). *Mottagande och etablering av nyanlända.* https://www.lansstyrelsen.se/halland/samhalle/social-hallbarhet/integration/mottagande-och-etablering-av-nyanlanda.html. [2022-05-05].

McQuaid, R. W. & Lindsay, C. (2005). The concept of employability, *Urban Studies*, 42(2): 197-219. https://eprints.whiterose.ac.uk/50721/1/Concept_of_Employability_FINAL.pdf. [Hämtad: 2022-04-5].

Moberg Stephenson, L. & Herz, M. (2021). Konstruktioner av behov och utsatthet hos "ensamkommande" unga i nätverkshem. I: Johansson, J., Söderqvist Forkby, Å. & Wernesjö, U. *Rasism, antirasism och socialt arbete i spåren av migration.* Uppl. 1:1. Lund: Studentlitteratur AB.

Motion 2018/19:1615. *Enhetlig definition av begreppet nyanländ.* https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/motion/enhetlig-definition-av-begreppet-nyanland_H6021615. [Hämtad: 2022-04-5]

Neergaard, A. (2018). Klass i Sverige: Klassamhällets rasifiering i arbetslivet. Stockholm: Katalysen. https://www.katalys.org/wp-content/uploads/2018/03/No-14.-Klassamhällets-rasifiering-i-arbetslivet.pdf. [Hämtad: 2022-04-5]

Nilsson, Å. (2004). *Efterkrigstidens invandring och utvandring.* Örebro: SCB-tryck 2004:12). https://share.scb.se/ov9993/data/publikationer/statistik/_publikationer/be0701_1950i02_br_be51st0405.pdf. [Hämtad: 2022-04-12]

Obrenovic Johansson, S. & Sharif, H. (2021). Nyanlända socialarbetares röster om mötet med arbetsmarknaden i Sverige. I: Johansson, J., Söderqvist Forkby, Å. & Wernesjö, U. (red.) *Rasism, antirasism och socialt arbete i spåren av migration.* Lund: Studentlitteratur AB. S. 129-149.

Proposition 2006/07:100. *2007 års ekonomiska vårproposition.*

Regeringens proposition 2009/10:60. *Nyanlända invandrares arbetsmarknadsetablering – egenansvar med professionellt stöd.*

Regeringskansliet. (2011). FN:s konventioner om Mänskliga rättigheter. Stockholm: Elanders Sverige (A11.017). https://www.regeringen.se/contentassets/d6d5653029e14e338a4b86f5f4b34c6b/fns-konventioner-om-manskliga-rattigheter. [Hämtad: 2022-05-22]

Regeringskansliet. (2013) *Integration och jämställdhet*. https://www.regeringen.se/49bb19/contentassets/5d29304417da4cd8ae098aeb0aeef057/utgiftsomrade-13-integration-och-jamstalldhet. [Hämtad: 2022-05-22]

Regeringskansliet. (2017). *Den svenska modellen*. https://www.regeringen.se/49e191/contentassets/fff5fa87a5274d48aa1f24400a27ca72/den-svenska-modellen.pdf. [Hämtad: 2022-05-22]

Regeringskansliet. (2022). *Uppdatering om flyktingsituationen med anledning av corona.* https://www.regeringen.se/artiklar/2022/03/uppdatering-om-flyktingsituationen-med-anledning-av-ukrainakrisen/. [Hämtad: 2022-05-26]

Schierenbeck, I. & Spehar, A. (2021) Migration i välfärdsstaten att implementera integrationspolitik. Uppl. 1:1. Lund: Studentlitteratur AB

SFSR 2010:197. *Lag (2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare*.

SFSR 2017:584. *Lag (2017:584) om ansvar för nyanlända etableringsinsatser för vissa nyanlända.*

Socialförsäkringsutskottets betänkande 2008/09:SFU3. *Nya regler för arbetskraftsinvandring.* https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/arende/betankande/nya-regler-for-arbetskraftsinvandring_GW01SfU3/html. [Hämtad: 2022-04-12]

Socialförsäkringsutskottets betänkande 2019/20:SfU19. *Nya regler för arbetskraftsinvandring.* https://data.riksdagen.se/fil/1A863E26-E509-44CE-A1CA-0E43A199C24F. [Hämtad: 2022-05-19]

Sparrhoff, G. (2016). Anställningsbarhet: Ett tecken i tiden. I: Sparrhoff, G & Fejes, A (red.) (2016). *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur. S. 25-35.

Sparrhoff, G. & Fejes, A. (2016) Anställningsbarhetens olika innebörder. I: Sparrhoff, G & Fejes, A (red.) (2016). *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur. S. 11-20.

Standing, G. (2013). *Prekariatet: den nya farliga klassen.* Göteborg: Daidalos.

Statens Offentliga Utredningar (SOU). (2005). *Arbetskraftsinvandring till Sverige – befolkningsutveckling, arbetsmarknad i förändring, internationell utblick"* https://www.regeringen.se/49baef/contentassets/4ba11028a341498793d182a1a9f6e9a3/arbetskraftsinvandring-till-sverige-t.o.m-kapitel-3. [Hämtad: 2022-04-12].

Statens Offentliga Utredningar (SOU). (2010:40). Cirkulär migration och utveckling: *kartläggning av cirkulära rörelsemönster och diskussion om hur migrationens utvecklingspotential kan främjas*. https://www.regeringen.se/49bb8a/contentassets/e5804b0336934bd7bda9920c4e8bff6e/cirkular-migration-och-utveckling-sou-201040. [Hämtad: 2022-04-12].

Statistiska Centralbyrån (SCB). (2019). *Arbetsmarknadssituationen för flyktingar och flyktinganhöriga 2010-2018.* https://www.scb.se/contentassets/aed279a514e44e36aa871c0bfd531a42/am0401_2019a01_sm_am110sm1901.pdf. [2022-05-26].

Statistiska Centralbyrån (SCB). 2021. *Stora skillnader i arbetslöshet mellan utrikes och inrikes födda.* https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/arbetskraftsundersokningarna-aku-1a-kvartalet-2021/. [2022-05-15].

Statistiska Centralbyrån (SCB). (2022). *Invandring och utvandring efter kön och födelseland 1970–2021 samt framskrivning 2022–2070*. https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/befolkning/befolkningsframskrivningar/befolkningsframskrivningar/pong/tabell-och-diagram/invandring-och-utvandring-efter-kon-och-fodelseland-samt-framskrivning/. [Hämtad: 2022-04-12]

Svenska Akademiens Ordbok (SAOB). *Etablera.* (tryckår 1922). https://svenska.se/saob/?sok=etablera. [Hämtad: 2022-04-11]

Svenska Akademins Ordlista (SAOL). *Andrafiering*. (tryckår 2015. https://svenska.se/saol/?id=0055660&pz=5. [Hämtad: 2022-04-28]

Sveriges Akademiker, Saco. (u.å). *Arbetsförmedlare.* https://www.saco.se/studieval/yrken-a-o/arbetsformedlare/. [Hämtad: 2022-05-15].

Sveriges Kommuner och Regioner. 2020. *Kommunal arbetsmarknadsstatistik 2020.* https://webbutik.skr.se/sv/artiklar/kommunal-arbetsmarknadsstatistik-2020.html. [Hämtad: 2022-05-10].

Sveriges Televisions Nyheter. (2022). *FN: över 100 miljoner på flykt för första gången.* https://www.svt.se/nyheter/utrikes/fn-over-100-miljoner-pa-flykt.

Universitets- och högskolerådet. (2014). *Effekter av utlåtande över utländsk högskoleutbildning*. Stockholm: Universitets- och högskolerådet. https://www.uhr.se/globalassets/_uhr.se/publikationer/2014/uhr-rapport-effekter_utlatandet_utlandsk_hogskoleutbildning_2014.pdf [Hämtad: 2022-05-22]

Universitets- och högskolerådet. (2022). *Bolognaprocessen – det europeiska området för högre utbildning.* https://www.uhr.se/internationella-mojligheter/Bolognaprocessen/. [Hämtad: 2022-04-21].

Vesterberg, V. (2016). Oanställningsbarhet och etnifierad annorlundahet. I: Sparrhoff, G & Fejes, A (red.) (2016). *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur. S. 211-228.

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer*. Stockholm: Vetenskapsrådet. https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska_principer_VR_2002.pdf. [Hämtad: 2022-04-20].

Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet. https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-forskningssed_VR_2017.pdf. [Hämtad: 2022-04-20].

Vetenskapsrådet. (2017). *Rasism på arbetsmarknaden: en inventering av forskningsläget 2017.* Stockholm: Vetenskapsrådet. ISBN 978-91-7307-344-8. [Hämtad: 2022-05-06]

Westin, C. (2021). Om etnicitet, mångfald och makt. I: Darvishpour, M & Westin, C. (red.) *Migration och etnicitet.* Lund: studentlitteratur AB. S. 45–63.

# 10. Bilagor

## Bilaga A: Informationsbrev

# Information till dig som ska delta i en undersökning som genomförs av studenter under utbildning

Du är inbjuden att delta i studien *Anställningsbarhet: Nyanländas hinder och möjligheter på den svenska arbetsmarknaden*.

Studien syftar till att undersöka hur jobbcoacher framställer nyanländas anställningsbarhet och etablering på den svenska arbetsmarknaden. Vi vill öka kunskapen och bredda förståelsen om nyanländas möjligheter och hinder på den svenska arbetsmarknaden. Vi vill även undersöka om anställningsbarhet och etableringar skiljer sig åt mellan inrikes födda och nyanlända.

Studien utförs som en del i vår utbildning, inom det Arbetsvetenskapliga programmet vid akademin för Hälsa och Välfärd vid Högskolan i Halmstad. Ansvarig lärare är Klara Öberg, klara.oberg@hh.se.

Dina personuppgifter behandlas inom studien endast enligt ditt samtycke, och enligt kraven i dataskyddsförordningen. Ditt deltagande i studien är helt frivilligt och du kan när som helst återkalla ditt samtycke utan att ange orsak. Ett återkallande påverkar dock inte den behandling som skett innan återkallandet. Du kan också när som helst begära att få en kopia av dina personuppgifter.

Materialet kommer behandlas inom molntjänsten Office 365 från Microsoft, som Högskolan i Halmstad har ett personuppgiftsbiträde med.

Endast vi och vår lärare kommer att ha tillgång till dina personuppgifter.

De av dina personuppgifter vi kommer att behandla är: namn, e-postadress samt arbetsbefattning.

Dina personuppgifter kommer att raderas när examensarbetet är godkänt.

Personuppgiftsansvarig för studien är Högskolan i Halmstad, som nås via registrator@hh.se eller 035-16 71 00. Övrig information om hur Högskolan hanterar personuppgifter, och dina rättigheter utifrån dataskyddsförordningen, finns på www.hh.se/dataskydd. Har du frågor kan du också kontakta Högskolans dataskyddsombud, Anna Frederiksen, via dataskydd@hh.se.

Med vänlig hälsning

Julia Jeppsson & Emil Oskarsson

Oskarssonjeppsson@hotmail.com
Arbetsvetenskap (60-90), 30HP, Hälsa och Välfärd
Högskolan i Halmstad

**Bilaga B: Samtyckesblankett**

# Samtycke till deltagande i *Anställningsbarhet: nyanländas hinder och på den svenska arbetsmarknaden*

Jag har fått information om studien *Anställningsbarhet: Nyanländas hinder och möjligheter på den svenska arbetsmarknaden* och accepterar att delta.

Jag har fått information om att de uppgifter som samlas in om mig kommer att behandlas konfidentiellt, på ett sådant sätt att min identitet inte kommer att avslöjas för obehöriga.

Jag är medveten om att min medverkan är helt frivillig och att jag när som helst och utan närmare förklaring kan avbryta mitt deltagande.

Underskrift

.....

Namnförtydligande

.....

Ort och datum

## Bilaga C: Intervjuguide

*Inledning*
Vårt arbete kommer att undersöka hur jobbcoacher framställer nyanländas anställningsbarhet och etablering på den svenska arbetsmarknaden. Med det vill vi öka kunskapen och bredda förståelsen om nyanländas möjligheter och hinder på den svenska arbetsmarknaden. Vi kommer även undersöka om anställningsbarhet och etableringar skiljer sig åt mellan inrikes födda och nyanlända.

Vi utgår från Arbetsförmedlingen och migrationsverkets definition av nyanlända vilket är: nyanlända avser individer mellan 20 till 65 år som har fått uppehållstillstånd som flykting, skyddsbehövande eller anhörig. En individ räknas som nyanländ i 24 månader upp till maximalt 36 månader. Dessa individer skall innefattas av etableringsprogrammet eller har innefattats av programmet. Gruppen nyanlända är verkligen inte en homogen utan snarare svårdefinierad; vårt arbete vill ha ett brett omfång gällande nyanlända. För förtydligande kommer inte faktorer som kön, ålder, etnicitet eller religion vara en avgränsning i arbetet.

Innan vi börjar med intervjun vill vi först påminna om att intervjun är frivillig och att du kan avbryta intervjun om du vill utan orsak. Är det någon fråga du inte vill svara på är det helt okej att avböja. Vi vill även påminna om att vi och vår handledare är de enda som tar del av dina personuppgifter och i uppsatsen kommer du att vara anonymiserad. Är det okej att vi spelar in intervjun? (Det gör vi för att kunna transkribera och enklare analysera det empiriska materialet.)

**Inledande frågor**
- Berätta kort om din roll.
- Vad innebär anställningsbarhet enligt dig?

**Personliga faktorer**
- Vilka personliga kompetenser och färdigheter anser du är viktiga att nyanlända besitter för att vara anställningsbar?
    - Hur är kraven på nyanländas kompetenser annorlunda i jämförelse med inrikes födda?
- Hur påverkar nyanländas arbetslivserfarenheter deras anställningsbarhet?
    - Ser du någon skillnad i tidigare arbetslivserfarenhet mellan inrikes födda och utrikesfödda och deras möjligheter till anställning?
- Hur värderas utbildning från utlandet på den svenska arbetsmarknaden?
    - Blir nyanlända anställda inom arbeten som berör deras utbildning?
- Vilken roll tror du att faktorer som kön, ålder och etnicitet spelar in på nyanländas anställningsbarhet?
- Vilka jobbsökningsfärdigheter anser du är viktiga när nyanlända söker jobb och varför (som exempel skriva CV eller att kunna presentera sig själv).
- Påverkar den psykiska och fysiska hälsan anställningsbarheten hos nyanlända och i så fall hur?

**Individuella omständigheter**
- Anser du att nyanlända är i behov av särskilda åtgärder för ökad anställningsbarhet?
    - Om ja: vilka då och varför?
    - Om nej: kan du förklara vidare hur du tänker?
- Påverkar individuella faktorer nyanländas anställningsbarhet? *(Med individuella faktorer menar vi boendesituation, familjeförhållande, kultur och attityd till arbete i familj och vänskapskrets samt tillgång till transport som bil och kollektivtrafik.)*

- Spelar nyanländas personliga nätverk och kontakter en viktig roll för deras anställningsbarhet och i så fall hur?
- Tror du att inrikes föddas tillgång till sociala nätverk och referenser ger fördelar för inkludering på arbetsmarknaden?

**Externa faktorer**

- Hur tror du att arbetsgivare ser på grundläggande färdigheter som arbetslivserfarenhet, utbildning, språk, med mera?
- Anser du att arbetsgivare lägger stor vikt/diskriminerar vid faktorer som kön, etnicitet, ålder och religion när de anställer arbetssökande?
- På vilket sätt hjälper du till, som coach, att göra de arbetssökande som du möter mer anställningsbara?
- Hur lång tid brukar det ta för en nyanländ att nå anställning?
- Hur arbetar er organisationen med personer som invandrat till Sverige?
    - Vilka insatser ges för nyanlända kontra inrikes födda?
- Hur är situationen för nyanlända på arbetsmarknaden specifikt i Halland?
    - Hur ser utbudet och efterfrågan ut?
    - Kan du ge några exempel på tjänster som nyanlända erbjudits?

**Avslutning**

- Är det något kring det diskurade ämnet som du anser är viktigt att beröra och vill tillägga?
- Har du några frågor angående vårt fortsatta arbete?

*Vi vill avsluta med att tacka dig för din medverkan i vårt arbete och att du tog dig tid till att ställa upp på intervju.*